

La organización del trabajo afecta nuestra salud

“Tenemos que hacer el mismo trabajo que se hacía antes con un contrato a tiempo completo, pero ahora es parcial y encima cumplir con todos los favores que la empresa se compromete con el cliente”.

“Te adjudican metros sin ver lo que hay”.

“Trabajas 14 horas (entre faenas y desplazamientos) pero cobras 8. No tienes vida, no tienes tiempo para la familia, ni para dormir. No eres persona”.

“La gente le tiene miedo a las encargadas por el poder que tienen. Es que te pueden cambiar las tareas, los festivos... Y hay mucho favoritismo”.

“Yo soy limpiadora desde hace años y sé cómo hacer mi trabajo, pero ni me preguntan”.

“Nuestro salario es muy bajo, no se llega a final de mes”.

“Tienes que reclamar 1.000 veces para que te hagan caso, ya sea por una escoba o un día personal”.

“No está claro mi trabajo, mis tareas son infinitas”.

“Si estoy en infecciosas no puedo hacer lo que se ve, no quiero firmar cosas que no he hecho”.

Cambiarla es posible a partir de la prevención de los riesgos psicosociales

FINANCIADO POR:

CON LA COLABORACIÓN DE:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



istas



COD. ACCIÓN: AS2017-0023

¿Qué son los riesgos psicosociales?

Son condiciones de trabajo que derivan de la organización del trabajo. **Los estudios han demostrado que pueden perjudicar la salud, provocando, por ejemplo, enfermedades cardiovasculares o depresiones.**

Al tener su origen en la organización del trabajo, la presencia de estos riesgos es posible en todos los sectores económicos, también en la limpieza de edificios y locales. Y en todas las empresas del sector, sean grandes o pequeñas, nacionales o multinacionales y sea el cliente un banco, un hospital, una fábrica o la administración. Dicho de otra manera, **pueden estar presentes en cualquier puesto de trabajo, ¡en el tuyo también!**

Distinguiamos seis grandes grupos de riesgos psicosociales:

- Cuando hay que trabajar rápido o quedarse para acabar; cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos o nos desgasta emocionalmente..., hablamos de **exceso de exigencias**.
- Cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas; cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestros conocimientos o aprender nuevas habilidades..., hablamos de **falta de control**.
- Cuando hay que trabajar sin la ayuda de los superiores o compañeros, con las tareas mal definidas o mal repartidas, sin la información adecuada y a tiempo o sin planificación..., hablamos de **falta de apoyo**.
- Cuando se provoca inseguridad respecto a la continuidad de nuestro empleo o se nos obliga a cambiar de servicio u horario contra nuestra voluntad, o no se reconoce nuestro trabajo..., hablamos de **bajas compensaciones**.
- Cuando las exigencias relativas a la jornada laboral (alargarla, desplazamientos, cambiar días laborables sin aviso...) no permiten realizar las tareas de cuidado de nuestra familia (llegar a buscar a las niñas al colegio o al abuelo al centro de día, la comida del sábado...), hablamos de **doble presencia**.
- Cuando el trato es injusto, arbitrario, falta transparencia o no hay confianza entre trabajadores y dirección..., hablamos de **bajo capital social**.

Descárgate la app Ista21 (Apple/iOS) o CoPsoQ-istas21 (Android) para saber de los riesgos psicosociales en tu puesto de trabajo. No sustituye la evaluación. Es gratuita, rápida y fácil de utilizar.



¿Cómo se pueden prevenir?

Para prevenir hay que evaluar los riesgos que no se han podido evitar y cambiar las condiciones de trabajo que la evaluación ha identificado como perjudiciales para la salud. Se trata de obligaciones empresariales contempladas en los artículos 4.7 d, 14.2 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

1. Evaluando los riesgos

Los métodos de evaluación para identificar y valorar los riesgos psicosociales se basan en el uso de **cuestionarios**, que contesta **toda la plantilla, de forma anónima**.

Y en **procesos participativos** donde intervienen: la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores y las trabajadoras, apoyados por el personal técnico de prevención.

Desde CCOO proponemos el uso del método COPSOQ-ISTAS21, por cumplir con todos los requisitos científicos, operativos y legales.

2. Cambiando las condiciones de trabajo

Una vez realizada la evaluación de riesgos psicosociales, hay que cambiar las condiciones de trabajo desfavorables para la salud, planificando e implantando medidas preventivas adecuadas y así evitar que se produzcan daños en la salud de trabajadores y trabajadoras.

La organización del trabajo no es intocable, constantemente se realizan cambios con el fin de adaptarse a las necesidades del servicio. En prevención, también se trata de hacer esos cambios, pero **con el objetivo de reducir las exposiciones**. Para ello, **es imprescindible el conocimiento derivado de la experiencia** de los trabajadores y trabajadoras, a través de sus representantes. Y negociar y acordar, **llevando nuestras propias propuestas**. Tenemos derechos (art. 18, 33, 34 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

¡En estas empresas ya lo hemos conseguido! Míralo aquí: <http://www.porexperiencia.com/>

pEx 64, abril 2014

pEx 66, diciembre 2014

pEx 71, diciembre 2015

pEx 73, julio 2016

pEx 74, octubre 2016

pEx 76, 2018



Por una organización del trabajo más saludable, más justa y democrática en la limpieza de edificios y locales

“Hacer que el trabajo esté cerca de casa y todos los clientes en una misma zona. Ahora yo me voy al barrio de mi compañera y ella se viene al mío. No tiene sentido”.

“Hacer contratos a tiempo completo, así nos evitamos las jornadas interminables para poder llegar a final de mes”.

“Que el pliego o contrato tenga en cuenta no solo metros a limpiar sino si estos están o no despejados, que tengan en cuenta el tipo de trabajo que se hace”.

“Comprar más materiales y de mayor calidad, hay que ir renovando: faltan fregonas, carros, trapos, producto, ropa...”.

“Permitir que las limpiadoras discutamos de tú a tú con la empresa y el cliente sobre la cantidad de gente que hace falta, o cómo distribuir nuestra jornada o el material que necesitamos para trabajar”.

“Permitir que hablemos entre compañeras sobre cómo hacemos el trabajo y que no nos impongan las cosas”.

“Evitar favoritismos en el reparto de tareas, festivos... El mismo criterio para todas”.

“Cubrir las ausencias (bajas, libre disposición...) pagando: contratando más horas a las que hay o a sustitutas... Ya se lo cobran al cliente, que no nos lo quiten a nosotras”.

“Pagar las horas reales que se hacen, con alargamientos, tiempo de desplazamiento y pluses”.

Para conocer la situación en tu empresa y qué puedes hacer para cambiarla, háblalo con tus compañeras y compañeros y dirígete a tus representantes o a la **Federación de CCOO de Construcción y Servicios** de tu territorio. **¡ESTAMOS PARA AYUDARTE!**
http://construccionyservicios.ccoo.es/fcs/Sectores:Limpieza_de_Edificios_y_Locales