

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.

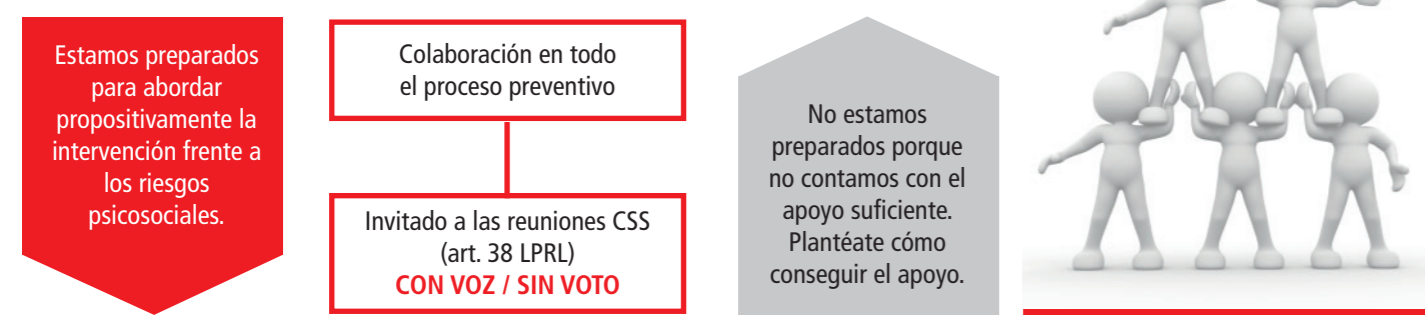


2. Reúnete con el resto de representantes de CCOO para reflexionar si es una prioridad sindical en ese momento intervenir frente a los riesgos psicosociales



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**.



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:

Proponemos:

- "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"
- 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.
 - Reconstruir 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 asociadas (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.



"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.

Código de acción: AS2018-0048. Información y sensibilización para la prevención de riesgos psicosociales en las residencias para personas mayores.

Depósito legal: V1933-2019

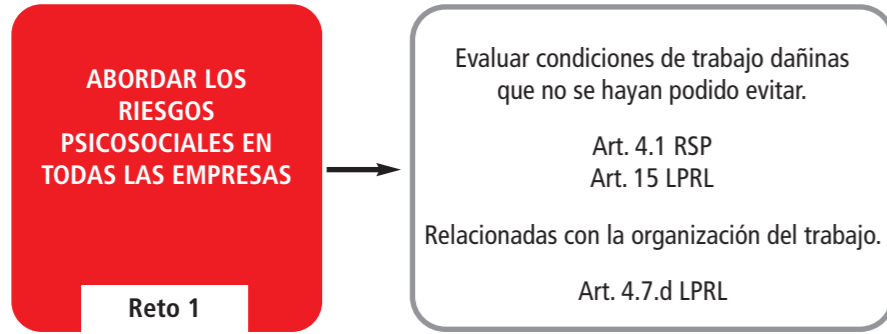
FINANCIADO POR:



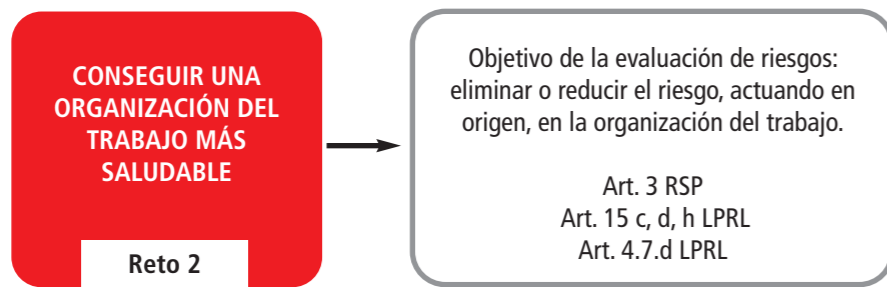
Este tríptico es una reedición del realizado por ISTAS-CCOO como entidad ejecutante y la CS de CCOO como entidad solicitante, en el marco de la acción DI-0007/2014 "Servicio de asesoramiento, asistencia técnica y orientación formativa para la prevención de riesgos laborales", con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (FPRL).

Retos

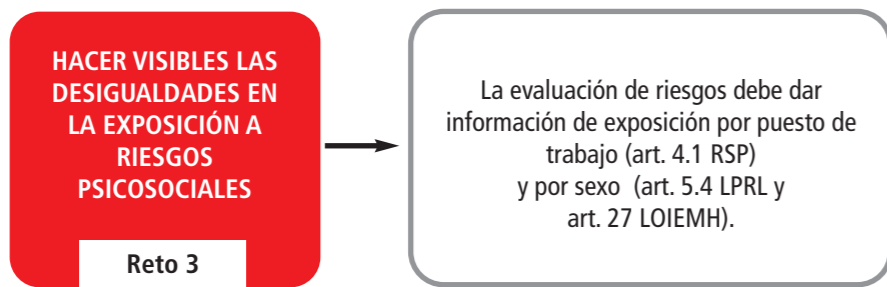
Los objetivos que nos planteamos en la prevención de riesgos psicosociales son nuestros retos sindicales.



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



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



- 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.).



- 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 prevención

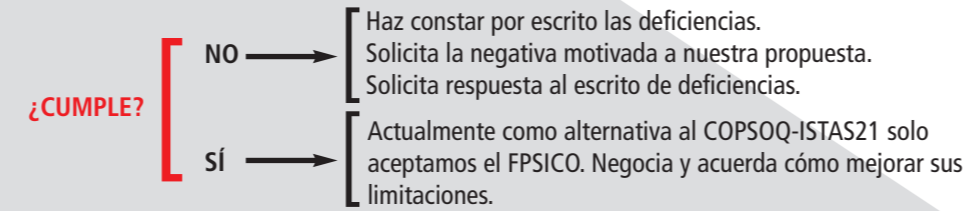
¡Estamos preparados! para plantear a la empresa que tiene la obligación de proteger la salud de los trabajadores y debe intervenir frente a los riesgos psicosociales.



Negocia y acuerda

1. La metodología de la evaluación

- Nuestra propuesta: Método CoPsoQ-Istas21 (<http://www.copsq.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.



2. En la fase de obtención de datos

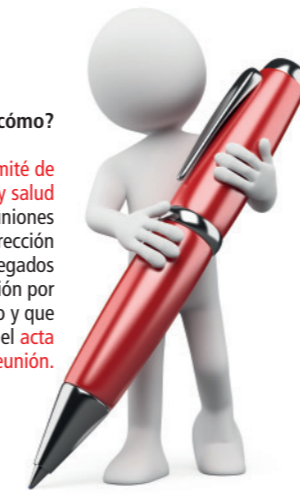
- En la adaptación del cuestionario → Negocia la agrupación de puestos de trabajo a partir de estos criterios: gestión, autonomía y naturaleza, con el fin de hacer emerger las desigualdades.
- En la campaña de distribución, respuesta y recogida del cuestionario → Negocia la forma que permita responder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

¿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.



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.

+ 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

