



¿Psico
qué?

“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.

Sobre lo que habrá que actuar para eliminar, reducir o controlar estas exposiciones.

Origen del riesgo

Organización del trabajo

Prevención

Jornadas, plantillas, contratos, métodos de trabajo, procedimientos de asignación de tareas, de horarios, etc.

Lo que habrá que identificar, localizar y medir en la evaluación de riesgos.

Exposición de riesgo

Factores psicosociales

Vigilancia de la salud

Exigencias, control, apoyo, doble presencia, etc.

Son los efectos de las exposiciones nocivas.

Daños a la salud

Estrés Enfermedades

A corto plazo estrés, y a largo plazo enfermedades cardiovasculares y trastornos mentales..., y también del resto de sistemas de nuestro cuerpo.

Intervenir es posible

■ 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 del trabajo y riesgos psicosociales* tienes mucha más información.

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

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.

Exigir la evaluación

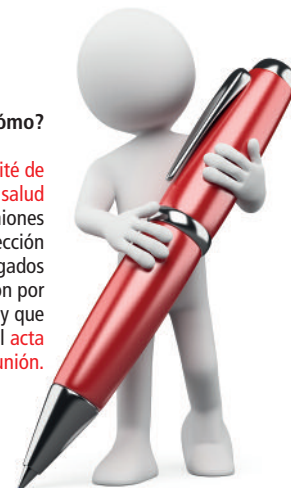
¡Estamos preparados! para plantear a la empresa que tiene la obligación de proteger la salud de los trabajadores y debe intervenir frente a los riesgos psicosociales.



+ Información en cap. 4 de la Guía

¿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.
 - 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



Estate pendiente en todo el proceso o en la fase correspondiente...

¿CUMPLE?	NO	→	Haz constar por escrito las deficiencias. Solicita la negativa motivada a nuestra propuesta. Solicita respuesta al escrito de deficiencias.
	SÍ	→	Actualmente como alternativa al COPSOQ-ISTAS21 solo aceptamos el FPSICO. Negocia y acuerda cómo mejorar sus limitaciones.

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 acordar 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.
- Interpretar los datos.
- Cambiar condiciones de trabajo.
- Hacer seguimiento de las medidas hasta su implementación y después valorar su eficacia.

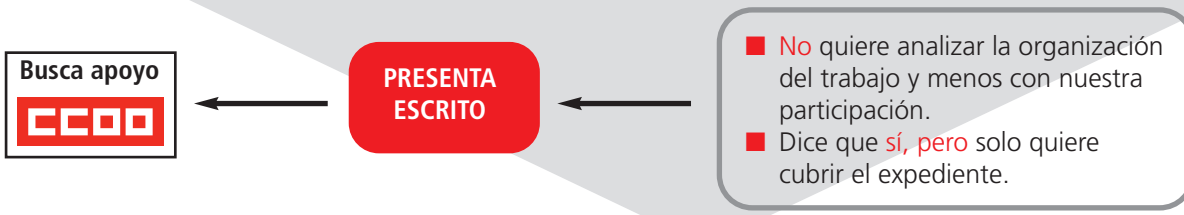
- Finalidad preventiva.
- Pasar el cuestionario a toda la plantilla. NO aceptamos MUESTRAS.
- Adapta el cuestionario a tu empresa. Negocia las preguntas variables.
- NO aceptes el uso de ENTREVISTAS.
- Negocia el contenido del informe de resultados.
- Concreta las medidas preventivas.
- Las medidas preventivas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



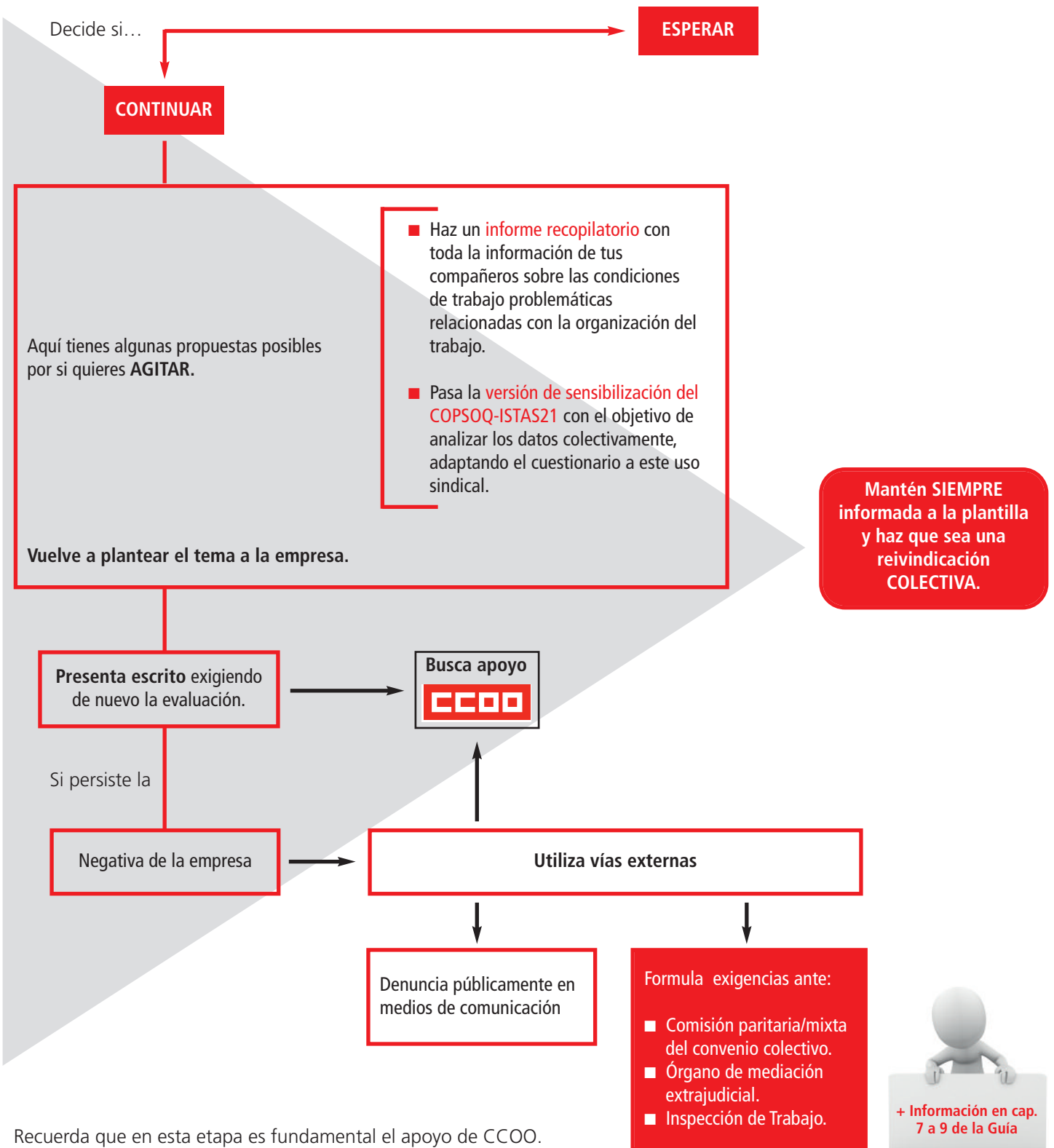
+ Información en cap. 5 y 6 de la Guía

Escenario de desacuerdo

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



Estamos en el escenario del DESACUERDO

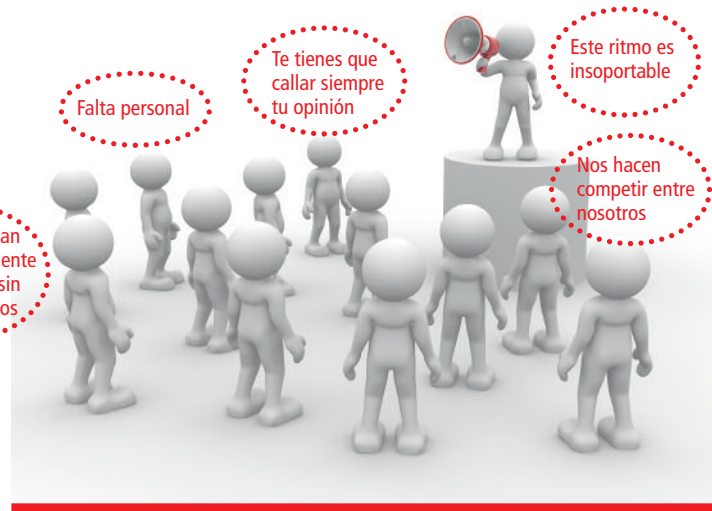


Recuerda que en esta etapa es fundamental el apoyo de CCOO.

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.

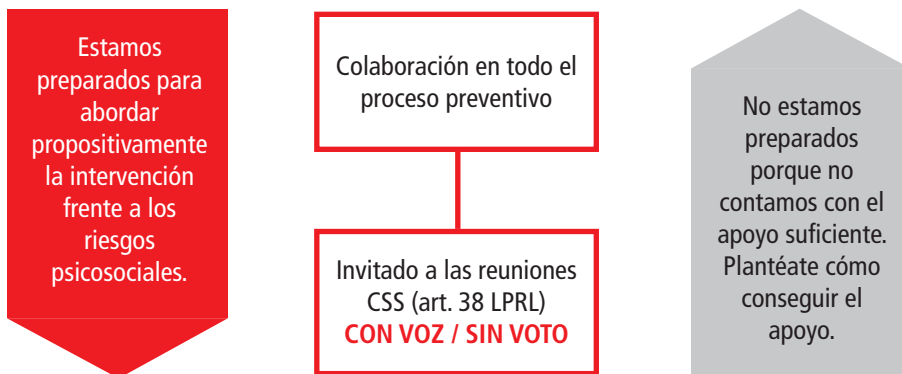


2. Reúnete con el resto de representantes de CCOO para reflexionar si es una prioridad sindical en ese momento intervenir frente a los riesgos psicosociales

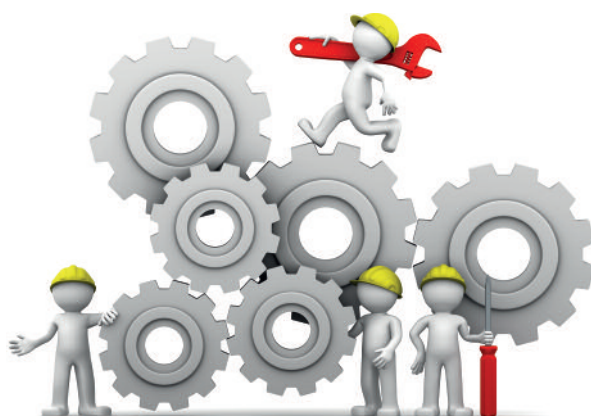


El objetivo es aunar criterios y dotarnos de coherencia y fuerza en nuestras intervenciones.

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



4. Negocia 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.



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

Proponemos:

- Asegurar la plantilla suficiente para cubrir la producción o servicio con los plazos y calidad requerida.
- 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 la inexistencia de arbitrariedades de los mandos para realizar cualquier cambio de condiciones de trabajo: 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.



Con la financiación de:



Este tríptico ha sido realizado por ISTAS-CCOO en el marco de la acción DI-0007/2014 "Servicio de asesoramiento, asistencia técnica y orientación formativa para la prevención de riesgos laborales", con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (FPRL).

Disponible en: <http://istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=4891>

