

## **PLANTEAR LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES**

Aunque los riesgos psicosociales son los más frecuentemente señalados por la población trabajadora, son los grandes ausentes de la actividad preventiva. En este apartado se presentan distintas experiencias cuyo objetivo es conseguir la realización de la evaluación de los riesgos psicosociales en las empresas y pasar de una acción centrada en el individuo a una acción preventiva centrada en las condiciones de trabajo origen de la exposición.

# EXIGIR LA EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y NO DE LAS PERSONAS

**Valentín Fernández y Gregorio Pasamontes**

Delegados de prevención

La experiencia ocurre en el centro de Barcelona de una empresa multinacional del sector informático. Es una empresa que se dedica a soluciones tecnológicas dirigidas a particulares, empresas e instituciones internacionales. Después de diversas reestructuraciones, en la actualidad sólo existen los puestos de trabajo de administrativos, ingenieros de I+D y técnicos.

Es una empresa que en España cuenta con 1.000 trabajadores aproximadamente, cuyas decisiones sobre condiciones de trabajo, organización del trabajo, clasificación profesional interna, etc., se establecen a nivel mundial. El convenio de aplicación es el convenio del metal y los salarios de la empresa son bastante superiores a la media española.

Los lugares de trabajo son muy variados, así existe la oficina fija (puesto de trabajo tradicional), la oficina virtual (trabajo desde el entorno informático, sin estar en un centro de trabajo), la oficina mobile (sin asignación propia dentro del centro de trabajo son puestos impersonales y compartidos) y el laboratorio.

Los horarios de trabajo son flexibles (no se ficha ni a la entrada ni a la salida) puesto que todo el mundo trabaja en un proyecto determinado y tiene unos objetivos a cumplir en un plazo determinado, bajo la dirección de dos superiores, uno responsable del proyecto y otro responsable del empleado. El responsable del empleado es quien valora y determina la subida de mérito.

La empresa cuenta con un servicio de prevención propio mancomunado a nivel estatal, ya que en España hay centros de trabajo en Barcelona, Madrid, Valencia, Bilbao y Sevilla. Hay una responsable de prevención a nivel estatal y trabajadores designados en cada departamento, además de los técnicos para cada una de las especialidades (ergonomía, medicina de trabajo, seguridad e higiene).

Es una empresa con presencia sindical de CCOO desde hace años, pero con poca implicación de la plantilla por razones de una muy alta rotación y ser un colectivo difícil, puesto que la política de empresa fomenta la competitividad y el individualismo con su sistema de organización del trabajo.

En este contexto, en el año 2002, los delegados de prevención de CCOO del centro de Barcelona (que representan a 800 trabajadores aproximadamente) proponemos a la dirección de la empresa que se evalúen los riesgos psicosociales, puesto que consideramos que es el riesgo más importante y el menos evidente.

## DARLE VUELTAS AL ASUNTO

La empresa contesta que el servicio de prevención propio está realizando una "Encuesta sobre factores de estrés". Así, en marzo del 2003 exponen sus conclusiones, que son:

- No existe un problema de salud asociado a factores psicosociales.
- Se deben iniciar sesiones de formación de prevención psicosocial para mandos y empleados.
- Se debe volver a pasar la encuesta dentro de un año.

Con estas conclusiones, la dirección contrata a otra empresa para la realización de cursos de formación y gestión del estrés y diseñan dos acciones formativas diferentes:

1. Para empleados: técnicas de control y gestión de estrés (relajación...).
2. Para mandos: gestión de situaciones de estrés desde la óptica de la generación de estrés en sus equipos.

Se vuelve a pasar la encuesta en septiembre del 2003 con alguna modificación en las preguntas, pero sólo a los que se hacen la revisión médica y no se presentan resultados por la baja participación. No obstante, los pro-

blemas siguen existiendo, ya que no se ha cambiado nada. La gente sigue sufriendo estrés a pesar de la formación recibida, hecho que evidencia que lo que está haciendo la empresa no es eficaz.

Así las cosas, la empresa sigue sin escucharnos y decide:

1. Realizar más cursos enfocados a la comunicación interpersonal, y
2. consultas psicológicas personalizadas para los empleados, es decir se contrata a un gabinete de asesoramiento psicológico para que los empleados puedan acudir a explicar sus problemas, con la finalidad de que el profesional proponga un plan de acción para resolver los problemas de los empleados.

En noviembre de 2005 se comparten los datos de las consultas personalizadas con los delegados. Los resultados y los motivos de consulta se clasifican en:

- Estrés/ansiedad.
- Depresión/tristeza.
- Educación e hijos.
- Desmotivación laboral.
- Problemas de comunicación.
- Problemas de alimentación.
- Problemas de pareja.

Así, la dirección vuelve a situar los problemas en los efectos (ansiedad, estrés, depresión, tristeza, desmotivación laboral) y, como novedad, en las causas de ámbito extralaboral (problemas de educación e hijos, alimentación, pareja).

### **YA NO VALEN EXCUSAS, VAMOS AL “MEOLLO” DE LA CUESTIÓN**

Los delegados de prevención consideramos esta situación inadmisibles y exigimos realizar la evaluación de riesgos psicosociales tal y como establece la Ley de Prevención, evaluando las condiciones de trabajo.

Aprovechamos la publicación de la propuesta de la Generalitat de Catalunya de que debe hacerse la evaluación de riesgos utilizando una herramienta válida y fiable, proponiendo el método PsQCat21 (COPSOQ). Esta vez conseguimos el acuerdo de aplicarlo en el año 2007.

En este momento estamos en la fase de adaptación del cuestionario y la sensibilización de la plantilla y aunque queda mucho por hacer, tenemos la seguridad de que estamos en la dirección acertada. La intervención debe hacerse sobre las condiciones de trabajo, y no sobre las personas. ■

# UN CASO DE ACOSO EN UNA ADMINISTRACIÓN ESTATAL

## Cruces Rosado Texeira

asesora técnico-sindical de la Secretaría de Salud Laboral de la Unión Regional de Extremadura

Se trata de un caso de acoso que se produce en un centro de menos de 25 trabajadores de una delegación de la Administración estatal en Cáceres. La mayoría de los trabajadores son funcionarios (hay 4 interinos) y ocupan puestos administrativos. Las edades y sexo de los trabajadores y trabajadoras son muy dispares, no siendo así las condiciones de trabajo. Todos tienen jornada de 8 a 15:00 horas, con una gran estabilidad en las condiciones económicas, de horarios y de tareas, que vienen perfectamente especificadas en los convenios respectivos. CCOO no tiene representación en el CSS del centro.

## INICIO DEL CASO

Aunque este caso llega al sindicato en mayo del 2006, tiene sus orígenes diez años antes, en 1996, cuando la trabajadora acosada se incorpora al centro de Cáceres proveniente de una oficina del INSS directamente a un puesto de jefa de sección, lo que no es muy bien recibido por los trabajadores de la oficina, especialmente por un trabajador con importantes aspiraciones a ese cargo. Desde el momento de su llegada, la trabajadora se ve acosada por un compañero de inferior categoría, que ocupa el puesto de administrativo.

Asegura que le falta al respeto como mujer, como persona y al cargo del departamento que ostenta. Le insulta, le dice que le quiere, que su marido no le hace feliz. En alguna ocasión pretende agredirla físicamente, provocando momentos de gran tensión nerviosa. Ella refiere haber recibido comentarios soeces, bromas de mal gusto, reiteradas negativas para desempeñar las tareas que ella le encomendaba como superior jerárquico. Ha sido abordada a solas, en las escaleras, de camino a los aseos, en el despacho, repitiendo mensajes de mal desempeño de sus funciones: "eres una inútil, no tienes ni idea de lo que haces, menos mal que estás muy buena...". Poco a poco los comentarios pasan de relacionar su trabajo y su capacidad para desempeñarlo a transmitir unos sentimientos no correspondidos de "enamoramamiento".

Ella termina por asignarle tareas muy concretas con el fin de restringir los contactos entre ambos (hasta ese momento ella tenía que firmar certificados que él debía elaborar), a lo que él responde de forma agresiva.

Para poner fin a esta situación, y tras múltiples ocasiones en las que se ve expuesta a esta conducta durante más de un año, la trabajadora decide denunciar por escrito a la Delegación Regional cada uno de los hechos que se están produciendo. Algún tiempo después, se inicia un expediente disciplinario a través del área técnico jurídica de la Delegación que impone al acosador un año de suspensión de funciones. Tras finalizar este periodo de suspensión, el acosador solicita varios traslados a otras delegaciones de Extremadura, en las que permanece casi el 100% del tiempo de baja médica.

A mediados de 2006, el acosador solicita el traslado a una plaza vacante del centro inicial, en el que aún trabaja nuestra compañera. La dirección le aprueba la solicitud sin tener en cuenta la situación vivida 10 años antes, es más, la vacante es en la misma sección, lo que implica que vuelven a trabajar exactamente en la misma situación.

El trabajador-acosador, nada más llegar al centro de trabajo amenaza verbalmente (a solas, en un pasillo del centro de trabajo) a "su" jefa de sección, diciéndole que "ha vuelto, y que vuelve con más fuerza". Después de estos hechos la trabajadora vuelve a sufrir una fuerte crisis de ansiedad que le lleva a un largo periodo de baja (hasta la fecha). No "puede" volver a incorporarse mientras el acosador esté trabajando en las mismas condiciones que en el año 96.

## INTERVENCIÓN SINDICAL

La trabajadora llega al Departamento de Salud Laboral de CCOO a través de la Dirección General de la Mujer de la Junta de Extremadura.

— Mayo 2006. Contacto con el delegado sindical de la Delegación que no quiere intervenir en el proceso, ya que al ser un centro de trabajo pequeño se ve involucrado personalmente con los dos trabajadores afectados. Se decide intervenir desde la Federación de FSAP, con el responsable regional de la federación, para los trabajadores que pertenecen al Estado central y con el responsable regional de Salud Laboral.

— Julio 2006 a enero 2007. Se inician una serie de peticiones a la dirección de la institución para recibir una solución a la demanda que plantea la trabajadora. No se exige nada concreto, sólo que nos reunamos para hablar del tema y buscar una salida. La empresa no responde a ninguno de nuestros requerimientos. Como CCOO no tiene representación en el CSS y el acosador está afiliado al sindicato de la mayoría, se cierra la puerta de la vía negociadora.

— Febrero 2007. Denunciamos ante Inspección de Trabajo tanto 1) la situación vivida por la trabajadora y la solicitudes sin respuesta por parte de la Administración en las que ha requerido una solución, haciendo referencia al art. 14.2 de la LPRL en el que queda claro que las empresas son responsables de garantizar y salvaguardar el estado de salud de sus trabajadores y trabajadoras; como 2) el caso omiso que hace la empresa a los requerimientos del sindicato en los que se ha solicitado:

- Llevar a cabo una evaluación de riesgos psicosociales e implementar las medidas preventivas adecuadas a fin de eliminar o reducir las deficiencias de la organización del trabajo que podrían ser el caldo de cultivo del acoso sufrido por la trabajadora con el objetivo de evitar posibles nuevos casos de acoso moral.

- Facilitar reuniones con el Servicio de Prevención, Comité de Seguridad y Salud, dirección de la empresa en Extremadura para encontrar una solución adecuada al caso de acoso ya producido.

— Mismo mes. Respuesta de Inspección.

Aunque la Inspección de Trabajo no se considera competente para resolver el problema en el caso de funcionarios, en este caso actúa. Por una parte mantiene una entrevista con la dirección exigiéndole cambiar las condiciones de trabajo de la trabajadora. La dirección idea que el compañero en cuestión no tendrá contacto ni personal ni laboral con ella, eliminando las tareas compartidas y disponiendo los lugares de trabajo en diferentes plantas del edificio para evitar que se produzcan situaciones incómodas, para lo cual se tomarían las medidas oportunas. Por otra parte, la Inspección requiere la realización de la evaluación psicosocial, pero impone una condición sin sentido: considera necesaria la realización de la evaluación sólo si la trabajadora mantuviera las condiciones iniciales.

La dirección realiza los cambios descritos, pero de nuevo no se realiza la evaluación de riesgos.

## CONCLUSIONES

Este es un claro ejemplo del estado en el que nos llegan los casos de acoso moral al Gabinete de Salud Laboral de Extremadura.

Una vez que las personas llegan con un problema de este tipo, nos encontramos con muy pocas herramientas para intervenir. Si la negociación para la resolución en el entorno de la empresa no surte efecto, se convierte cada uno de los casos en una serie de escritos que van y vienen de un estamento a otro mientras el trabajador/a acosado/a espera (casi siempre de baja médica) a que alguien le dé una respuesta, que viene a ser una negociación económica para rescindir el contrato o bien un cambio de puesto de trabajo (siempre del denunciante-acosado/a). Se elimina el riesgo, pero a costa del trabajador/a que sufre la experiencia de acoso.

Este es un caso paradigmático ya que la dirección de la institución en un primer momento soluciona el problema individual de acoso apartando al acosador, pero hace caso omiso de la prevención en origen y las condiciones organizativas, que son el caldo de cultivo del acoso, no se cambian. No realiza la evaluación de riesgos psicosociales ni pone las medidas preventivas oportunas, por lo que el acoso puede volver a producir tal y como ocurre en el caso que hemos planteado. La segunda forma de abordarlo, en 2007, entendemos que es peor que la primera, ¿qué sentido puede tener volver a admitir al acosador? ¿Qué sentido tiene que la Inspección exija

que la evaluación de riesgos se realice si la trabajadora permanece en una situación que permite el acoso moral?

El acoso moral no es solamente un problema entre dos personas, sino organizativo. La evaluación de riesgos psicosociales y la consiguiente implantación de medidas preventivas no sirven ni para identificar casos de acoso moral ni para solucionar un caso ya producido, sino para evitar que otros se produzcan. Tiene sentido la prevención de riesgos psicosociales para evitar otros casos, pero hablar de prevención en origen en la resolución de casos de acoso resulta inadecuado, puesto que el daño ya está hecho. Debe actuarse paralelamente para solucionar el problema individual y el colectivo. Pero se necesitan respuestas más contundentes, plazos y responsabilidades. Aún existe demasiada confusión y laxitud ante las situaciones de acoso moral. ■

# DE LAS EVASIVAS CENTRADAS EN LAS CARACTERÍSTICAS SOCIOGEOGRÁFICAS A LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

**Joan Antón Moreno Pena**

delegado de prevención

**Maria Teixidó Valls**

delegada de prevención

Actualmente, hay 170 trabajadores dependientes de esa empresa: médicos/as, biólogos/as, farmacéuticos/as, enfermeros/as, psicólogos/as, administrativos/as, técnicos/as sanitarios, auxiliares de enfermería, personal de cocina, mantenimiento, trabajadores/as sociales, educadores/as sociales, fisioterapeutas, gerocultores/as... La gran mayoría de la plantilla tenemos contrato indefinido con convenio colectivo XHUP, mientras que hay un pequeño porcentaje de funcionariado de la Administración pública. Las trabajadoras tenemos una antigüedad media de más de 10 años; siendo 15 años la más alta. Actualmente los puestos de trabajo más prevalente son auxiliares de enfermería, enfermeras y enfermeros, médicas y médicos.

Desde el primer día, después de la reestructuración empresarial, el organigrama que se presentó a los trabajadores y trabajadoras ha creado confusión sobre de quién dependíamos funcionalmente. Esto se ha puesto en evidencia con la dificultad de resolver los problemas que surgían en la actividad del día a día y la falta de respuestas e informaciones claras y oscuridad sobre quiénes eran los responsables de tomar determinadas decisiones. Todo esto ha ido creando un ambiente de descontento y en algunos momentos de crispación.

En reiteradas ocasiones, la representación social habíamos comunicado estas problemáticas derivadas de la organización del trabajo a la dirección del centro, sin que ésta lo compartiera y, por tanto, sin que viera la necesidad de atenderlas para solucionarlas. Los trabajadores y trabajadoras afirmaban que no eran escuchados, que sus solicitudes no obtenían respuesta, los cambios organizacionales eran percibidos como decisiones empresariales tomadas al margen de las opiniones de la parte social y con criterios poco equitativos (por ejemplo, cubrir plazas vacantes o nuevas plazas sin procesos transparentes, la inexistencia de promoción interna, no responder ni dar solución a las instancias de los trabajadores sobre cambios de puestos de trabajo...). En cambio, la dirección era de la opinión que aquellas demandas respondían a idiosincrasias propias de un colectivo que desconoce la realidad del sector, más allá de la local y desvinculaba cualquier queja profesional del ámbito de la organización del trabajo y, en consecuencia, que fuera objeto de prevención de riesgos laborales. Así, según la dirección, el problema éramos los trabajadores y trabajadoras y nuestras características sociodemográficas que nos provocaban dificultades para adaptarnos a los cambios.

Dado el enrocamiento de la dirección, las delegadas y el delegado de prevención vemos la necesidad de evidenciar de otra manera la repercusión colectiva de este malestar y su concreción en las condiciones de trabajo. Con el asesoramiento del Gabinete Técnico y Sindical de Salud Laboral de CCOO, definimos un plan de trabajo en el que el uso del cuestionario corto del método COPSOQ (PSQ CAT21, ISTAS21) nos parecía una herramienta capaz de tres cosas: poner nombre a las deficiencias que nos afectaban en el día a día de nuestro trabajo, posibilitar la expresión libre de todos los que quisieran participar y recoger las valoraciones a nivel colectivo. Este mecanismo nos permitía intentar por enésima vez un escenario de acuerdo con la dirección para intervenir sobre los riesgos psicosociales. Con este motivo se organizó una sesión informativa a la plantilla, en el aula de formación del centro de trabajo, en un horario de cambio de turno, donde después de proponer el plan de trabajo sindical, se facilitó la versión corta del cuestionario COPSOQ (PSQ CAT21, ISTAS21) y un sobre. A aquellos trabajadores y trabajadoras que no hubieran asistido a la sesión informativa, se les facilitó los cuestionarios a través de las delegadas y delegado de prevención. Se organizó la recogida mediante una urna en la puerta del aula de formación disponible durante una semana (incluyendo todos los turnos de trabajo). Al finalizar este período, se re-

metieron los sobres por mensajería al Gabinete de Salud Laboral del sindicato, quien sistematizó las respuestas individuales en un informe de descripción de resultados.

La participación fue muy alta, pues respondieron 91 de 119 trabajadores/as (el 76,47% de los cuestionarios repartidos). Cabe decir que había personas que en estos días no se encontraban en el centro, ya fuera por vacaciones, por permisos, por baja..., y a quienes no se les pudo facilitar el cuestionario). Los resultados colectivos se explicaron a los trabajadores y trabajadoras en una segunda asamblea informativa en el centro. Las delegadas y el delegado de prevención y la técnica del Gabinete Higia mostraron el porcentaje de trabajadores/as en cada dimensión de riesgo, y se dio el resultado por escrito a cada uno. Cinco, de las seis dimensiones psicosociales, mostraban proporciones de trabajadores y trabajadoras en la situación de exposición más desfavorable para la salud por parte de más de la mitad de la plantilla que realizó el cuestionario. En esta asamblea se comunicó cuál sería el siguiente paso: trasladar los resultados de la evaluación a la dirección de la empresa. La celebración de las reuniones informativas, la entrega del cuestionario y su recogida fueron comunicadas por escrito por la representación sindical a la dirección del centro.

Posteriormente, los resultados se informaron por escrito a la dirección con el objetivo de instar la celebración de una reunión, en la que estuviera presente el servicio de prevención e implicar la parte empresarial y técnica en la intervención preventiva sobre los riesgos psicosociales con nuestra participación. A partir de aquella descripción, la dirección, con el asesoramiento del Servicio de Prevención, se mostró dispuesta a actuar frente a estos riesgos. Después de la exposición por parte del Servicio de Prevención de qué técnicas cuantitativas y cualitativas permiten evaluar los riesgos psicosociales, se acordó utilizar el cuestionario medio del método CoPsoQ (PSQ CAT21, ISTAS21) dada su validez, fiabilidad y mayor nivel de información para intervenir. En definitiva, evaluar con la finalidad de conseguir una mayor concreción en las exposiciones y su localización (unidades de análisis), mediante la participación activa de todas las partes.

En 2004, una administración local, crea una única empresa pública para gestionar todo el sistema sanitario de la comarca. ■



# DE UN CASO DE ACOSO, A LA CONSTITUCIÓN DEL CSS Y LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

**Marisa López Pérez**

Presidenta del Comité de Empresa

La experiencia ha tenido lugar en una empresa del comercio textil de Barcelona, dedicada a la venta, al detalle y al por mayor, de ropa para personas de ambos sexos, con una plantilla media de unas 110 personas, de las cuales aproximadamente 96 tienen contrato indefinido y la mayoría son mujeres. Es una empresa que cuenta con catorce centros de trabajo, además de las oficinas y almacenes centrales. La mayoría de los hombres de la empresa se concentran en los puestos con mayor autonomía y responsabilidad, siendo los puestos de las mujeres: auxiliares administrativas, cajeras, dependientas y limpiadoras, aunque desde hace 8 años se permitió a la primera mujer que fuera encargada de tienda y ahora hay varias.

En cuanto a la organización de la actividad preventiva, la empresa cuenta con el asesoramiento de un servicio de prevención ajeno, pero hasta que no explota esta situación, la empresa se había negado a la constitución del CSS, por tanto el SPA realizaba documentos que justificaban su contrato, pero no había ningún tipo de participación de los trabajadores ni de sus representantes.

Es una empresa con Comité de Empresa desde hace 12 años, integrado únicamente por representantes de CCOO, con una afiliación sindical del 30% de la plantilla, pero con continuos reajustes de plantilla y una situación casi permanente de conflicto con la dirección de la empresa. Las condiciones de trabajo se caracterizan por salarios bajos, jornadas partidas, trabajo en festivos, retrasos en los pagos, y diferencias salariales sin criterio conocido, por lo que la plantilla se apoya mucho en la representación sindical. La realidad de esta empresa y de la mayoría de empresas del sector es una constante de cambios de centro de trabajo sin previo aviso, prolongación de la jornada, dificultad permanente para disfrutar el descanso semanal, discrecionalidad de los encargados de tienda, desigualdades, dificultades para conciliar la vida laboral y familiar... Estas discrecionalidades han sido el caldo de cultivo de un caso de acoso, que se ha convertido en el detonante para una acción sindical colectiva frente a los riesgos psicosociales.

Se trata de una situación de acoso, difícil de visualizar, muy sutil pero no menos agresiva, contra un encargado de tienda. La situación es tan grave que dicha persona sufre una severa depresión, con un importante deterioro de su salud y la correspondiente incapacidad temporal durante un periodo de catorce meses.

Este compañero requiere el apoyo del Comité de Empresa para denunciar el acoso y pedir responsabilidades a la dirección de la empresa por su omisión en impedirlo. El comité asume el caso y consigue construir una red de apoyo y compromisos entre una parte de la plantilla, por si es necesario que este caso termine en los tribunales.

Al crear estas complicidades, sin saberlo, convertimos el caso individual en colectivo, ya que pudimos comprobar un conjunto de actitudes y situaciones, no tan sostenidas en el tiempo como las del caso en cuestión, que afectaban, bajo diferentes formas, a multitud de compañeros y compañeras. Conseguimos visualizar, por tanto, que no era un caso individual, sino que el problema tenía una dimensión colectiva y que habíamos llegado a un punto muy grave.

## LOS PRIMEROS ACUERDOS CON LA EMPRESA

Después de un largo proceso de intentos de negociación, denuncias ante la Inspección de Trabajo y finalmente ante los tribunales de lo Social, se llega a un acuerdo entre la dirección y el Comité de Empresa centrado en los siguientes puntos:

- Reconocimiento, por parte de la empresa, de la situación sufrida por el compañero en cuestión y adopción de las correspondientes medidas para evitar la repetición de casos similares
- Reposición del compañero en el centro de trabajo del que había sido trasladado y en las anteriores condiciones laborales.
- Pago de las diferencias salariales y reconocimiento de la situación como contingencia profesional (accidente de trabajo).
- Constitución del Comité de Salud y Seguridad.

La representación sindical proponemos un plan de trabajo en el Comité de Salud y Seguridad que sitúa, en primer lugar, la evaluación de los riesgos psicosociales.

## **EVALUANDO LOS RIESGOS PSICOSOCIALES**

Esta evaluación, actualmente en fase de análisis, nos ha dado ya información muy valiosa para guiar la acción sindical en los próximos meses. Los resultados nos dicen que los factores de riesgo más importantes son la inseguridad y la falta de estima, así como el escaso control sobre el tiempo de trabajo y los conflictos de rol.

El trabajo que tenemos en el futuro es impresionante, pero ahora partimos de unas premisas antes inexistentes: el reconocimiento de la situación por parte de la empresa y la sensación entre la plantilla de que ya no existe “impunidad”, debido a la firme actitud del Comité de Empresa y al compromiso de los compañeros y compañeras que dieron su apoyo al compañero agredido.

Lo más importante de nuestra experiencia es haber conseguido dar la vuelta a una situación individual de acoso para, actualmente, poder trabajar para mejorar las condiciones de salud y seguridad y, especialmente, en los aspectos psicosociales del conjunto de la plantilla. Hemos conseguido hacer visible que el acoso no es un problema que afecta a unos pocos ni es una cuestión de personalidad, sino que tiene su origen en la organización del trabajo, que es un riesgo psicosocial y que por tanto se puede y se debe intervenir para prevenirlo. ■

# DE UN TEST DE PERSONALIDAD AL USO DEL PSQCAT21 (COPSOQ) PARA HACER LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

**Albert Antón**

Delegado de prevención

En la Administración autonómica de Catalunya, en uno de sus departamentos, se plantea por parte de la representación legal de los trabajadores/as realizar la evaluación de riesgos psicosocial, con el objetivo de cumplir con la legislación.

Estamos ante un departamento técnico inicialmente de 500 personas, en el que el 70% de la plantilla son funcionarios de carrera y tan sólo el 30% son personal laboral. Es un departamento donde la mayoría son mujeres, aunque los cargos con responsabilidad están ocupados por hombres (esta situación está intentando corregirse con políticas de igualdad desde hace 2 años).

En el comité de seguridad y salud están presentes tres sindicatos: CCOO, UGT y CATAAC, teniendo la mayoría CCOO y liderando esta propuesta, ya que las otras fuerzas sindicales en cuanto a la propuesta de la evaluación de riesgos psicosociales no intervienen.

En este departamento, hay un servicio de prevención propio, con pocos recursos humanos, en el que hay una única persona que aglutina las dos especialidades necesarias para constituir el servicio propio, y que complementan las actividades con un concierto con la mutua. Asumen como propias especialidades de seguridad y ergonomía.

## LOS INICIOS

Así las cosas se plantea hacer la evaluación de riesgos psicosociales y no hay una negativa, tan sólo se plantea por parte del servicio de prevención propio que se hará una propuesta de planificación de dicha actividad al CSS.

La respuesta se concreta en que se va a contratar a una empresa de asesoramiento, llamada HIGIA PSISOC (que no es un servicio de prevención acreditado), para que realice dicha evaluación a través del "método" que ellos han elaborado. Las razones de esta decisión es que no se puede realizar con medios propios porque no tienen recursos.

Desde el CSS se solicita que antes de aceptar dicha propuesta se debe dar información completa y veraz al CSS y que, por tanto, se debe explicar en qué consiste dicho "método" y qué profesionales van a aplicarlo.

Tras diferentes intercambios de papeles (poco concretos) se produce una reunión del CSS donde acude un psicólogo de esta empresa externa y explica que del método no tiene información escrita, que lo tienen en la cabeza, pero que se basa en la aplicación de diferentes test o cuestionarios validados. Efectivamente, son test de valoración o diagnósticos de personalidad que se administran en las consultas de psicólogos para identificar o diagnosticar alteraciones de personalidad.

## LA RESPUESTA

Tras esta información, la representación de los trabajadores considera inaceptable la propuesta, ya que no se está planteando cumplir con el objetivo: HACER LA EVALUACIÓN DE RIESGOS, ES DECIR, ANALIZAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

La representación de los trabajadores realiza un informe negativo en el que no aceptan dicha propuesta y propone el Istas21 CoPsoQ, pero el servicio de prevención no la acepta porque considera que el método que ellos proponen es mejor, entre otras cosas porque:

- Distingue entre la población sana y la población enferma.
- Garantiza la confidencialidad porque se basa en entrevistas personales.
- El objetivo es identificar a las personas críticas para la organización.
- Es un método con una efectividad del 110% de la plantilla, porque entrevistan a la población jubilada.

Ante estos argumentos sin sentido, la representación de los trabajadores realiza una denuncia a la Inspección de Trabajo, planteando esta situación y la respuesta es la siguiente:

No pueden realizar la evaluación de riesgos a través de esta empresa que pretenden contratar porque la especialidad la tienen asumida como propia y deben hacerlo con recursos propios, tan sólo podrían contratar una parte de la actividad, pero no su totalidad.

Tienen que utilizar una metodología válida, si a la vista de los resultados no lo fuera, entonces la Inspección intervendría, pero a priori no se pronuncian sobre el método.

La Inspección no se pronuncia sobre la totalidad de los temas que se plantean, pero tiene un efecto importante sobre la dirección.

Así, tras dos años de tensiones, finalmente la dirección de la empresa y el servicio de prevención deciden abandonar la idea de contratar a una empresa externa y deciden asumirlo con los medios propios y aplicar un método de evaluación, el PsQCat21. Además, con el cambio de gobierno, se producen reestructuraciones en los departamentos y éste en concreto pasa de tener 500 personas a tener 1.300.

Ahora estamos trabajando en el diseño de la evaluación. La conclusión más importante es que hemos tardado un poco más, pero estamos convencidos de que lo que vamos a hacer ahora sí tiene valor para la prevención de riesgos laborales y será un instrumento para modificar las condiciones de trabajo y mejorarlas. ■

## **DEL “SON VALORACIONES PERSONALES” AL “SON CONDICIONES DE TRABAJO”**

**M<sup>a</sup>. Ángeles Gadea Quesad**

Delegada de prevención

**Teresa Castellà Gardenyes**

asesora técnico-sindical de Salud Laboral, Terres de Lleida

Se trata de una empresa de limpieza que lleva a cabo su actividad en un centro de trabajo de otra empresa del sector sanitario. Esta empresa de limpieza cuenta con 16 trabajadoras y 1 trabajador. La edad media de la plantilla es de 40 años, con una antigüedad de entre 10 y 16 años. Todas las personas tienen contrato fijo, y el puesto de trabajo de la mayoría de ellas es el de limpiadora. La parte social es representada por una delegada de prevención de CCOO.

El día a día laboral de estas trabajadoras se caracteriza por la presión sobre los tiempos para realizar el trabajo, sobre el orden de las tareas; interrupciones continuas durante la jornada; responsabilización de quejas sobre el funcionamiento del servicio; supervisión muy estricta; no resolución de los problemas; cambios de turno de trabajo y de tareas no deseados; insuficiencia de personal; inexistencia de reconocimiento del trabajo realizado; y dificultades de conciliación de la actividad laboral con las exigencias familiares y personales. Además, varias trabajadoras manifiestan sufrir nerviosismo, inseguridad, ansiedad, trastornos del sueño, gastritis..., e incluso algunas habían decidido causar baja voluntaria en la empresa; es decir, abandonarla. En cada reunión con la dirección hemos manifestado reiteradamente abordar estas condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo, expresando nuestra preocupación frente a la posibilidad de que implicaran exposiciones nocivas a riesgos psicosociales. Incluso, en una ocasión, fueron las mismas trabajadoras, conjuntamente con la delegada, quienes expusieron las problemáticas directamente a la dirección en una reunión en el centro de trabajo. La parte social ha reivindicado cambios en la organización para poder limpiar con tranquilidad, poder organizar las tareas, solicitar apoyo en las tareas cotidianas cuando fuera necesario, obtener el reconocimiento necesario y un mayor respeto.

A pesar de nuestra insistencia, la dirección siempre ha rechazado tocar estos temas, ya que no acepta la legitimidad de las opiniones expresadas por las trabajadoras y su representante al considerarlas valoraciones personales que no deben ser tomadas en cuenta o bien condiciones de trabajo propias del sector de la limpieza que, bajo el punto de vista de la dirección, son imposibles de modificar.

Para poder contrarrestar esta postura de la dirección, a nivel sindical, optamos por expresar las mismas problemáticas con la aportación de las trabajadoras, pero en esta ocasión, mediante la versión corta del cuestionario PSQCAT21 (COPSOQ), método válido y fiable para evaluar los riesgos psicosociales. De esta forma buscábamos legitimar técnicamente nuestras reivindicaciones.

Realizamos tres asambleas (una para cada turno). En estas reuniones explicábamos que nuestra aportación era necesaria para poder valorar la organización del trabajo, que teníamos derecho a exigir mejoras en el trabajo para proteger nuestra salud, que era posible trabajar de otra forma y que teníamos una herramienta a nuestra disposición para identificar y medir estas situaciones de riesgo. En último lugar se entregaba un cuestionario a cada trabajadora y se le pedía que lo contestara. Se requería el retorno del cuestionario a la delegada al cabo de una semana. La participación fue muy alta: contestaron el cuestionario 14 de 16 trabajadores (87,5%). La mayoría de las trabajadoras se hallaba en las seis dimensiones psicosociales que incluye la versión corta del método en la situación más desfavorable para la salud. Los resultados eran indicativos de una organización del trabajo con muy altas exigencias psicosociales, poco control y muy bajo apoyo social. En dos dimensiones (exigencias psicológicas y estima) la totalidad de las encuestadas se hallaba en la peor situación para la salud y en cinco dimensiones (todas excepto doble presencia) no era posible hallar a ningún trabajador/a en la situación más favorable para la salud.

Estos resultados fueron explicados y remitidos por escrito a cada una de las trabajadoras. La circular informativa pretendía que cada trabajadora conociera el alcance colectivo de las problemáticas y su significado, denominando con nombre y apellidos a los riesgos derivados de la organización del trabajo que afectan negativamente a nuestra salud. Visualizando así que pese a lo que dijera la empresa (“cuestiones personales”), sabíamos que no tenían nada que ver con cómo somos nosotras, sino con las condiciones de trabajo que la dirección nos marcaba. La circular exponía también el planteamiento sindical frente a estos resultados, el cual pasaba por exigir una intervención correctora a la dirección de la empresa y, en su caso, a la autoridad laboral. Una vez conocidos los resultados para las trabajadoras, éstos fueron incluidos en el informe que acompañaba a la solicitud por escrito de reunión formulada a la dirección de la empresa. Ninguna condición de trabajo origen de estas exposiciones es intocable como pretende la dirección, ya que la ley exige que el trabajo no sea nocivo para la salud (art. 14) y que la prevención se haga en origen, cambiando las condiciones de trabajo (art. 15.1ª). Aduciendo estos artículos se exigió a la empresa la inmediata actuación de forma negociada sobre aquellas problemáticas en relación a las cuales teníamos suficiente información a partir de la identificación de los riesgos realizada por nosotros, ya que nos permitía llegar a conclusiones bastante definitivas y específicas de cara a mejorar la situación psicosocial del centro.

La dirección, con el asesoramiento del servicio de prevención propio, se negó a aceptar la evaluación como válida, argumentando que era sesgada y al margen de la dirección, ya que había excluido a la trabajadora designada, y que era condicionada porque se había permitido responder al cuestionario fuera del centro de trabajo. La dirección ha decidido emprender una nueva evaluación de riesgos psicosociales con la metodología F-Psico para contrastar los resultados presentados por nosotras. Decidimos aceptarla si se contaba con nuestra participación y si se realizaba inmediatamente, ya que, a pesar de que consideramos que es alargar el proceso, creemos que es mejor realizar la evaluación en un escenario de acuerdo que de conflicto.

A pesar de que no hemos conseguido esta intervención inmediata sobre las condiciones de trabajo nocivas, hemos conseguido que la empresa dé el primer paso para prevenir los riesgos psicosociales en origen; es decir, que evalúe las condiciones de trabajo, hasta ese momento intocables a su juicio, pero que para nosotros eran inaceptables, ya que perjudican a nuestra salud. Nos queda mucho camino por recorrer. Y no será fácil hacerlo, pero la razón y la protección de nuestra salud harán que no nos detengamos. ■

# PRESIONAR CON TODAS LAS HERRAMIENTAS A NUESTRO ALCANCE PARA CONSEGUIR PREVENIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

**Dolores Berastregui Laza**

Delegada de prevención de Digitex-Informática – La Carolina

**Francisco G. Montiel Jiménez**

Asesor técnico-sindical en salud laboral de la U. P. de CCOO de Jaén

Digitex Informática, S.L. es una empresa dedicada a la actividad de telemarketing, con 5 centros de trabajo en territorio español, de los cuales uno de ellos está ubicado en La Carolina (Jaén) desde febrero de 2004. Cuenta con una plantilla que viene oscilando en los dos últimos años entre los 500 y 600 trabajadoras/es, de los cuales un 70%, aproximadamente, son mujeres y un 40% tienen contrato indefinido, si bien su antigüedad en pocos casos llega a los tres años. Trabajan en jornada completa y parcial (de 4 y 6 horas y de fin de semana) y los turnos siempre continuados y variados desde las 9 de la mañana a las 24 horas.

En junio de 2005 se celebran elecciones sindicales, obteniendo CCOO mayoría absoluta con 10 miembros para el Comité de Empresa frente a 7 de la UGT. Posteriormente se eligen 4 delegados de prevención (3 de CCOO y 1 de UGT, que no ejerce) y a comienzos de 2006 se constituye el Comité de Seguridad y Salud.

En prevención hay muchas cosas que hacer y las DD.PP., con la tutela del sindicato provincial de Transportes y Comunicaciones de CCOO de Jaén y el Servicio Asesor en Salud Laboral de la U.P. de CCOO de Jaén, establecen una estrategia sindical, en la que se integra conseguir mejorar las condiciones de trabajo relativas a su organización. La inestabilidad en el empleo y los horarios, el ritmo elevado y las escasas pausas, la obligación de callarse ante el cliente y las continuas bajas por depresión, entre otras, confieren prioridad a conseguir que la empresa aborde los riesgos psicosociales.

Es por ello que en todas las reuniones que el CSS comienza a celebrar desde su constitución se plantea, entre otras demandas, evaluar los riesgos psicosociales. A esta petición siempre se contesta con ambigüedad por parte de la empresa (lo estudiaremos, ya se verá...).

Cansados de recibir siempre la misma respuesta, en noviembre de 2006 se decide plantear denuncia a la Inspección de Trabajo sobre distintas deficiencias preventivas, entre las que se encuentra la no evaluación de los riesgos psicosociales. La IPTSS tarda 4 meses en responder (la inspectora de la zona se encuentra de baja y la sustituye un inspector poco fiable) y, aunque sobre otros asuntos denunciados su respuesta es decepcionante, al estar demostrada la no existencia de un solo documento referido a los riesgos psicosociales y los continuos retrasos en la celebración de las reuniones del CSS, en febrero de 2007 la Inspección hace dos requerimientos al empresario en línea con nuestras exigencias: 1) realizar la evaluación de los riesgos psicosociales y 2) facilitar la participación de los trabajadores/as.

Tal y como pensábamos, al requerimiento antes mencionado de la IPTSS, la empresa respondió, dos meses después, con un documento titulado "Evaluaciones de riesgos psicosociales". Consideramos esta actuación preventiva inadmisible, no sólo por lo inapropiado del método utilizado (LEST) sino, también, por su realización unilateral. En reunión del CSS, en fecha 09/06/07, pretendemos exponer nuestra postura a la empresa, pero ésta se desmadra y, no habiéndose cumplido una hora desde su inicio, la empresa abandona la reunión.

Temiéndonos por nuestra parte que la empresa iba a responder, como en el resto de actividades preventivas, de una manera burocrática, formalista y poco eficaz, los miembros del Comité de Empresa pertenecientes a CCOO deciden pasar el cuestionario de riesgos psicosociales ISTAS21 (versión corta) a un número determinado de trabajadores con el apoyo del Servicio Asesor en Salud Laboral en la mecanización y análisis de los datos. Esta acción paralela en el tiempo permite a los representantes legales de los trabajadores cumplir con diversos objeti-

vos sindicales: por una parte, tener un mayor conocimiento y mostrar con datos los problemas derivados de la organización del trabajo, legitimando técnicamente nuestras reivindicaciones de cara a intervenir ante quien procediera (empresa, Inspección de Trabajo, medios de comunicación, etc.); por otra parte, hemos puesto nombre a los problemas que tenemos (exposición nociva a los riesgos psicosociales) y los/as trabajadores/as los ven como problemas derivados de las condiciones de trabajo que son el origen de los problemas de estrés que se están produciendo. Los resultados, aunque de una parte minoritaria de la plantilla (12%), son más que preocupantes. Las condiciones de trabajo en Digitex exponen a situación nociva a la inmensa mayoría de los/as encuestados/as. La inseguridad y las altas exigencias son los factores de riesgo más negativos, encontrándose un 97% en condiciones más perjudiciales para la salud. Se observa, también, que los colectivos menos cualificados presentan peores resultados.

Con este panorama y la negativa de la empresa a tratar el tema nos vemos obligados a recurrir de nuevo a la Inspección con denuncia y solicitando una reunión para aclarar la situación (en esta ocasión, ya lleva el caso la inspectora competente). En dicha reunión se le informa a la inspectora las razones para rechazar el mencionado documento y del trabajo que autónomamente se estaba realizando (ISTAS21 versión corta), el cual arrojaba unos resultados más que preocupantes y que nada tenían que ver con las conclusiones a las que la empresa llegaba con la aplicación del LEST.

Esta intervención realizada motiva que la IPTSS convoque al CSS (juntos y por separado) y determine, cumpliendo con nuestras exigencias, lo siguiente:

Independientemente del método que se utilice, tiene que elegirse con consenso del CSS y aplicarse con participación, y dejando claro de antemano que la Inspección no puede decir qué método concreto ha de elegirse, Recomendar la utilización del ISTAS21 (COPSOQ), por llevar implícito las características antes expuestas.

Consideramos importante señalar que los resultados del uso del ISTAS21 (COPSOQ) no se entregaron ni a la Inspección ni a la dirección. Su utilidad hacia ellos ha sido inducir a la acción en cuanto a que disponíamos de una fuente de información que hicimos saber, así como que podíamos hacer uso de ella en cualquier momento mediáticamente. Seguirá en la "recámara" por si se produjeran irregularidades en el proceso de intervención ante los riesgos psicosociales, fundamentalmente en las conclusiones que se deriven del informe preliminar que el SPP ha de elaborar.

De esta manera, tras más de un año de acción sindical en torno a esta reivindicación, el 7 de junio de 2007 se decide en el CSS realizar la evaluación de riesgos psicosociales con el método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) en su versión media. Con no pocos inconvenientes, obstáculos a la participación e interpretaciones erróneas de la dirección de la empresa y su Servicio de Prevención ante el proceso de intervención para la evaluación, entre el 17 de septiembre y el 17 de octubre del presente año, se cumplimentarán los cuestionarios de evaluación, dirigidos a todo el personal del centro de trabajo de La Carolina.

Lo que nos queda por recorrer será otra historia. ■



# INTENTANDO QUE LA EMPRESA ASUMA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

## Óscar Nieto Ozores

Delegado de prevención de Tableros Tradema SL y también es responsable del Área de Salud Laboral de FITEQA CCOO de Valladolid

## Julio Maestro

Asesor técnico-sindical de la Secretaría de Salud Laboral de Castilla y León

Tableros Tradema SL, ubicada en Valladolid, se dedica a la fabricación de tableros y derivados, formando parte de una de las cuatro factorías que el grupo multinacional TAFISA tiene en España.

La factoría de Valladolid tiene una plantilla de 185 trabajadores, de los cuales un 75% ocupan puestos de operario de producción trabajando en las líneas (una línea de fabricación de tablero aglomerado y otra de tablero de fibras o MDF, también existen dos líneas de fabricación de tablero recubierto de melamina y otra de transformación del tablero, mediante su pintado y corte a medida) y el resto del personal tiene su ocupación en tareas técnicas, administrativas y de mantenimiento. El 80% de los trabajadores realiza su jornada en turnos continuados, incluidos domingos y festivos, y el 95% de la plantilla tiene contrato indefinido y el resto es personal de ETT, con una antigüedad media de aproximadamente 10 años. La media de edad de los trabajadores es de 35 años, siendo el 98% hombres y el resto mujeres (no hay ninguna en producción).

CCOO cuenta con 110 afiliados en la empresa y es mayoría en el Comité de Empresa, con 7 de los 9 miembros. El Comité de Seguridad y Salud está formado por 3 delegados de prevención de CCOO junto con los representantes de la empresa. Las actividades preventivas son subcontratadas a un servicio de prevención ajeno: Ibermutuamur.

## PASOS DE LA ACTUACIÓN SINDICAL

Las quejas de los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo, en relación al sistema de trabajo a turnos, falta de valoración de su trabajo y dificultades para conciliar la vida familiar y laboral, impulsaron a los delegados a abordar los riesgos psicosociales.

En primer lugar consideramos prioritario hacer conscientes al resto de compañeros que esas condiciones de trabajo pueden generar exposiciones nocivas a los riesgos psicosociales, para lo que nos planteamos realizar una campaña informativa. Los delegados nos ponemos en contacto con la federación (FITEQA) que a su vez nos conecta con los asesores técnico-sindicales de la Secretaría de Salud Laboral para solicitar información sobre el método ISTAS 21 (finales de 2005 y principios del 2006), así como de los riesgos psicosociales y las posibles medidas preventivas. Entre todos decidimos utilizar el díptico y la guía de sensibilización para la campaña informativa, que se lleva a cabo a lo largo del primer semestre del 2006 mediante los tablones de anuncios, el boca a boca y la aclaración directa de dudas.

En diciembre del 2006 se comunica a la empresa que debe efectuar evaluación de los riesgos psicosociales, según establece la LPRL, y los delegados de prevención proponen utilizar el método ISTAS21 (COPSOQ) para dicha evaluación. Ante este planteamiento la empresa muestra su escepticismo ante este tipo de riesgos y plantea que no existen métodos fiables para su evaluación, posición apoyada por el técnico de prevención del Servicio de Prevención Ajeno que asiste a dicha reunión, según el cual estos riesgos son "percepciones subjetivas que tiene el trabajador de su estado de ánimo".

Ante la negativa rotunda de la empresa decidimos utilizar la versión corta del ISTAS21 (COPSOQ) para mostrar a la empresa con datos los problemas derivados de la organización del trabajo, como forma de obtener una

legitimación técnica a nuestras reivindicaciones. Se escoge el departamento MDF (tablero de fibras de densidad media) por ser teóricamente representativo de las condiciones de trabajo que hay en la empresa.

Se distribuyen las encuestas entre el personal de dicho departamento y, al mismo tiempo, se informa personalmente a cada trabajador de la negativa de la empresa de realizar la evaluación y de la finalidad de dicha encuesta. La evaluación se realiza durante los meses de febrero y marzo del 2007, básicamente se le hace entrega al trabajador de la encuesta durante los cambios de turno y se le indica que se la devuelva cumplimentada a cualquier delegado, obteniéndose una participación del 95% de los trabajadores del departamento (40 trabajadores).

Los técnicos del sindicato realizamos el volcado de los datos y un informe sobre los resultados obtenidos. Decidimos transmitir estos resultados a los compañeros mediante una nota que se publica el 3 de mayo y se cuelga en el tablón informativo y en la que se manifiesta la existencia de exposiciones nocivas a los riesgos psicosociales en dicho departamento, constituyendo un referente para toda la empresa ya que mucho nos tememos que estos resultados se van a repetir en el resto de departamentos de la misma.

En la siguiente reunión del Comité de Seguridad y Salud (mayo del 2007), en la que está presente el técnico del Servicio de Prevención Ajeno, se procede a exponer los resultados por parte del técnico de salud laboral del sindicato CCOO. La empresa alega que el departamento en el que se pasó dicha encuesta no es determinante de la situación general de la empresa, cuestionando la fiabilidad de la evaluación. Frente a esta postura de la empresa, los delegados de prevención planteamos que es su obligación evaluar estos riesgos con finalidad preventiva y decidimos seguir realizando la evaluación en otros departamentos, como SONA y Mantenimiento (previstas para septiembre del 2007), para ampliar los resultados obtenidos y comparar los distintos departamentos, siempre dejando claro a la empresa que la finalidad de estas evaluaciones es establecer las medidas preventivas correspondientes si se constata que existen riesgos psicosociales. Todo esto queda reflejado en el acta de reunión del CSS.

De momento, con todo este proceso hemos conseguido el doble objetivo sindical de ponerle nombre a los problemas que tenemos (exposición nociva a los riesgos psicosociales) y verlos como algo derivado de las condiciones de trabajo en las que nos encontramos. Con ello hemos visualizado que se trataba de un problema colectivo, derivado de las condiciones de trabajo, y hemos hecho notar a la empresa que los delegados de prevención no estamos solos en esta cuestión.

Si la empresa no reacciona acudiremos a la Inspección de Trabajo con estos datos. Prevenir los riesgos psicosociales es una obligación legal para todas las empresas. Más aún en este caso, en el que tenemos datos de exposición nocivas a los riesgos psicosociales aunque sean sólo de un departamento. El derecho a la salud es universal y la empresa está obligada a actuar aunque haya un solo caso. ■