

Riesgos psicosociales y prácticas de gestión de la mano de obra.

Una aproximación con datos de una encuesta representativa de la población asalariada en España



Origen del riesgo

Organización

Exposición a riesgo

LA INTERVENCIÓN CENTRADA EN LA ORGANIZACIÓN ES LA MÁS EFECTIVA

PERMANENCIA DE UNA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO NOCIVA

Intervención

INDUSTRIA DEL ESTRÉS

boom comercial
calidad dudosa

Daños a la salud

Enfermedades

Imbalance de la salud

Ni personalidad, ni sucesos de la vida en el ámbito laboral hemos de centrarnos en la organización del trabajo para prevenir los riesgos psicosociales

También lo dice la ley (LPRL, 1996):

- Aspectos del trabajo susceptibles de producir daños y por lo tanto objeto de actividad preventiva:
“todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación...” art. 4.7.d LPRL
- Principios de la intervención preventiva art.15 LPRL
 - a) **Evitar los riesgos,**
 - b) **evaluar los riesgos que no puedan ser evitados,**
 - c) **combatir los riesgos en su origen,**
 - g) **planificar la prevención**
 - h) **adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual**

Prevenir los riesgos psicosociales, cambiando la organización del trabajo, es una obligación legal en todas las empresas



PRÁCTICAS EMPRESARIALES RELATIVAS A:

- Duración semanal y ordenación diaria de la jornada

- Métodos de trabajo

- Políticas

- Políticas

RIESGOS PSICOSOCIALES

- Exigencias psicológicas cuantitativas

- Posibilidades de desarrollo

Asociaciones independientes de ocupación, el sexo, la edad, el sector de actividad o la presencia de representantes de los trabajadores

Análisis
apoyado
I+D+I

gación
nal

PRÁCTICAS
EMPRESARIALES
RELATIVAS A LA
DURACIÓN
SEMANAL DE LA
JORNADA:

JORNADAS
ALARGADAS: MÁS
DE 45 HORAS

100%

PRÁCTICAS
EMPRESARIALES
RELATIVAS A LA
ORDENACIÓN DIARIA
DE LA JORNADA:

TURNOS
NOCTURNOS

100%

AL-
TAS

E-
XI-
EN-
CIAS

CUAN-
TI-
TA-
TI-
VAS

ASOCIACIÓN
INDEPENDIENTE
DE:

Ocupación

Sexo

Edad

Sector de actividad

Presencia RT

“Es que aunque trabajamos más horas, no tenemos tiempo de acabar, se juntan los desayunos con las comidas, y las comidas con las cenas. Miremoslo por donde lo miremos esto está mal contado, hay que trabajar muy rápido, nunca vamos bien de tiempo...”

Trabajadora hostelería



“ Cuando vas de noche estás peor y eso no lo tienen en cuenta, lo saben pero pasan, hay que hacer lo mismo, el 100 es el mismo, estés en el turno que estés”

Trabajador de la cerámica

Cambios en la organización del trabajo:

- Una buena planificación y programación como base de la asignación de tareas y un buen cronometraje
- Tener la plantilla necesaria para realizar la cantidad de trabajo que recae en el centro
- La mejora de los procesos productivos de bienes o servicios
- Evitar una estructura salarial demasiado centrada en la parte variable, incrementado el salario base
- Evitar y reducir el turno nocturno a actividades imprescindibles socialmente o por razones tecnológicas, causalizar, reducir tiempo de jornada efectiva sin reducción de sueldo (aumentar descansos), reducir carga de trabajo establecida adaptar condiciones de climatización, iluminación, etc.

(Warren, Rydstedt)



**PO
SI
BI
LI
DD
DE
SA
R
R
O
L
L
O**

**PRÁCTICAS
EMPRESARIALES
RELATIVAS A MÉTODOS
DE TRABAJO:**

**NI PARTICIPACIÓN
DELEGATIVA NI
PARTICIPACIÓN
CONSULTIVA**

750%

**PRÁCTICAS
EMPRESARIALES
RELATIVAS A MÉTODOS
DE TRABAJO:**

**NO REALIZAR OTRAS
TAREAS, MOVILIDAD
HORIZONTAL O
DESCENDENTE**

240 a
130%

**ASOCIACIÓN
INDEPENDIENTE
DE:**

Ocupación

Sexo

Edad

Sector de actividad

Presencia RT

No puede decidir sobre cómo realiza la tarea, no se le

consulta
“ Yo tengo que empezar: Buenos días, la tarjeta XXX por favor, necesita una bolsa y luego adiós. Buenos días, o sea yo no le puedo decir hola, si a lo mejor a mí me sale mejor decir hola. Además yo estoy cerca de mi casa, llevo un montón de años viviendo en esa zona y es que son casi vecinos, ¡claro!, ya me los conozco y a mí me sale *Hola María ¿cómo estás?*”

Cajera de gran superficie



No puede realizar otras tareas

“No tienes otra opción, es la caja, la caja, y yo no puedo salir un momento a realizar otra tarea (...) incluso tuve ataques de ansiedad, todo por estrés de la caja... Eres como una máquina, eres como un complemento más, (...) y no sabes sino las cuatro cosas que te dicen porque tampoco te dan opción, no puedes moverte de ahí, es siempre lo mismo es la misma rutina todos los días”

Cajera de gran superficie



Cambios en la organización del trabajo:

- **la recomposición de procesos** (Charron y Freyssenet, 1996)
- **la rotación con tareas de mayor complejidad** (Kvarnström, 1996)
- **las prácticas de participación directa** (Melin B, Lundeberg U, Soderlund J, Granqvist M 1999)
- **Medidas de acompañamiento:** planificar la formación necesaria mandos intermedios y trabajadores; revisar la estructura salarial



**PRÁCTICAS
EMPRESARIALES
RELATIVAS A LOS
MÉTODOS DE
TRABAJO:**

850%

**NI
PARTICIPACIÓN
DELEGATIVA NI
PARTICIPACIÓN
CONSULTIVA**

**B
A
J
A

E
S
T
I
M
A**

**PRÁCTICAS
SALARIALES:
VARIABILIDAD
SALARIAL

SALARIO POR
DEBAJO DEL
TRABAJO
REALIZADO**

80%

80%

**PRÁCTICAS
CONTRACTUALES:

TAREAS POR
DEBAJO DEL NIVEL
EDUCATIVO**

200%

**ASOCIACIÓN
INDEPENDIENTE
DE:**
Ocupación
Sexo
Edad
Sector de actividad
Presencia RT

Estima

"... la medicina son 10 años, nosotros llevamos veintitantos y aún no podemos ni opinar ..."

Trabajadora confección

"...llevo dos años haciendo tareas de comercial pero sigo teniendo el sueldo de administrativa"

Administrativa exportación



Cambios en la organización del trabajo:

- **Introducir prácticas de participación directa y recomponer los procesos (pintar algo en el trabajo)**
- **Retribuir según el valor del trabajo realmente realizado (asignar categoría o grupo profesional adecuado)**

Reducir o eliminar a través de la negociación los riesgos derivados de la organización del trabajo...

- Ritmos y plantillas razonables
- Hacia una ordenación del tiempo de trabajo más compatible
- Hacia una clasificación profesional y una estructura salarial más justa
- Métodos de trabajo más participativos y enriquecedores
- Hacia la estabilidad en el empleo

Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales, ¿a dónde va CCOO?

- Demostrar que **identificar y actuar en las condiciones de trabajo** frente a los riesgos psicosociales **es posible**
- **Disputar** el centro de las condiciones de trabajo: la **organización del trabajo**
- **Defender** el derecho a trabajar en unas **condiciones saludables**

Por una organización del trabajo **saludable, justa y democrática**

istas.ccoo.es

