

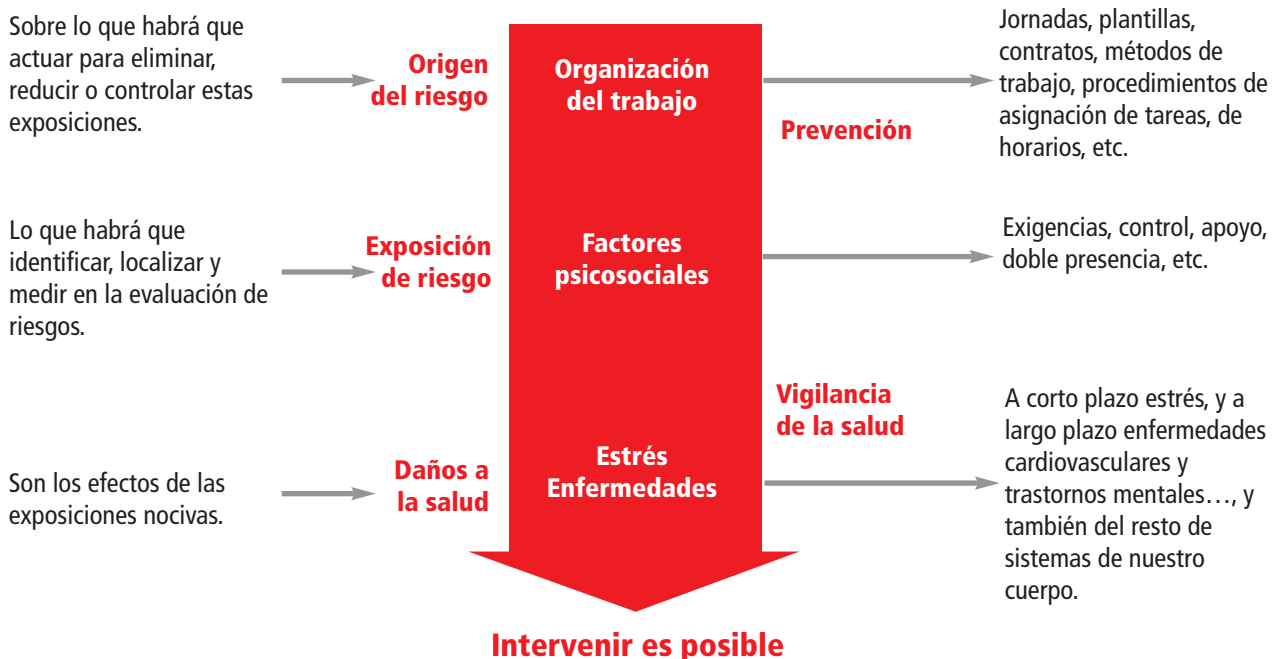


¿Psico  
qué?

*“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 del 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.



+ Información en toda la Guía



## 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

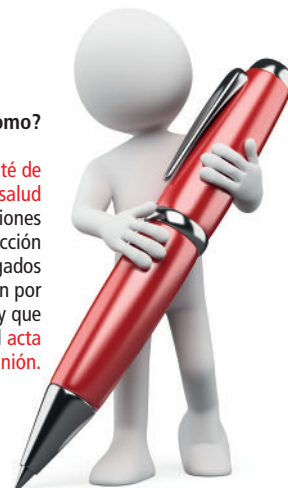
¡Estamos preparados! para plantear a la empresa que tiene la obligación de proteger la salud de los trabajadores y debe intervenir frente a los riesgos psicosociales.



+ 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

- 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.

Busca apoyo



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

¿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.

- 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.

### 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.



+ Información en cap. 5 y 6 de la Guía

# Escenario de desacuerdo

¿Cómo actuar cuando la empresa no quiere intervenir conforme establece la ley?



**PRESENTA ESCRITO**

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

## Estamos en el escenario del DESACUERDO

Decide si...

**CONTINUAR**

**ESPERAR**

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 COPSQ-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.



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.

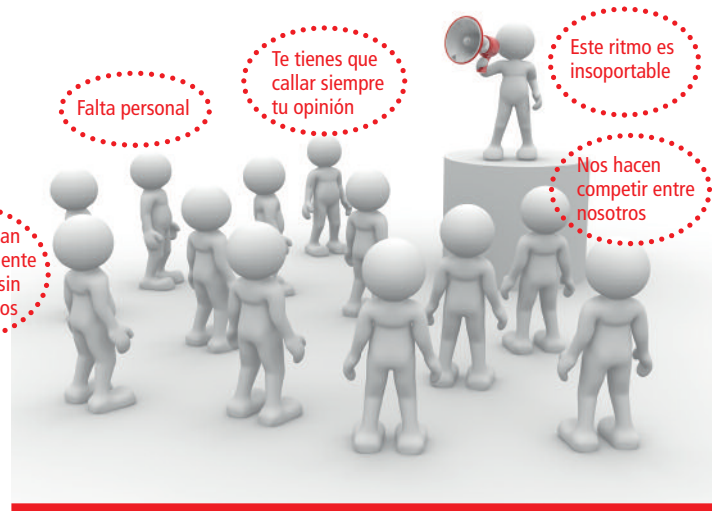
Recuerda que en esta etapa es fundamental el apoyo de CCOO.



# 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.

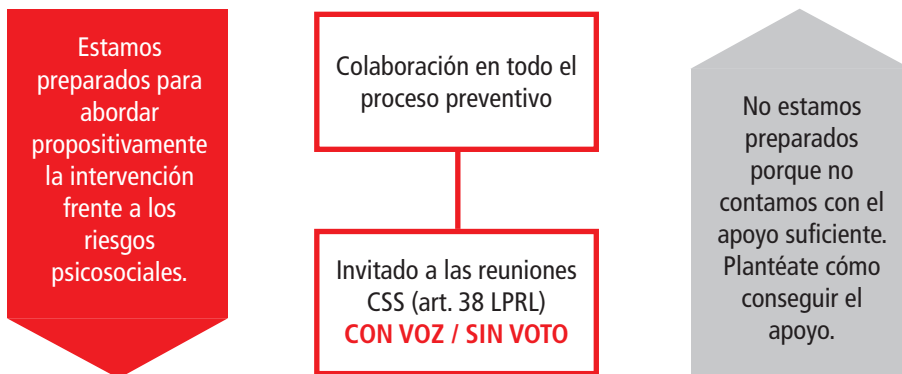


## 2. Reúnete con el resto de representantes de CCOO para reflexionar si es una prioridad sindical en ese momento intervenir frente a los riesgos psicosociales

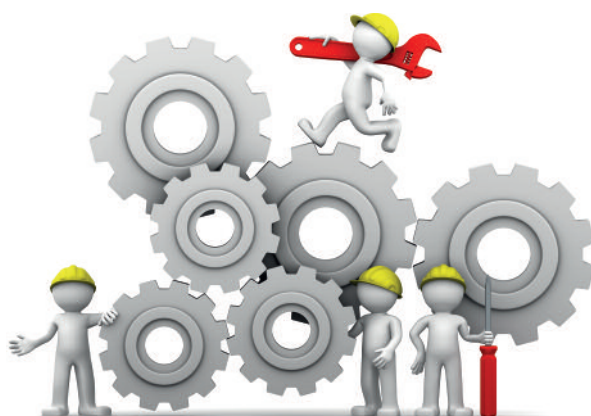


El objetivo es aunar criterios y dotarnos de coherencia y fuerza en nuestras intervenciones.

## 3. Busca apoyo en la estructura federativa y territorial de CCOO (responsables de salud laboral y asesores técnico-sindicales)



## 4. Negocia 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:**

- *"Falta personal"*
- *"Te tienes que callar siempre tu opinión"*
- *"Este ritmo es insoportable"*
- *"Nos cambian continuamente el horario sin consultarnos"*
- *"Nos hacen competir entre nosotros"*
- *"No se nos reconoce como profesionales que somos"*
- *"Por nuestra experiencia, haríamos las cosas de otra forma, pero no podemos"*

**Proponemos:**

- 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.
- 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.
- Reconponer 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 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.
- 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.
- 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.



Con la financiación de:



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/web/abreenlace.asp?idenlace=4891>

