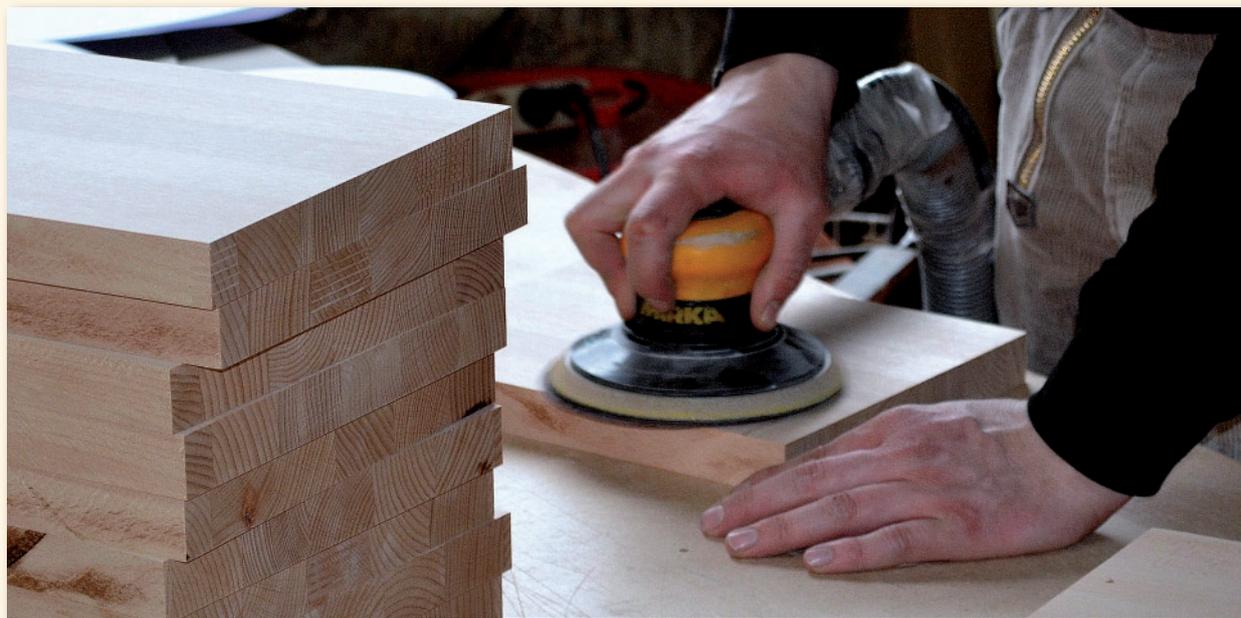


Riesgos psicosociales en el sector del mueble.

La organización del trabajo afecta nuestra salud



Mandos sin formación ni experiencia suficiente

Quien manda tendría que saber más que el propio trabajador o trabajadora, pero eso no es así, actúa como que sabe, pero no es verdad, te manda sin más.

Mala calidad de liderazgo, falta de apoyo de superiores

Decisiones unilaterales y discrecionales

Se toman decisiones de forma totalmente arbitraria, que generan injusticias en diferentes temas: el reparto del trabajo; la concesión de días, vacaciones; la atribución de horas extras; la distribución del horario irregular (según la bolsa de horas que dispone de forma discrecional la empresa). No te tienen en cuenta.

Alta inseguridad, falta de justicia

Polivalencias

Para la empresa es una ganancia porque tiene a personas que pueden ocupar cualquier puesto de trabajo, pero la persona que cumple con los requisitos de la polivalencia, que tiene más formación y experiencia, asume más responsabilidades, pero no tiene compensación ninguna.

Falta de reconocimiento

Menos personas mismo trabajo

Se hace la misma producción de antes con menos personal.

Altas exigencias cuantitativas

Rendimiento imposible

Te imponen un ritmo, ahí no se pacta nada. Si al final del día no has cumplido, vas acumulando en negativo. Hay trabajadoras que no paran para ir al aseo ni para tomar nada en todo el día para no deber al final de su jornada cinco sillas. Te imponen el momento en el que puedes descansar.

Alto ritmo de trabajo, falta de control sobre los tiempos





Los riesgos psicosociales, ¿qué son y qué no son?

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva deben contemplar los **riesgos psicosociales**. El origen de los riesgos psicosociales son las **condiciones de trabajo** relacionadas con la **organización** y la **ordenación del trabajo**. Existen metodologías para medirlos y tras la evaluación, si se diagnostican exposiciones, se deben aplicar medidas preventivas, cambiando las condiciones de trabajo que las han originado.



SÍ

- ✓ Son condiciones de trabajo que pueden dañar la salud.
- ✓ Están relacionadas con la organización y la ordenación del trabajo.
- ✓ Las empresas están obligadas a evaluarlos y eliminarlos o reducirlos cambiando las condiciones de trabajo.
- ✓ La exposición es desigual según el puesto de trabajo, el sexo...
- ✓ Pueden estar presentes en cualquier puesto, empresa, actividad económica...
- ✓ Las personas que trabajamos tenemos derecho y mucho que decir en su prevención.



NO

- ✗ Tienen su origen en la personalidad o en las circunstancias individuales de las personas que trabajan.
- ✗ Es difícil y caro evaluarlos y prevenirlos.
- ✗ Es suficiente con evaluarlos.
- ✗ Basta con actuar una vez hemos detectado un problema de salud.
- ✗ Alcanza con el conocimiento del personal técnico.

Descárgate la **app Istas21 (Apple/IOS)** o **CoPsoQ-istas21 (Android)** para saber más de los riesgos psicosociales en tu puesto de trabajo. No sustituye la evaluación.

Es gratuita, rápida y fácil de utilizar.

Gran parte de la información de este folleto se ha obtenido en dos talleres de trabajo organizados con la Federación de Construcción y Servicios de CCOO, y celebrados en Yecla y Valencia. En palabras de las propias trabajadoras y trabajadores del sector:

“Este es un sector masculinizado, donde se aprecian las desigualdades de género: hay puestos de trabajo que solo ocupan mujeres, como la costurería o el corte.



La mayor parte de la plantilla está contratada de forma indefinida, y se tiene como práctica habitual para situaciones o momentos puntuales la utilización de la contratación temporal, a través de los contratos por obra o servicio o eventuales por circunstancias de la producción.

En casi todas las empresas hay trabajadores mayores de 55 años, normalmente son personas con muchos años de experiencia y siguen haciendo su trabajo habitual, NO hay adaptación de puestos ni medidas especiales”.



¿Qué se puede hacer frente a los riesgos psicosociales?

Tener en cuenta que su origen es la organización del trabajo, por lo que la presencia de estos riesgos es posible en todos los sectores económicos, en todos los puestos de trabajo y en todas las empresas, también en la que tú trabajas. Exigir la evaluación de riesgos psicosociales para conocer la situación.

Ser críticos cuando nos dicen que es un problema derivado de la personalidad o que deriva de nuestras circunstancias personales y/o familiares, y hacer otras propuestas. **Exigir el uso de un método de evaluación que evalúe condiciones de trabajo y no características de la personalidad, que se base en el uso de cuestionarios que pueda responder toda la plantilla de forma anónima.**

Participar en la intervención frente a este tipo de riesgos. La participación de trabajadoras y trabajadores y sus representantes es un derecho, así lo dice la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Intervenir en el proceso de prevención, además de la dirección de la empresa y el personal técnico.

Proponer medidas preventivas que cambien las condiciones de trabajo que están perjudicando nuestra salud. **Tras la evaluación de riesgos psicosociales hay que cambiar las prácticas de gestión laboral y tenemos propuestas.**

Puedes encontrar experiencias exitosas de intervención en todos los sectores, conseguidas en colaboración con el personal técnico de los Gabinetes de Salud Laboral de CCOO, en www.porexperiencia.com

Organizándonos sindicalmente podemos impulsar la intervención frente a los riesgos psicosociales en las empresas y cambiar la forma de organizar el trabajo, para que sea más saludable, justa y democrática

1. Generar espacios de participación, donde se toman decisiones de forma consensuada.

Para evitar la infrautilización y el gasto excesivo en máquinas, se debería preguntar a quien hace el trabajo, antes de tomar decisiones sobre planificación o compra de maquinaria.

2. Cambiar las funciones de mandos.

Se necesitan personas formadas específicamente, que traten a los demás de forma respetuosa, reconocidas por su experiencia y profesionalidad entre el resto de trabajadores y trabajadoras, y que se esfuercen por crear canales de participación y recibir propuestas de todos y todas.

3. Reconocer salarialmente las tareas, la profesionalidad y las horas realmente realizadas.

Es necesaria la unidad sindical para conseguir una relación laboral más estructurada frente al problema de trabajar horas extras no declaradas. Recuperar la antigüedad, acorde a los años trabajados. Un tratamiento específico, tanto salarial como preventivo de los y las trabajadoras polivalentes. Todo el trabajo que se realiza, debe estar incluido y remunerado (reconocido) dentro del salario.

4. Planificar la cantidad, calidad y tiempo justamente.

Las mediciones de los tiempos de trabajo deben estar sustentadas en estudios y no impuestas de forma arbitraria por la empresa. En la medición, la trabajadora tiene que hacer su trabajo de forma normal, sin presión, con todas las garantías, incluida la representación de trabajadoras y trabajadores. El margen de productividad se maneja ahí, una vez se ha establecido un tiempo para hacer una tarea y se acaba produciendo más de lo previsto, estos son precisamente los márgenes de productividad.

Para conocer la situación en tu empresa y qué puedes hacer para cambiarla, háblalo con tus compañeras y compañeros y dirígete a tus representantes o a la Federación de CCOO de Construcción y Servicios de tu territorio.

¡ESTAMOS PARA AYUDARTE!

http://construccionyservicios.ccoo.es/fcs/Sectores:Madera,_Mueble_y_Corcho