

La prevención de los riesgos psicosociales es posible, se trata de diseñar una organización del trabajo más saludable, más justa y democrática. Para ello, algunas medidas conseguidas por CCOO en las empresas son:

- ▶ Asegurar una **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 las acciones a seguir y los mecanismos de **apoyo** de superiores y compañeros/as.
- ▶ Desarrollar la **participación directa** de los trabajadores y las trabajadoras en la toma de decisiones sobre cómo realizar sus tareas y las de su departamento o unidad.
- ▶ Reconponer los **procesos de trabajo** excesivamente parciales y estandarizados para hacerlos **más complejos y creativos**.
- ▶ Minimizar el uso del **contrato temporal** a supuestos y situaciones **excepcionales**, evitando el fraude de ley.
- ▶ Facilitar cotidianamente **información veraz** al conjunto de la plantilla sobre la situación financiera y comercial y las perspectivas de la empresa.
- ▶ Establecer **procedimientos de forma negociada que sean transparentes, imposibilitando las arbitrariedades** de los mandos al realizar cualquier variación de condiciones de trabajo (promociones, asignación y cambio de tareas, de horarios, de complementos salariales, etc.).
- ▶ **Reconocimiento salarial** por las tareas realizadas.
- ▶ Asegurar que las prácticas de gestión de personal facilitan la **cooperación en la consecución de objetivos además del trato justo**, bases de la formación de verdaderos equipos de trabajo.
- ▶ 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.
- ▶ Negociar y planificar las **modificaciones de jornada** incluyendo **preavisos** suficientes; permitiendo la **permuta** entre trabajadores; **excluyendo a trabajadores/as** con derechos de conciliación o contrato a tiempo parcial; y delegando la **decisión de la compensación** de los excesos de jornada **al trabajador/a** (el cuándo: en qué momento y el cómo: en días enteros, en horas...).

Para ver cómo está el tema **en tu empresa**, dirígete a las **representantes de los trabajadores/as**; si no tenéis, al **servicio de prevención**.

Para más información conéctate a www.istas.net o dirígete a salud laboral de **CCOO en tu federación y/o territorio**.

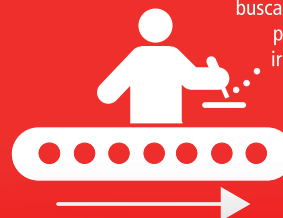
"Aquí, las trabajadoras a tiempo parcial, las de 22 horas, trabajamos 3 días a 4 horas y 2 días a 5 horas, de mañana o tarde entre las 7:00 h y las 22:00, entre lunes y domingo. En realidad es "según plannings de trabajo", y esto es lo gordo, lo cuelgan algún día de la última semana de cada mes, para el mes siguiente. Es imposible organizarte la vida: los niños, los abuelos..."



"No nos dejan participar en las decisiones que se toman: ni en la cantidad de calles, ni en el orden que las haces... Está todo en el plano y hay que seguirlo, aunque te parezca absurdo..."



"Falta personal, se cubren 3 puestos con 1, eso ya entramos ahí, que vas loco. Además, las máquinas van supercargadas, buscas que la máquina no pare, pero se atasca y tienes que ir enseguida a solucionarlo, entonces estás todo el día en tensión..."



"Quiero un trabajo que sea cada día, no hoy sí y mañana no, quiero un trabajo fijo, valoro la estabilidad de trabajar, la seguridad de cobrar algo fijo cada mes, he tenido un contrato fijo y es diferente... Ahora no tengo seguridad, tengo que tragar, que aguantar mucho..."



La organización del trabajo afecta nuestra salud y cambiarla es posible a partir de la **prevención de los riesgos psicosociales** CCOO por una organización del trabajo más saludable, más justa y democrática

Consulta estos números en www.porexperiencia.com para ver lo que estamos consiguiendo:



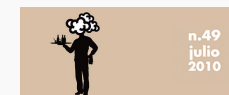
n.71
diciembre
2015



n.66
octubre
2014



n.59
diciembre
2012



n.49
julio
2010

Nº de expediente: AI-0003/2015

Con la financiación de:



El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.



¿Qué son los riesgos psicosociales?

Son **condiciones de trabajo** derivadas de la organización del trabajo para las que tenemos estudios científicos suficientes que demuestran que pueden perjudicar nuestra salud, independientemente de la personalidad. Al tener su origen en la organización del trabajo, la presencia de estos riesgos es posible en todos los sectores económicos, en todas las empresas y en todos los puestos de trabajo... ¡En el tuyo también!

La **exposición nociva** a los riesgos psicosociales se ha identificado como una de las causas más importantes del absentismo y de problemas de salud muy frecuentes como son las **enfermedades** cardiovasculares, depresiones y trastornos musculoesqueléticos, entre muchos otros.



Podemos distinguir seis grandes grupos de riesgos psicosociales:

- ▶ Cuando hay que trabajar rápido o quedarse para acabar o llevarse el trabajo a casa; 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 para 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, 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 puesto, servicio u horario contra nuestra voluntad, o no se reconoce nuestro trabajo... hablamos de **escasas compensaciones**.
- ▶ Cuando las exigencias relativas a la jornada laboral (alargar la jornada, cambiar días laborables sin aviso...) no permiten realizar las tareas de cuidado de nuestra familia (llegar a buscar a los niños al colegio o al abuelo al centro de día)... 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**.



¿Cómo se pueden prevenir los riesgos psicosociales?

La acción preventiva ante los riesgos psicosociales, que ha de llevar a cabo obligatoriamente el empresario (art. 4.7 d y 14.2 de la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales-LPRL**), pasa por la aplicación de los principios recogidos en el art. 15 LPRL.

1. Evaluando los riesgos que no se han podido evitar (15.a y b LPRL)

Están a disposición pública y gratuita métodos de **evaluación** de riesgos psicosociales que cumplen con los requisitos científicos y legales. Su objetivo es **identificar y medir** las exposiciones, para conocer y cambiar las **condiciones de trabajo** que resultan dañinas para la salud. Estos métodos se basan en:

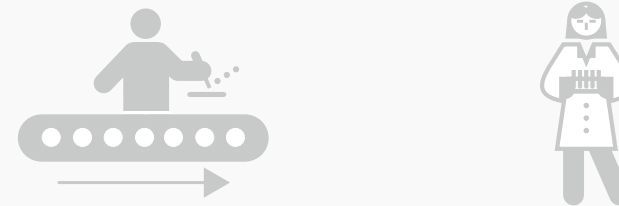
- ▶ el uso de **cuestionarios de evaluación de riesgos psicosociales**, a contestar de forma anónima por toda la plantilla;
- ▶ **procesos de intervención** participativos cuyos protagonistas principales son el **empresario** y los y las **representantes de los trabajadores**, apoyados por los y las **técnicos de prevención**.

Desde CCOO proponemos el uso del método **COPSOQ-ISTAS21**, por cumplir con todos los requerimientos.

2. Cambiando las condiciones de trabajo dañinas (15.c y d LPRL)

Una vez realizada la evaluación de riesgos psicosociales, hay que cambiar las condiciones de trabajo desfavorables, para evitar que la salud de trabajadores y trabajadoras empeore.

La organización del trabajo no es intocable, constantemente se realizan cambios para adaptarse a las necesidades productivas o de servicio. En prevención, **se trata de hacer cambios también favorables para la salud**. Hay que acordarlos, planificarlos, aplicarlos y, luego, valorar su eficacia.



El conocimiento derivado de la experiencia de los trabajadores, organizados colectivamente, es imprescindible y complementario al conocimiento técnico. Por ello, **tenemos derechos de participación en todas las fases del proceso preventivo** (art. 18, 33, 34, 36 LPRL), derechos que se han de concretar y garantizar en la empresa.