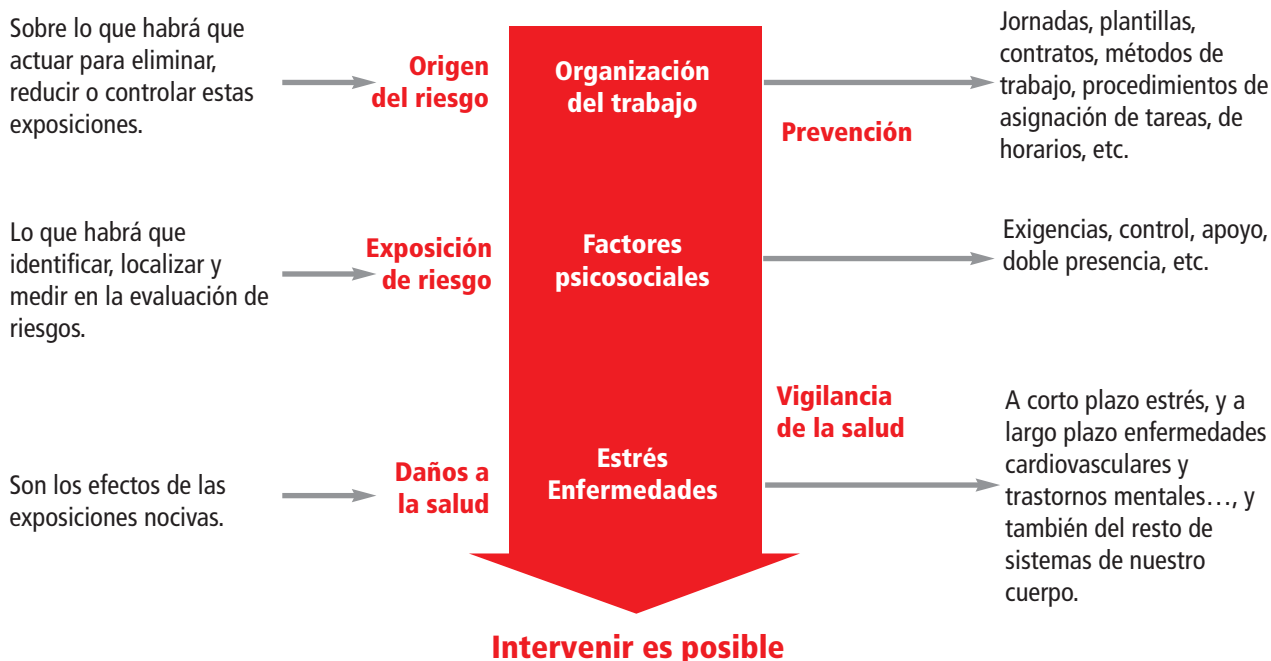




“Conseguir una organización del trabajo más saludable, justa y democrática, a través de la intervención frente a los riesgos psicosociales”



Los riesgos psicosociales son **condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo** para las que se puede demostrar que perjudican la salud de los trabajadores y las trabajadoras. PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y SOCIAL porque su origen son determinadas características de la organización del trabajo.



■ Los riesgos psicosociales no son un problema individual, de personalidad o que respondan a circunstancias personales o familiares, sino que derivan de nuestras condiciones de trabajo relativas a su organización.

La **normativa de salud laboral** –Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y Reglamento de Servicios de Prevención (RSP)– reconoce a los delegados y las delegadas de prevención numerosas funciones y competencias.



Tenemos propuestas. En este folleto encuentras las propuestas de CCOO. En la *Guía para la intervención sindical en organización de trabajo y riesgos psicosociales* tienes mucha más información.

Los **delegados** y las **delegadas de prevención** sois los verdaderos impulsores.

COD. ACCIÓN: DI0007/2014



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN: AS2017-0023



Retos

Los objetivos que nos planteamos en la prevención de riesgos psicosociales son nuestros retos sindicales.

+ Información en toda la Guía



ABORDAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN TODAS LAS EMPRESAS

Reto 1

Evaluar condiciones de trabajo dañinas que no se hayan podido evitar.

Art. 4.1 RSP
Art. 15 LPRL

Relacionadas con la organización del trabajo.

Art. 4.7.d LPRL

- Exigir la evaluación de riesgos psicosociales. En todas las empresas hay organización del trabajo y podría ser nociva para la salud.



CONSEGUIR UNA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO MÁS SALUDABLE

Reto 2

Objetivo de la evaluación de riesgos: eliminar o reducir el riesgo, actuando en origen, en la organización del trabajo.

Art. 3 RSP
Art. 15 c, d, h LPRL
Art. 4.7.d LPRL

- Sustituir prácticas de gestión laboral precarizadoras por otras más democráticas, justas y saludables (art. 15 c, d, h LPRL).



HACER VISIBLES LAS DESIGUALDADES EN LA EXPOSICIÓN A RIESGOS PSICOSOCIALES

Reto 3

La evaluación de riesgos debe dar información de exposición por puesto de trabajo (art. 4.1 RSP) y por sexo (art. 5.4 LPRL y art. 27 LOIEMH).

- Negociar y exigir que se utilice el mismo método en toda la empresa y que se pregunte por puesto de trabajo, sexo y departamento, y por todas aquellas condiciones de trabajo que puedan hacer visibles las desigualdades (tipo de contrato, turno, etc.).



PARTICIPAR DE FORMA PROPOSITIVA EN TODAS LAS FASES DEL PROCESO PREVENTIVO

Reto 4

La participación de los trabajadores y sus representantes es:

Una necesidad metodológica.
Art. 5.1 RSP

Un imperativo legal.
Arts. 33, 34 y 36 LPRL

Un requerimiento operativo.
Arts. 14, 18 y 34 LPRL
Arts. 1 y 3 RSP

- Las experiencias de los trabajadores más la fuerza sindical permiten negociar y acordar el método, la forma de obtener la información y el diseño y seguimiento de las medidas preventivas para conseguir una organización del trabajo más saludable.

Valorar el activo

1. Valora el apoyo por parte de trabajadoras y trabajadores

- Escucha sus problemas derivados de la organización del trabajo.
- Mantén activa una campaña de sensibilización sobre los aspectos principales del proceso de prevención (cómo van las reuniones con la empresa y técnicos).
- Recoge en cada paso sus opiniones y valora su apoyo.

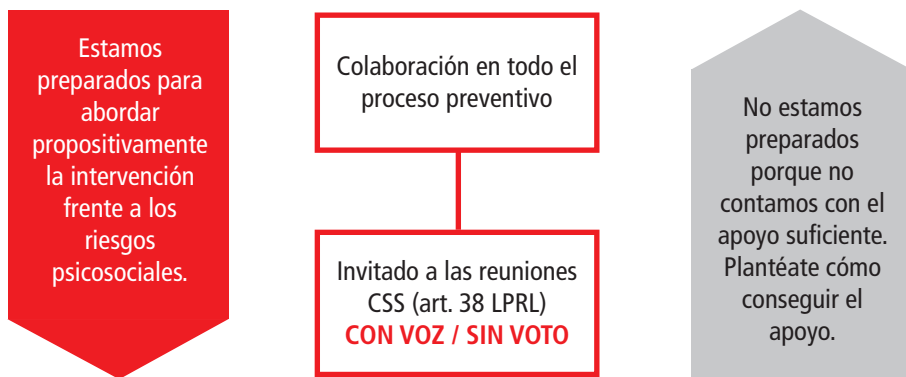


2. Reúnete con el resto de representantes de CCOO para reflexionar si es una prioridad sindical en ese momento intervenir frente a los riesgos psicosociales

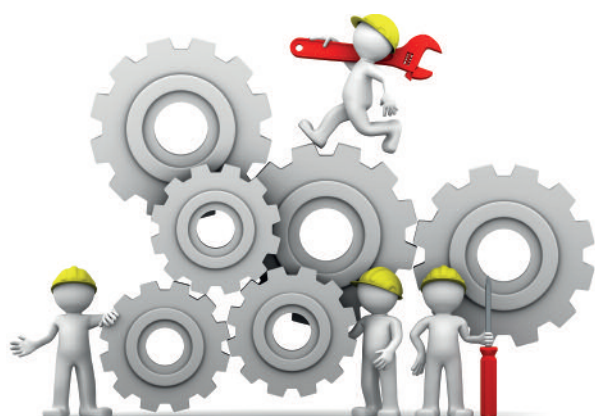


El objetivo es aunar criterios y dotarnos de coherencia y fuerza en nuestras intervenciones.

3. Busca apoyo en la estructura federativa y territorial de CCOO (responsables de salud laboral y asesoras técnico-sindicales)



4. Negocia con la empresa que el proceso de intervención frente a los riesgos psicosociales:



- Esté procedimentado paso a paso.
- Lo lidere un grupo de trabajo bipartito: representantes de los trabajadores y de la dirección, con **poder de decisión** y ejecución (apoyado por profesionales de la prevención).
- En cada fase del proceso se acuerde un plazo de realización.
- Se informe a la plantilla en todas las fases del proceso.

Prepara **NUESTRAS** propuestas.



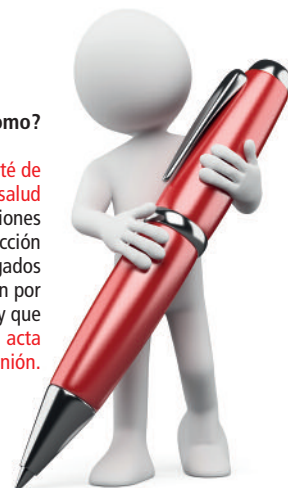
Exigir la prevención

¡Estamos preparados! para plantear a la empresa que tiene la obligación de proteger la salud de los trabajadores y debe intervenir frente a los riesgos psicosociales.



¿Dónde y cómo?

En el **comité de seguridad y salud** o en las reuniones de la dirección con los delegados de prevención por escrito y que conste en el **acta de la reunión**.

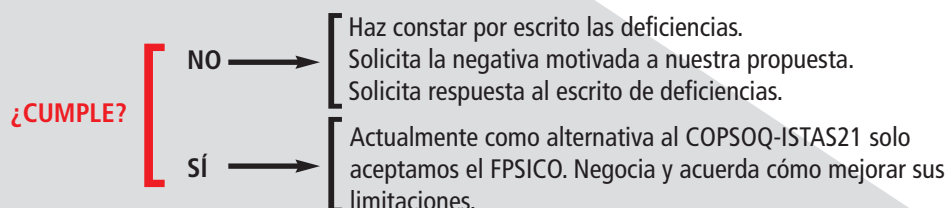


Negocia y acuerda

1. La metodología de la evaluación

- **Nuestra propuesta: Método CoPsoQ-Istas21** (<http://www.copsoq.istas21.net/>)
 - Se trata de una metodología válida y fiable, que cumple los requisitos científicos y legales.
 - Todo el proceso preventivo se centra en la participación de los agentes sociales: representantes de la dirección y representantes de los trabajadores, apoyados por los técnicos.
 - Se evalúa preguntando a los trabajadores, a través de un cuestionario anónimo y confidencial.
- **Si nos proponen otro método:** Debemos examinarlo para ver si cumple los requisitos mínimos.

Busca apoyo



2. En la fase de obtención de datos

- **En la adaptación del cuestionario** → Negocia la agrupación de puestos de trabajo a partir de estos criterios: gestión, autonomía y naturaleza, con el fin de hacer emerger las desigualdades.
- **En la campaña de distribución, respuesta y recogida del cuestionario** → Negocia la forma que permita responder a toda la plantilla, garantizando el anonimato y la confidencialidad.

3. En la fase de diseñar e implementar medidas preventivas

Si la participación de los trabajadores ha sido suficiente:

- Empezar trabajando con las **cinco exposiciones** que afecten a más trabajadores y los **puestos de trabajo** en una peor situación.
- **Negociar mejoras** de las condiciones de trabajo como medidas preventivas.
- **Hacer seguimiento** de las medidas hasta su implementación.
- **Valorar la eficacia** de las medidas preventivas volviendo a evaluar los riesgos.

Estar pendiente de:

- Finalidad preventiva.
- Pasar el cuestionario a toda la plantilla. **NO** aceptamos **MUESTRAS**.
- Adapta el cuestionario a tu empresa. Negocia las preguntas variables.
- **NO** aceptes el uso de **ENTREVISTAS**.
- Negocia el contenido del informe de resultados.
- Concreta las medidas preventivas.
- Las medidas preventivas han de suponer **MEJORAS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO**.
- Participación de los delegados de prevención en todo el proceso.



La evaluación debe concluir con la planificación de la actividad preventiva y en este punto nuestro trabajo es, por un lado, negociar y acordar mejoras de las condiciones de trabajo como medidas preventivas y, por otro, asegurar su implementación y la evaluación de su eficacia.

En **CCOO** tenemos propuestas para conseguir una organización del trabajo más saludable, más justa y democrática.

Frente a:

- *"Falta personal"*
- *"Este ritmo es insoportable"*
- *"Por nuestra experiencia, haríamos las cosas de otra forma, pero no podemos"*
- *"No se nos reconoce como profesionales que somos"*
- *"Nos hacen competir entre nosotros"*
- *"Nos cambian continuamente el horario sin consultarnos"*

Proponemos:

- Asegurar la plantilla suficiente para cubrir la producción o servicio con los plazos y calidad requeridos.
- Asignar el trabajo en base a una buena planificación en términos de cantidad, calidad y tiempo.
- Establecer protocolos de resolución de conflictos con clientes o usuarios clarificando: acciones a seguir y mecanismos de apoyo de superiores y compañeros.
- Desarrollar la participación directa de los trabajadores y las trabajadoras en la toma de decisiones relacionadas con la realización de sus tareas y las de su departamento o unidad.
- Reconponer los procesos de trabajo excesivamente parcializados y estandarizados para hacerlos más complejos y creativos.
- Reconocimiento salarial por las tareas realizadas realmente.
- Minimizar el uso del contrato temporal a supuestos y situaciones excepcionales. Cumplimiento de la ley.
- Facilitar cotidianamente información veraz al conjunto de la plantilla sobre la situación financiera y comercial y perspectivas de la empresa (usar canales ya establecidos: nómina, revista de empresa, etc.).
- Establecer procedimientos negociados transparentes que aseguren que no se producen arbitrariedades por parte de los mandos en: promociones, asignación y cambio de tareas o de horarios y asignación de complementos salariales.
- Asegurar que las prácticas de gestión de personal facilitan la cooperación en la consecución de objetivos y el trato justo, bases de la formación de verdaderos equipos de trabajo.
- Reducir las jornadas asociales (trabajo de tarde, fines de semana, festivos, turnos...) a las situaciones imprescindibles.
- Establecer mecanismos de flexibilidad horaria a favor de las necesidades de la persona trabajadora: flexibilidad de entrada y salida con amplios márgenes, establecer días y horas de libre disposición o asuntos propios, permitir el teletrabajo, potenciar la jornada continuada, etc.
- Las modificaciones de la jornada tienen que ser negociadas y planificadas e incluir: a) preavisos suficientes, concretando claramente el cambio; b) permitir la permuta entre trabajadores/as; c) excluir a trabajadoras con jornadas limitadas por el ejercicio de algún derecho de conciliación o por contrato a tiempo parcial; y d) delegar la decisión al trabajador/a de la compensación: el cuándo (en qué momento) y el cómo (en días enteros, en horas...).

Muchas más en el capítulo 6 de la Guía.



pEx 64, abril 2014

pEx 66, diciembre 2014

pEx 71, diciembre 2015

pEx 73, julio 2016

pEx 74, octubre 2016

pEx 76, 2018

Escenario de desacuerdo

¿Cómo actuar cuando la empresa no quiere intervenir conforme establece la ley?

Busca apoyo
CCOO

PRESENTA ESCRITO

- No quiere analizar la organización del trabajo y menos con nuestra participación.
- Dice que **sí, pero** solo quiere cubrir el expediente.

Estamos en el escenario del DESACUERDO

Decide si...

ESPERAR

CONTINUAR

Aquí tienes algunas propuestas posibles por si quieres **AGITAR**.

- Haz un **informe recopilatorio** con toda la información de tus compañeros sobre las condiciones de trabajo problemáticas relacionadas con la organización del trabajo.
- Pasa la **versión de sensibilización del COPSQ-ISTAS21** con el objetivo de analizar los datos colectivamente, adaptando el cuestionario a este uso sindical.

Vuelve a plantear el tema a la empresa.

Mantén SIEMPRE informada a la plantilla y haz que sea una reivindicación **COLECTIVA**.

Presenta escrito exigiendo de nuevo la evaluación.

Busca apoyo
CCOO

Si persiste la

Negativa de la empresa

Utiliza vías externas

Denuncia públicamente en medios de comunicación

Formula exigencias ante:

- Comisión paritaria/mixta del convenio colectivo.
- Órgano de mediación extrajudicial.
- Inspección de Trabajo.

+ Información en cap. 7 a 9 de la Guía