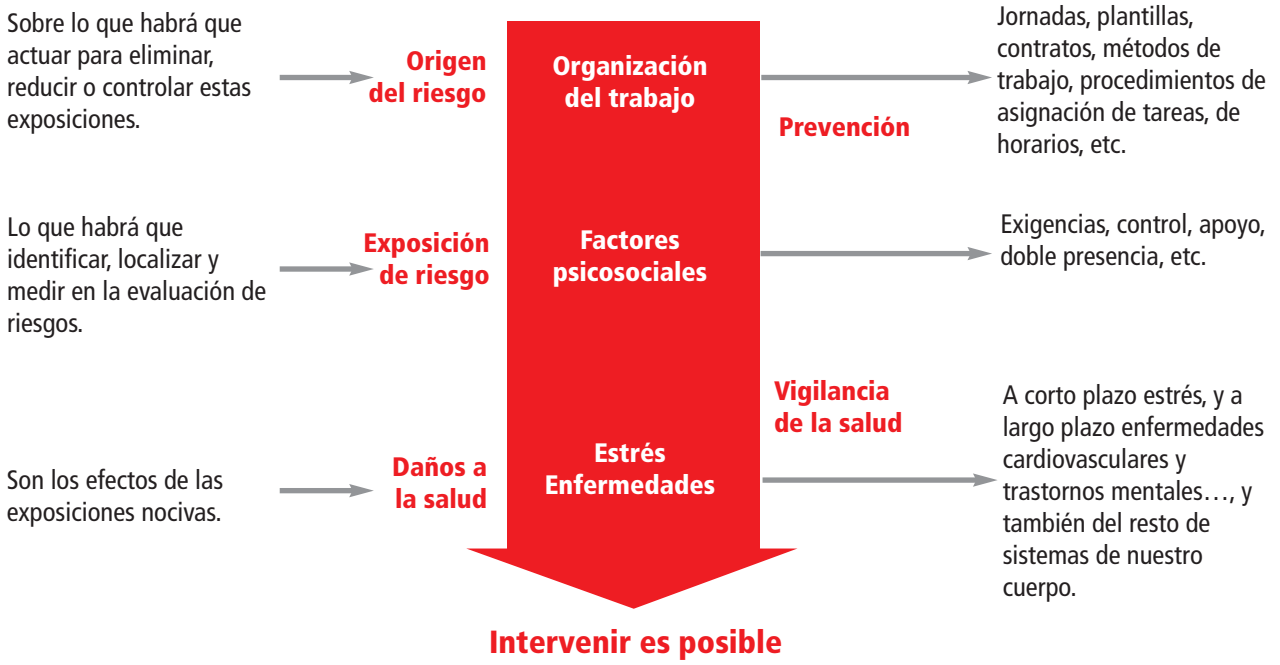
"Conseguir una organización del trabajo más saludable, justa y democrática, a través de la intervención frente a los riesgos psicosociales"

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.

Retos

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

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.**

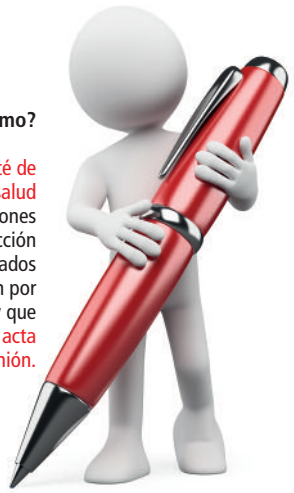
Exigir la evaluación

¡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

Busca apoyo CCOO

- 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.

¿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.

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

- 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?

- No quiere analizar la organización del trabajo y menos con nuestra participación.
- Dice que sí, pero solo quiere cubrir el expediente.

→ **PRESENTA ESCRITO** → **Busca apoyo** CCOO

Estamos en el escenario del DESACUERDO

Decide si…

- → **ESPERAR**
- → **CONTINUAR**

Aquí tienes algunas propuestas posibles por si quieres **AGITAR.**

- Haz un informe recopilatorio con toda la información de tus compañeros sobre las condiciones de trabajo problemáticas relacionadas con la organización del trabajo.
- Pasa la versión de sensibilización del COPSOQ-ISTAS21 con el objetivo de analizar los datos colectivamente, adaptando el cuestionario a este uso sindical.

Vuelve a plantear el tema a la empresa.

Mantén SIEMPRE informada a la plantilla y haz que sea una reivindicación COLECTIVA.

Presenta escrito exigiendo de nuevo la evaluación. → **Busca apoyo** CCOO

Si persiste la

Negativa de la empresa → **Utiliza vías externas**

- Denuncia públicamente en medios de comunicación
- Formula exigencias ante:
  - Comisión paritaria/mixta del convenio colectivo.
  - Órgano de mediación extrajudicial.
  - Inspección de Trabajo.

+ Información en cap. 7 a 9 de la Guía

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)

Estamos preparados para abordar propositivamente la intervención frente a los riesgos psicosociales.

Colaboración en todo el proceso preventivo

Invitado a las reuniones CSS (art. 38 LPRL)
CON VOZ / SIN VOTO

No estamos preparados porque no contamos con el apoyo suficiente. Plantéate cómo conseguir el apoyo.

4. **Negocia que** el proceso de intervención frente a los riesgos piscosociales:

- **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.

+ Información en toda la Guía

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"*	■ 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.
■ *"Te tienes que callar siempre tu opinión"*	■ 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.
■ *"Este ritmo es insoportable"*	■ Recomponer los procesos de trabajo excesivamente parcializados y estandarizados para hacerlos más complejos y creativos. ■ Reconocimiento salarial por las tareas realizadas realmente.
■ *"Nos cambian continuamente el horario sin consultarnos"*	■ 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.).
■ *"Nos hacen competir entre nosotros"*	■ 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.
■ *"No se nos reconoce como profesionales que somos"*	■ 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.
■ *"Por nuestra experiencia, haríamos las cosas de otra forma, pero no podemos"*	■ 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.

pEx 49, julio 2010 | pEx 53, julio 2011 | pEx 57, julio 2012 | pEx 59, diciembre 2012 | pEx 63, diciembre 2013 | pEx 64, abril 2014 | pEx 66, diciembre 2014

Depósito legal: V2031-2015

Con la financiación de:
FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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/tripsico

istas CCOO