



salud
laboral

CC.OO. apuesta
por una
organización
del trabajo más
saludable, más
justa y
democrática.

La organización
del trabajo
afecta a
nuestra salud y
cambiarla es
posible.

LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO INCIDE EN NUESTRA SALUD

EFECTOS EN LA SALUD

El estrés, la ansiedad, la depresión, diversos trastornos psicosomáticos, trastornos cardiovasculares, la úlcera de estómago, trastornos inmunitarios, alérgicos o las contracturas y el dolor de espalda pueden ser debidos a la exposición a riesgos psicosociales.

En concreto, las enfermedades cardiovasculares son la primera causa de muerte en el occidente industrializado, y hay estimaciones fiables que señalan que una parte importante de esas muertes tiene como origen los riesgos psicosociales.

¿QUÉ SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

Los riesgos psicosociales son característicos de las condiciones de trabajo y, concretamente, de la **organización del trabajo**, nocivas para la salud.

Los estudios identifican cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales:

- El exceso de **exigencias psicológicas del trabajo**: hay que trabajar rápido o de forma irregular, el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, mantengamos la atención constante o tomemos decisiones difíciles y de forma rápida, etc.
- La falta de **control sobre los contenidos y las condiciones de trabajo**: no tenemos influencia en la forma de realizar nuestro trabajo, el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos, no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, etc.
- La falta de **apoyo social** en el trabajo: cuando hay que trabajar aislado y solo, sin apoyo de los superiores, en una situación de competitividad entre compañeros, sin ayuda de los otros, etc.
- Las escasas **compensaciones** del trabajo: bajo salario, falta de respeto, inseguridad contractual, cambio de puesto o servicio contra nuestra voluntad, trato injusto o vejatorio, etc.

Además, para las mujeres existe otro factor que afecta la salud: **la doble presencia**. Las mujeres realizan la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, lo que implica una doble carga de trabajo si lo comparamos con los hombres. El trabajo familiar y doméstico implica exigencias que las mujeres deben asumir de forma simultánea a las del trabajo remunerado cuya organización, no permite su compatibilidad.

IDENTIFICAR Y EVALUAR ES POSIBLE

Se trata, pues, de **identificar** los riesgos psicosociales en el trabajo (**evaluar**) y **controlarlos** (**prevenir**), con el fin de evitar que nuestra salud empeore.

La **evaluación** de riesgos requiere, además de voluntad de realización, disponer de un método válido científicamente. Estos **métodos existen**: en concreto el CoPsoQ (Istas20 en España) es, hoy por hoy, uno de los mejores instrumentos para identificar y medir los riesgos psicosociales. Ha sido desarrollado por el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI) y su adaptación a la realidad española ha sido liderada por el ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud, **Fundación de CC.OO.**).





**salud
laboral**

Es un cuestionario anónimo que debe contestar la totalidad de la plantilla cuyas condiciones de trabajo son objeto de evaluación. La identificación de los riesgos no puede realizarse sin **la participación activa de los trabajadores y trabajadoras**. Quien mejor conoce su trabajo es, sin duda, quien lo realiza; **más aún si esta misma persona es la que sufre sus consecuencias**.

POSTURA EMPRESARIAL.

La patronal de Banca en general, y muy particularmente el BBVA, **niegan sistemáticamente la existencia de riesgos psicosociales oponiéndose rotundamente a evaluarlos**. Esta actitud inadmisibles, que demuestra claramente y sin paliativos el interés de la empresa por la prevención y la salud de la plantilla, trae consigo que cada vez sean más las bajas por depresión y otras alteraciones anímicas.

POSTURA DE NUESTRO SINDICATO.

CC.OO. exige que las estrategias de organización del trabajo:

- **Fomenten la claridad y la transparencia organizativa**, definiendo puestos de trabajo, tareas asignadas y margen de autonomía.
- **Incrementen las oportunidades de desarrollo** de nuestras habilidades y conocimientos.
- **Potencien la participación** en las decisiones relacionadas con sus tareas.
- **Potencien la decisión** de la plantilla sobre sus condiciones de trabajo.
- **Garanticen el respeto y el trato justo**.
- **Garanticen la seguridad** proporcionando estabilidad en el empleo y las condiciones de trabajo (jornada, sueldo, etc.).
- **Permitan la compatibilización** entre la vida laboral y familiar.
- **Eliminen la competitividad** individual reinante.
- **Eliminen la discriminación** por sexo, edad, afiliación sindical y política, etc.
- **Eliminen el trabajo parcelado, estandarizado, monótono y repetitivo**.
- En definitiva, **se adapten a las necesidades de trabajadoras y trabajadores** y no sólo al aumento del beneficio al mínimo coste.

CC.OO. no va a aceptar las excusas de la Dirección de que todo es muy complicado. Hay que intervenir sobre los riesgos psicosociales haciendo las evaluaciones pertinentes para su detección y poniendo las medidas preventivas para corregirlos hasta su desaparición. **La organización del trabajo NO es intocable**: los cambios que se están introduciendo a través de los procesos de mejora de calidad son una prueba.

De lo que se trata, es que con la experiencia y conocimientos de los trabajadores se introduzcan cambios favorables para la salud, **y de que ésta sea considerada un objetivo de la vida diaria de las empresas**, especialmente en el BBVA.

La prevención es posible, se trata de diseñar una organización del trabajo más saludable, más justa y democrática, **y la selección y puesta en marcha de las medidas preventivas necesarias no puede hacerse sin tu participación**.

Seguimos trabajando, seguiremos informando.

Septiembre de 2003

La selección y puesta en marcha de las medidas preventivas necesarias no puede hacerse sin la participación de los trabajadores y trabajadoras.

