

Buenos días a todos/as, me llamo Javier Sánchez y soy presidente de comité de empresa de Francisco Albero y delegado de prevención.

F AE, Francisco Albero: Es una empresa fundada en 1951, que se dedica tanto a la producción como al desarrollo de componentes eléctricos del automóvil. Tiene una plantilla 130 trabajadores/as, 40% ocupen puestos técnicos (la mayor parte dedicados al desarrollo de nuevo producto y mejora del existente) y 40% ocupan puestos de operario de producción y logística

Me han pedido que os explique las medidas preventivas que hemos implementado para las exposiciones que tenían más trabajadores en situación desfavorable para la salud.

En la discusión del informe preliminar en un primer momento parece que se vayan a remover los cimientos de la empresa y que esta vaya a perder potestad en aquellas cuestiones que confieren solo a su autoridad, pero esto va cambiando a través del dialogo y la negociación. Por delante mucho trabajo y evidentemente diversidad de opiniones y de posturas por las diferentes interpretaciones del origen de las exposiciones y que en ocasiones hacían que el proceso se ralentizara, pero es la única manera de tener en cuenta la experiencia de los protagonistas en la empresa, de los que viven día a día las condiciones de trabajo. Y viendo las diferentes razones y no quien tiene la razón, logramos conocer mejor los orígenes y ser más objetivos.

Siguiendo los pasos que establece el método y teniendo en cuenta que lo que estaba en juego no era y no es, ni mas ni menos, que la salud de los trabajadores, no caímos en el desanimo y conseguimos ir unificando criterios y co-decidiendo las medidas preventivas, es decir, los cambios en las condiciones de trabajo.

Entramos en materia y una vez presentado el informe preliminar las siguientes dimensiones son las que se encuentran en peor situación: **INSEGURIDAD – PREVISIBILIDAD-CALIDAD DE LIDERAZGO – CONTROL DE TIEMPOS DE TRABAJO – ESTIMA – EXIGENCIAS CUANTITATIVAS- CONFLICTO DE ROL – DOBLE PRESENCIA.**

En un análisis general se destacan las siguientes conclusiones:

Falta de información, falta de valoración tanto personal como profesionalmente, cierta impotencia o sentimiento de no ser tenido en cuenta a la hora de realizar propuestas, inseguridad por la pérdida de empleo y dificultades para conciliar la vida laboral con la familiar.

Principales acuerdos alcanzados:

DOBLE PRESENCIA/ CONTROL DE TIEMPOS:

Hay momentos en los que los trabajadores necesitan estar a la vez en la empresa y realizando tareas de cuidado, por lo que había que mejorar todo lo relativo a la conciliación.

Decidimos 2 medidas:

- Por una parte, dentro de las 16 horas que establece, como permiso retribuido para ir al médico el convenio del sector, sólo 8 se pueden destinar para acompañar a hijos menores de 12 años. Nosotros acordamos que la empresa conceda este permiso es decir, las 16 horas, no sólo para que el trabajador vaya al médico o acompañe a sus hijos menores de 12 años sino también para poder acompañar a familiares de hasta segundo grado de consanguinidad (es decir, padres, madres, hermanos además de hijos y uno mismo).

- Por otra parte, también se decide que salvo el periodo en el que permanece cerrada la empresa (dos semanas) las vacaciones, se podrán disfrutar por días completos o por horas, cuando lo decida el trabajador, con el fin de poder conciliar la vida laboral con la familiar. En los casos en los que no hay una necesidad urgente (como ir a buscar al niño al cole porque se ha puesto enfermo) se plantea un preaviso de 7 días.

De esta manera hemos aumentado la autonomía del trabajador en relación a la ordenación del tiempo de trabajo, facilitando la conciliación.

INSEGURIDAD/PREVISIBILIDAD:

Atendiendo a las respuestas a las preguntas de inseguridad, la inseguridad en FAE tiene mucho que ver con la preocupación por la pérdida del empleo, por encontrar otro trabajo con nuestras condiciones laborales en el caso de quedarse en paro. Una preocupación que en la práctica tiene más que ver con el contexto que con la realidad específica de la empresa, que goza de una buena salud económica y está en expansión, gracias al esfuerzo realizado en I+D para realizar proyectos de futuro.

Decidimos 2 medidas:

1. Darle un giro de 360º a la hoja informativa de la empresa que hasta ese momento era una especie de HOLA o BBC de FAE (bautizos, bodas, cumpleaños...).

Acordamos adjuntar con la nomina del mes una hoja informativa, que contiene información relacionada con:

- Creación de nuevos artículos,
- volumen de ventas en relación del mismo mes del año anterior,
- inversiones en compra de maquinaria,
- participación de la empresa en ferias, convenciones y proyectos,
- ceses y nuevas incorporaciones,

-2. Reuniones periódicas entre jefes de equipo y operarios. Para informar sobre cuestiones que afectan a la sección o puestos de trabajo, indicadores de productividad, de calidad o de rechazo etc. Si vamos bien decirlo que no pasa nada y si vamos mal, los porqués y que podemos hacer entre todos para mejorar. Esta medida también ha

de servir para fomenta la participación y el reconocimiento a los trabajadores como profesionales por parte de la empresa tanto porque la empresa comparte información con los trabajadores como por la aportación de sugerencias que contribuyan a mejorar nuestros procesos de trabajo. De esta manera también serviría para mejorar la estima y la influencia.

CALIDAD DE LIDERAZGO:

Tenemos un problema con los mandos intermedios que son de la vieja escuela y la empresa les pide que exijan y no tanto que ayuden o apoyen a los trabajadores/as y que les escuchen y dejen participar.

-Se acuerda cambiar las exigencias a los mandos intermedios, realizando funciones de apoyo. Para ello se plantea la realización de un curso de gestión de equipos para mandos intermedios y cambiar el manual de funciones con las nuevas tareas y entregarlo a toda la plantilla.

Finalizada la evaluación de riesgos psicosociales, se realizaron reuniones informativas para poder explicar a todos los trabajadores como había sido el proceso de evaluación, profundizar sobre las medidas preventivas, resolver dudas etc.

Era una deuda con el 93% de la plantilla que había respondido el cuestionario y una de las claves para que las medidas preventivas se implementen.

Valoración:

A nivel personal y por la experiencia que hemos tenido en FAE puedo decir que gracias al método istas21 sabemos que situaciones afectan más a ciertos colectivos o a que secciones y que vamos a hacer para contrarrestar esas situaciones e intentar erradicarlas.

Y lo que en un principio podía parecer que iba a ser el punto de mayor discrepancia y me refiero a la organización del trabajo, no lo ha sido tanto, todo lo contrario, el hecho de poder incidir en la organización del trabajo gracias al istas21 ha permitido que afloren situaciones, que influyen de manera positiva en los procesos de producción, de organización, de calidad etc. etc. etc.

Vivimos en un situación complicada, inmersos en una crisis profunda y con un panorama económico desalentador, y estamos dejando de lado algo fundamental, que es la esencia y principal riqueza de nuestras empresas y en definitiva de nuestro país, (el capital humano). Al margen evidentemente del intercambio del capital- trabajo, pues no cabe duda que un trabajador ha de sentirse bien remunerado económicamente, existen otros factores que aportan aspectos positivos para la salud pero también para la productividad de las empresas y que en ocasiones pueden ser incluso más importantes que el propio salario, pero para ello el trabajador, ha de sentirse participe, ha de estar informado y formado, ha de saber para qué sirve lo que está haciendo, y si además tiene unas condiciones sociales buenas, puede conciliar la vida laboral con la familiar, se siente valorado y tiene sentimiento de grupo, se sentirá identificado con su empresa y eso no cuesta dinero. Nadie es imprescindible en una

empresa pero todos somos importantes durante el proceso productivo y el que mejor lo conoce y puede también contribuir a mejorarlo es el que esta día a día en el puesto de trabajo.

No cabe duda que esto no ha sido un paseo en góndola, durante el proceso hemos tenido que invertir mucho tiempo y todavía queda mucho por hacer, hay que continuar realizando el seguimiento de la implantación de las medidas correctoras, hay que seguir trabajando para cumplir el reto que nos hemos planteado y que es el siguiente: reducir las exposiciones a los riesgos psicosociales y por ello hemos acordado que durante el año que viene, una vez estén implementadas todas las medidas preventivas, volveremos a realizar la evaluación de riesgos psicosociales con la nueva versión del istas.

Y no me gustaría terminar sin dejar constancia, que para que esto se haya podido llevar a cabo ha sido fundamental la participación de la Sra Elena Chasves del servicio de prevención y sobretodo de la compañera Judith Hortet, técnica de prevención de la federación de industria de CCOO que nos ha asesorado. Desde aquí les doy las gracias en nombre de nuestra sección sindical a ellas y al resto de componentes del Grupo de trabajo.

INVERTIR EN SEGURIDAD Y SALUD ES INVERTIR TAMBIÉN EN CALIDAD Y EN CANTIDAD POR LO TANTO PREVENCIÓ+ SALUT= BON TREBALL

Octubre 2011.