

Guía para la intervención sindical en riesgos psicosociales y organización del trabajo





**GUÍA PARA LA INTERVENCIÓN SINDICAL
EN RIESGOS PSICOSOCIALES
Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

Edita: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO).

Coordinadores: Clara Llorens, Rosa Andrés y Salvador Moncada.

Autores: Rosa Andrés, Sonia Bonal, Iván Borges, Laia Cuadrat, Aída Fernández, Loly Fernández, Eva Ferrero, Núria García, Montse Haro, Judith Hortet, Clara Llorens, Manolo Luna, Susana Martínez, Maru Mateo, Amparo Medina, Salvador Moncada, Lucía Potenciano y Jorge Tejada.

Agradecimientos: Esta guía es fruto del trabajo conjunto del equipo del Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud de ISTAS-CCOO y de todo el equipo de asesores y asesoras técnico-sindicales de todos los territorios y federaciones de CCOO. Juntos trabajamos con numerosos delegados y delegadas de prevención, responsables sindicales, miembros de comités de seguridad y salud, y comités de empresa y trabajadores y trabajadoras que han protagonizado las experiencias en las que se basa esta guía. Imposible nombrar a tantos y tantas que desde 2001 estamos trabajando desde CCOO en este campo, desde aquí unas gracias enormes.

Índice

Presentación	5
1. Retos sindicales en la intervención frente a los riesgos psicosociales..	11
1.1. Abordar los riesgos psicosociales en todas las empresas	11
1.2. Conseguir una organización del trabajo más saludable	19
1.3. Hacer visibles las desigualdades	21
1.4. Participar de forma propositiva en todas las fases del proceso preventivo..	24
2. Plan de trabajo	30
3. Analizar la situación	34
3.1. Trabajadoras y trabajadores de la empresa	34
3.2. Representantes de las trabajadoras y los trabajadores de CCOO	35
3.3. Representantes de otros sindicatos	37
3.4. Estructuras territoriales y federativas de CCOO	37
4. Exigir la evaluación de riesgos psicosociales a la dirección	41
4.1. No marear la perdiz	41
4.2. Requisitos mínimos de la metodología de evaluación	42
4.3. Nuestra propuesta: evaluar los riesgos psicosociales y acordar las acciones preventivas con el método CoPsoQ (istas21, psqcat21)	46
4.4. ¿Y si la empresa pretende no evaluar ni prevenir los riesgos psicosociales?	52
4.5. ¿Y si la empresa nos propone otro método?	53
4.6. ¿Qué ámbito de intervención?	59
4.7. ¿Cuál es la situación preventiva?	61
4.8. ¿Dónde lo planteamos?	61
ESCENARIO DE ACUERDO CON LA EMPRESA	63
5. Preparar la obtención de datos	66
5.1. Adaptar el cuestionario	66
5.2. Diseñar la distribución, respuesta y recogida del cuestionario	71
5.3. Preparar los canales de comunicación, información y sensibilización	72

6. Acordar e implementar las medidas preventivas	77
6.1. ¿Cómo empezar a trabajar los datos?	77
6.2. ¿Para qué?: Hacia una organización del trabajo más saludable	81
6.3. Discutir y acordar con la dirección	93
ESCENARIO DE DESACUERDO CON LA EMPRESA	101
7. Contestar la negativa y decidir	104
7.1. Contestar	104
7.2. Continuar o esperar	105
8. Agitar	109
8.1. Informar	109
8.2. Visualizar y socializar	110
9. Volver a plantear el tema a la empresa	115
10. Utilizar vías externas	119
Anexo 1. Modelo de escrito para dirigirse a la empresa solicitando que se realice la evaluación de riesgos psicosociales.....	123
Anexo 2. Propuesta de acuerdo para la evaluación psicosocial con el método F-PSICO	124
Anexo 3. Utilizar sindicalmente la versión de autoevaluación del CoPsoQ (istas21, psqcat21)	128

Presentación

La guía que tienes en las manos es una actualización y pretende refundir los tres documentos (*Guía del delegado y delegada de prevención*, adenda de noviembre de 2011 y *Guía de sensibilización*) que hasta el momento teníamos como material para la intervención sindical en organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales.

Está pensada para y dirigida a todas las personas que representan a trabajadoras y trabajadores en el ámbito de la salud laboral, es decir a las delegadas y delegados de prevención.

Para presentar esta edición de la guía nos planteamos **¿por qué te interesa esta guía?**, y la respuesta a esta pregunta pasa por reflexionar sobre dos cuestiones:

¿Por qué no se está interviniendo?

En este campo, como en otros de la salud laboral, no se interviene. Ni las leyes ni el conocimiento científico relativo a la prevención de riesgos psicosociales bastan para promover el progreso social y crear mejores condiciones de trabajo. Conocimiento y leyes son condiciones necesarias, pero no suficientes.

En la mayoría de empresas ubicadas en el Estado español los riesgos psicosociales no son evitados, pero tampoco se evalúan ni se planifica acción preventiva alguna. En la minoría de empresas en las que se han evaluado los riesgos psicosociales (muchas veces con métodos de dudosa calidad) no hay intervención posterior.

En los pocos casos en los que se interviene, podemos afirmar que no es habitual combatir los riesgos psicosociales en origen, es decir, desarrollar medidas preventivas que impliquen cambios en la organización del trabajo. ¿Por qué?

En el actual modelo de relaciones laborales, la competitividad basada en

la reducción de costes laborales y el aumento de beneficios a corto plazo y sin límite de las empresas, se antepone al bienestar y la salud integral de los trabajadores y trabajadoras. La prevención de los riesgos psicosociales en origen entra en conflicto con las principales tendencias de las prácticas empresariales respecto a la organización del trabajo y la producción. La división del trabajo entre concepción y ejecución, los recortes de personal, el incremento del ritmo y la cantidad de trabajo, el desarrollo de la competitividad entre compañeros, el aumento de las exigencias de disponibilidad en todos los aspectos que configuran las condiciones de trabajo (tarea, horario, jornada, ubicación geográfica) y el empleo temporal obstaculizan la posibilidad de combatir los riesgos psicosociales en origen.

El otro gran impedimento a la intervención es que se postula que las condiciones de trabajo que conocemos como riesgos psicosociales (altas exigencias, bajo control, bajo apoyo y escasas compensaciones en términos de seguridad en el empleo y las condiciones de trabajo, justicia y reconocimiento) son inherentes a ciertos trabajos (la baja influencia es inherente a los trabajos de ejecución, la alta inseguridad es inherente al telemarketing, etc.). Se considera que el trabajo por definición es estresante. Sin embargo, en casi todos los puestos de trabajo, la mayor parte de las condiciones de trabajo que son origen de la exposición a riesgos psicosociales puede ser cambiada, excepto las exigencias de naturaleza emocional que provienen del trabajo con personas, que no podemos eliminar. Los trabajos han sido diseñados de una manera determinada y este diseño puede cambiarse.

¿Cuáles son las posibilidades de intervención?

Como ante los demás problemas de salud laboral, la intervención ante los riesgos psicosociales tiene varias vertientes: la prevención, la protección individual y el tratamiento.

El **tratamiento** incluye, a corto plazo, tratar la sintomatología del estrés negativo y, a largo plazo, las enfermedades derivadas. Tratar un trastorno de salud, por más que se haga de forma precoz, no se puede considerar una intervención preventiva, tampoco lo es el examen de salud periódico. Además hay que señalar que, aunque el tratamiento médico va a tener efectos positivos, si el trabajador o la trabajadora vuelve a un entorno laboral en el que persisten los riesgos, los efectos beneficiosos del proceso médico no van a durar.

La **protección individual**. Los programas de prevención cuyo núcleo de cambio es el individuo consisten en modificar las respuestas ante los estresores a partir de enseñar y usar capacidades para afrontarlos. Ejemplos de ello pueden ser los programas para aprender habilidades para gestionar la transferencia de sentimientos, de reinterpretación de situaciones estresantes para hacerlas parecer menos amenazantes, etc. En realidad, más que de prevención estaríamos hablando de protección individual.

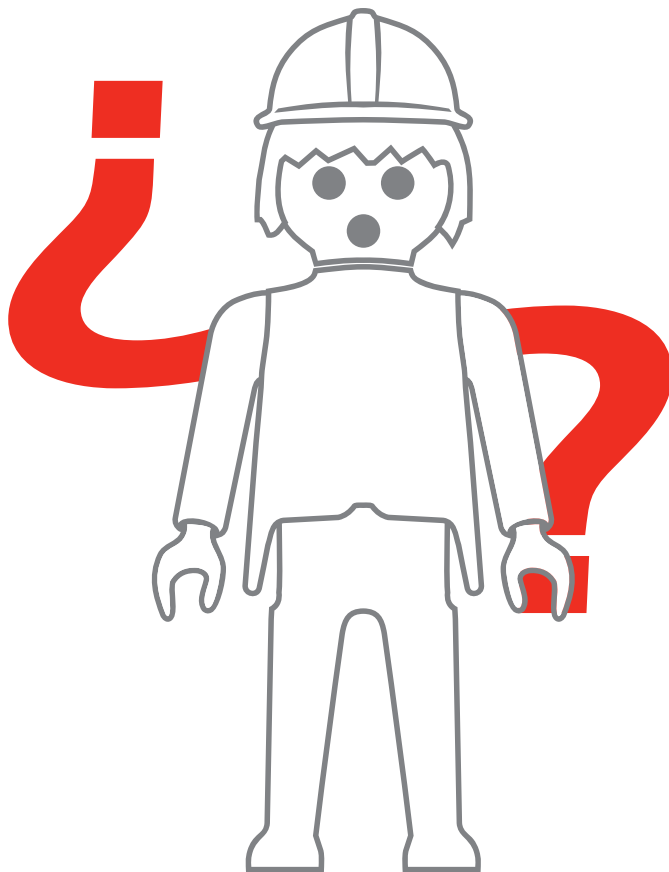
Estas medidas de protección individual frente a las exigencias emocionales han de diferenciarse de otras medidas orientadas al individuo muy populares por el boom comercial de la industria del estrés, tipo “aprender a decir no”, “alimentarse bien”, relajarse, etc. Está demostrado que estas medidas consiguen escasos resultados, las empresas gastan mucho dinero, se enriquecen las consultoras, pero los trabajadores siguen trabajando en condiciones no saludables y padeciendo las enfermedades de ello derivadas.

La **prevención de los riesgos psicosociales** conlleva medidas dirigidas a eliminar o reducir los riesgos psicosociales. Los programas de prevención cuyo núcleo de cambio son las condiciones de trabajo, consisten en modificar el contenido de las tareas, las relaciones entre trabajadores y entre trabajadores y superiores en la realización de la tarea, las prácticas empresariales de gestión laboral (contratación, asignación de tareas, promoción, movilidad funcional y geográfica, ordenación del tiempo de trabajo...) y de la producción (innovación tecnológica, subcontratación, etc.). Implican combatir el riesgo en origen.

Por poner algunos ejemplos, nos podemos referir al enriquecimiento de los contenidos del trabajo bien a través de la movilidad funcional ascendente bien a través de la recomposición de procesos, al aumento del margen de decisión de los trabajadores en la realización de su trabajo, al diseño del trabajo en grupo autónomo, al aumento de las habilidades de los mandos intermedios para la gestión participativa, a la definición de las responsabilidades de cada puesto, al incremento de la influencia de los trabajadores ante los cambios de las condiciones de trabajo, a la reducción del volumen de trabajo, al desarrollo de procedimientos justos para asignar tareas, horarios y cambios en general (rotar entre toda la plantilla y posibilitar permutas) o al reconocimiento del trabajo bien hecho.

La normativa de salud laboral otorga a los delegados y delegadas de prevención numerosas funciones y competencias, en tanto que concibe el proceso preventivo como un proceso sociotécnico, en el que el conocimiento técnico ha de complementarse con el conocimiento de los trabajadores y sus representantes y de la dirección y sus representantes, el conocimiento derivado de la experiencia de los protagonistas. Pero plantearnos participar en todo el proceso de intervención es más que querer ejercer un derecho y cumplir en el caso de los riesgos psicosociales con una exigencia metodológica.

En estos años, a través de nuestra intervención cotidiana, hemos ido adquiriendo experiencia sindical y sabemos que la prevención resulta más efectiva donde existe nuestra participación y con ella desarrollamos nuestros criterios sindicales en cuestiones de salud laboral. A partir de nuestra intervención podemos garantizar una mejor prevención de los riesgos psicosociales, exigiendo en cada paso que la acción preventiva se realice de una manera que implique el cumplimiento de **nuestros retos sindicales**.



**RETOS SINDICALES EN LA INTERVENCIÓN
FRENTE A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES**

1. Retos sindicales en la intervención frente a los riesgos psicosociales..	11
1.1. Abordar los riesgos psicosociales en todas las empresas	11
1.1.1. Principios de intervención preventiva	12
1.1.2. Evaluar condiciones de trabajo	13
1.1.3. ¿Qué son los riesgos psicosociales?	13
1.2. Conseguir una organización del trabajo más saludable	19
1.2.1. Finalidad preventiva	20
1.2.2. Cambiar las prácticas empresariales de gestión laboral	20
1.3. Hacer visibles las desigualdades	21
1.3.1. Por puesto de trabajo	22
1.3.2. Por género	22
1.4. Participar de forma propositiva en todas las fases del proceso preventivo..	24
1.4.1. La participación en la legislación	25
1.4.2. La participación de la representación sindical de CCOO	26

1. Retos sindicales en la intervención frente a los riesgos psicosociales

A continuación revisamos los retos que consideramos claves, en nuestra acción sindical, ante los riesgos psicosociales cuyo origen es la organización del trabajo y pautas para afrontarlos, apuntando ante cada reto los argumentos legales y científicos para ello.

1.1. Abordar los riesgos psicosociales en todas las empresas

En numerosas ocasiones oímos que “solo hay que evaluar estos riesgos en los puestos de trabajo o sectores en los que se prestan servicios a las personas, *en esta empresa no hace falta*”. Esta excusa tiene como objetivo final justificar la no intervención sobre los riesgos psicosociales y por ende sobre la organización del trabajo. Pero justamente, al tener su origen en la organización del trabajo, la presencia de estos riesgos es posible en todos los sectores económicos y en todos los puestos de trabajo.

La sociedad ya ha empezado a visualizar algunos de los daños a la salud que producen los riesgos psicosociales, ya sea a través de los medios de comunicación mediante relatos de trabajadores quemados (con el síndrome del *burn out*), o de casos de *mobbing* o acoso moral, el síndrome posvacacional, las muertes por ataque al corazón después de mucha presión en el trabajo, los ataques de ansiedad por una arbitraria gestión de los superiores, entre muchos otros. También **se empieza a visualizar**, aunque muy poco, **el origen de la exposición a los riesgos psicosociales**, las prácticas empresariales de gestión laboral que nos exigen disponibilidad absoluta en todos los ámbitos de la relación laboral (horarios, tareas...) al mínimo coste que conllevan la precariedad laboral que caracteriza cada vez más nuestras condiciones de trabajo bajo el signo de la inseguridad (en el sueldo, en la tarea, en el horario), un diseño de las tareas y el uso de unos métodos de trabajo que nos abocan a un trabajo parcelado y estandarizado, monótono y repetitivo, unos recortes de personal que cada vez conllevan una mayor carga de trabajo, etc.

Todos ellos son temas presentes en los debates sociales y en los medios de comunicación, pero todavía ausentes en las políticas y acciones de prevención en las empresas. Es necesario exigir el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: el plan de prevención, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva deben contemplar los riesgos psicosociales.

Art. 4.7.d LPRL y arts. 18.2.a y 34c RSP.

1.1.1. Principios de intervención preventiva

Pese a las reticencias empresariales, la acción preventiva que ha de emprender obligatoriamente el empresario es la misma, con independencia del riesgo, y pasa por la aplicación de los principios de la acción preventiva recogidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que ordena de modo jerárquico, y que también deben regir la prevención de riesgos psicosociales.

Art. 15.1 LPRL.

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no puedan ser evitados.

En todas las empresas deben evaluarse los riesgos psicosociales que no puedan ser evitados.

Siguiendo estrictamente el orden que establece este artículo, la primera actuación tiene que ir dirigida a eliminar los riesgos; sin embargo, en el caso de los riesgos psicosociales no siempre es posible.

Imaginemos una empresa de limpieza, las delegadas de prevención identifican que existe un desequilibrio en las cargas de trabajo entre unas compañeras y otras. Un grupo de ellas, 11 de las 62, tiene controles de trabajo con mucha más carga de trabajo que el resto. Al detallar las tareas observan que el desequilibrio es evidente, número de mesas, número de plantas, etc. Con el resultado se presenta un escrito a la empresa solicitando un reparto equitativo del trabajo. Si la empresa lo admite, el riesgo se ha eliminado y si no lo admite, se puede utilizar, entre otras, la vía de la denuncia a la Inspección de Trabajo.

Este es un claro ejemplo en el que se ha identificado el origen del riesgo y se propone una medida para eliminarlo. Sin embargo, en la mayor parte de casos nos vamos a encontrar que la dirección de la empresa no está

dispuesta a cambiar la organización del trabajo, aduciendo que “*es un terreno en el que tiene total potestad*” o que “*lo de los riesgos nos lo inventamos nosotros, que el origen es la flojedad de las trabajadoras*” Y muchas veces nosotros no tenemos fuerza sindical suficiente para exigir estos cambios. Es en este escenario donde exigir la evaluación de riesgos psicosociales es la única opción posible. Es una obligación empresarial y lleva al terreno de la salud laboral el conflicto por la mejora de las condiciones de trabajo, un terreno que nos da más posibilidades, ya que, frente a un diagnóstico que muestra una exposición desfavorable para la salud, el empresario no se puede negar a cambiar las condiciones de trabajo.

Si las trabajadoras y los trabajadores implicados en el problema tienen claro el origen y la medida preventiva que lo eliminaría, proponla; si no es el caso, propón que se evalúe.

1.1.2. Evaluar condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo susceptibles de producir daño, y por lo tanto objeto de actividad preventiva, son “todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación...”.

Art. 4.1 RSP y art. 4.7.d LPRL.

La ley deja patente que el daño a la salud puede proceder no solo de máquinas o sustancias que se emplean en el trabajo, no solo de locales o instalaciones, sino también de la organización del trabajo.

El objetivo sindical en relación a la intervención en las empresas es claro: la prevención de los riesgos psicosociales debe estar basada en la evaluación de las *características de la organización de trabajo* para las que se tiene evidencia científica de que pueden afectar negativamente la salud. Los riesgos psicosociales no son un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares. En la evaluación de los riesgos psicosociales deben identificarse y valorarse condiciones de trabajo.

1.1.3. ¿Qué son los riesgos psicosociales?

Lo que la evidencia científica dice. Los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo para las

que tenemos evidencia científica suficiente que demuestra 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 es social: determinadas características de la organización del trabajo.

Figura 1. **Prevención y vigilancia**



Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la figura 1, en términos de prevención de riesgos laborales los factores psicosociales representan la exposición (o sea: lo que habrá que identificar, localizar y medir en la evaluación de riesgos); la organización del trabajo, el origen de esta (o sea: sobre lo que habrá que actuar para eliminar, reducir o controlar estas exposiciones), y el estrés, el precursor o antecesor del efecto (enfermedad o trastorno de salud) que se pretende y debe evitar.

La exposición laboral a riesgos psicosociales se ha identificado como una de las **causas más relevantes** de **absentismo laboral** y **de enfermedades relacionadas con el trabajo**.

Sus efectos sobre la salud se manifiestan a corto plazo, a través de una serie de procesos tanto físicos, mentales como sociales conocidos como estrés. Se trata de mecanismos emocionales: sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.; cognitivos: tener dificultades para acordarse de las cosas, para pensar de forma clara, no poder concentrarse, ni tomar decisiones, etc.; comportamentales: no tener ganas de hablar con nadie, de estar con gente, sentirse agobiado, in-

feliz, no poder dormir bien, comer compulsivamente, abusar del alcohol, tabaco, etc., y fisiológicos: problemas de estómago, dolor en el pecho, tensión en los músculos, dolor de cabeza, sudar más, marearse, falta de aire, etc.

Todos estos procesos están estrechamente relacionados entre sí, y pueden ser precursores (alarmas) de enfermedad bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

“El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación” (Comisión Europea, 2000).

La exposición a los riesgos de naturaleza psicosocial puede, a largo plazo, derivar en **enfermedades relativas a los sistemas:**

- cardiovascular,
- respiratorio,
- inmunitario,
- gastrointestinal,
- dermatológico,
- endocrino,
- musculoesquelético,
- de salud mental.

Para evitar sufrir estos daños a la salud, hemos de reivindicar **trabajar en condiciones saludables, sin ser expuestos a riesgos**. Este es el derecho que nos reconoce la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y debe ser el centro de nuestra acción.

Desde los primeros estudios, hace ya más de 80 años, se han formulado diversos modelos explicativos de la relación entre los factores psicosociales, el estrés y la salud, entre los que destacan los conocidos como Demanda – Control – Apoyo Social y Desequilibrio Esfuerzo – Compensaciones, aunque también han sido notables las aportaciones del Modelo Sociotécnico y el Modelo Vitamínico. Estos modelos, distintos pero conceptualmente próximos y complementarios, que se conocen como Teoría General de Estrés, permiten identificar las características de la

organización del trabajo que afectan la salud, es decir, los riesgos psicosociales. Estas características se agruparían en:

■ Exigencias psicológicas del trabajo

Las exigencias psicológicas tienen una doble vertiente, la cuantitativa y el tipo de tarea. Desde el punto de vista cuantitativo se refieren al volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para hacerlo. Desde el punto de vista del tipo de tarea, las exigencias psicológicas son distintas en función de si se trabaja o no con y para personas, definiéndose las exigencias psicológicas de tipo emocional.

Ejemplos que suponen una exposición:

- Tener más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.
- Tener que subir el ritmo de trabajo porque hay más demanda de producción, pero la plantilla sigue siendo la misma y las exigencias de calidad y demás condiciones son las mismas.
- El esfuerzo emocional que se realiza cuando se trabaja, día tras día, durante largas horas, con personas que dependen de ti para hacer sus funciones básicas.
- El esfuerzo emocional que se realiza para no mostrar tus emociones, sentimientos, opiniones, ante determinadas situaciones.

■ Conflicto trabajo-familia

La necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar puede afectar negativamente a la salud y el bienestar. La realización del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar aumenta las demandas y horas de trabajo totales (doble exposición o doble trabajo) y la necesidad de compaginar ambos trabajos plantea también un conflicto de tiempos y tareas, puesto que ambos forman parte de la misma realidad social, principalmente para las mujeres, y presentan interferencias frecuentes en el tiempo y momentos que es necesario responder a la vez a las demandas de ambos espacios.

Ejemplos que suponen una exposición:

- El alargamiento habitual de la jornada laboral (por decisión unila-

teral de la empresa) que nos impide asumir las necesarias responsabilidades domésticas y familiares.

■ Control sobre el trabajo

El concepto de control sobre el trabajo es central en relación a la salud, y dos aspectos son los principales: influencia (o autonomía) y desarrollo de habilidades. Un alto nivel de control en el trabajo constituye la base objetiva para el trabajo activo y el aprendizaje, que es la situación saludable.

Ejemplos que suponen una exposición:

- No poder participar en la toma de decisiones de aspectos básicos de nuestro trabajo, como la cantidad de trabajo que se nos asigna, la forma de hacer el trabajo, etc.
- Que nuestro trabajo esté compuesto por un conjunto de tareas totalmente estandarizadas y repetitivas, que no nos permita aplicar nuestras habilidades, conocimientos, etc.
- Cuando no sabemos la utilidad que tienen las tareas que realizamos, porque ni siquiera conocemos qué relación tienen con el producto o servicio final.

■ Apoyo social (de los compañeros y de los superiores) y calidad de liderazgo

El trabajo ofrece diversas posibilidades de relación entre las personas. El apoyo, la ayuda en la realización del trabajo, representa el aspecto funcional de estas relaciones y es el aspecto saludable. Por otro lado, la existencia de jerarquías, compañeros de trabajo y superiores, añade otros aspectos de complejidad a estas relaciones que, según los principios y procedimientos de la empresa, pueden ser de cooperación o de competitividad.

Además, el trabajo implica ejercer unos determinados roles, que pueden ser más o menos claros o pueden suponer algunas contradicciones, configurando un universo de intercambios instrumentales y emocionales entre las personas en la organización.

Ejemplos que suponen una exposición:

- Cuando trabajamos totalmente aislados sin ningún tipo de contacto, ni relación con nadie, durante toda o gran parte de nuestra jornada.
- Si en nuestro trabajo existe una alta competitividad entre compañeros en el cumplimiento de los objetivos, porque se nos paga según los objetivos individuales alcanzados.
- Cuando la distribución de tareas, asignación de horarios, etc., se realiza con total arbitrariedad y unilateralmente por parte de la empresa.
- Cuando no tenemos claros los objetivos de nuestro trabajo, las tareas que nos corresponden, las responsabilidades, etc.
- Si no disponemos de la información suficiente, o con la antelación debida, para realizar nuestro trabajo.

■ Compensaciones derivadas del trabajo

El equilibrio entre las compensaciones obtenidas a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo constituye el eje central del “modelo esfuerzo – recompensa”. La interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de compensaciones a largo plazo representa un riesgo para la salud.

Además del salario, el reconocimiento y la estabilidad laboral suponen dos de las compensaciones más importantes. Más allá de la estabilidad del empleo, la investigación ha demostrado que la inseguridad sobre las condiciones de trabajo fundamentales es también de gran importancia para la salud.

Ejemplos que suponen una exposición:

- Cuando no se reconoce ni respeta tu trabajo.
- Si el salario no es acorde a las tareas que se realizan y a las responsabilidades que se asumen.
- Si la contratación temporal es la forma habitual de establecer la relación laboral.
- Si se sufren cambios constantes de condiciones de trabajo por decisión unilateral de la dirección, supervisores...

■ Capital social

En la última década, algunos estudios han aportado evidencias de la relación entre la confianza y la justicia organizacional con la salud y el bienestar, que constituyen el núcleo de la teoría del “capital social” aplicada a la empresa. Un alto nivel de justicia organizacional, es decir, los límites a la arbitrariedad en la gestión laboral, se ha relacionado con mayores niveles de salud mental y con menores niveles de absentismo laboral.

Ejemplos que suponen una exposición:

- Cuando con motivo de la relación laboral se producen situaciones de discriminación, por razón de sexo, raza, etc.
- Cuando se distribuyen las tareas de forma arbitraria.
- Cuando solo se escucha la opinión de unos trabajadores.
- Cuando no te puedes fiar de la información de la dirección.

Estos son los grandes grupos de riesgos psicosociales que hay que incluir en las evaluaciones de riesgo en las empresas, grandes grupos que pueden desagregarse en unidades más pequeñas y de menor complejidad conceptual para que resulten más abordables por las empresas, lo que facilita la búsqueda de alternativas organizativas y la implementación de intervenciones preventivas.

No son válidas las encuestas de clima laboral porque no tenemos evidencia científica de que lo que identifican y miden afecte a la salud.

Si quieres saber más sobre qué hacer para abordar los riesgos psicosociales en tu empresa, lee los capítulos 3 y 4 de esta guía, después de mirar el resto de retos sindicales.

1.2. Conseguir una organización del trabajo más saludable

La práctica de la prevención ha puesto excesivamente el acento en la evaluación de riesgos, en numerosas ocasiones no acompañada de la aplicación de medidas preventivas. En los pocos casos en los que se evalúan los riesgos psicosociales también sucede. Como en el resto de riesgos laborales, tras la evaluación de riesgos psicosociales se debe realizar la planificación de la actividad preventiva, ya que el objetivo no

es únicamente conocer, sino fundamentalmente eliminar o disminuir el riesgo.

1.2.1. Finalidad preventiva

El Reglamento de Servicios de Prevención nos dice que **la evaluación** no es un fin en sí misma, sino que **debe realizarse con la finalidad de planificar la actividad preventiva**, controlando los riesgos de forma eficaz. La adopción de medidas preventivas ante los riesgos psicosociales deberá realizarse en primer término en origen, tal y como prevé la ley, es decir, cambiando los aspectos nocivos de la organización del trabajo para que esta sea más saludable; en segundo lugar, adaptar el trabajo en lo que respecta a la concepción del puesto, la elección de equipos, métodos de trabajo y producción con miras a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, anteponiendo las medidas de protección colectiva a las medidas de protección individual.

Art. 3 RSP

- c) **combatir los riesgos en su origen;**
- d) adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la **concepción de puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y métodos de trabajo y de producción, con miras en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud;**
- e) tener en cuenta la evolución de la técnica;
- f) sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro;
- g) **planificar la prevención;**
- h) **adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual;**
- i) dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Art. 15.1 LPRL

1.2.2. Cambiar las prácticas empresariales de gestión laboral

A pesar de la evidencia científica, con frecuencia la evaluación de riesgos psicosociales se centra en la personalidad o la capacidad de las personas para enfrentarse a ciertas situaciones. Entonces, no nos extraña que las actividades preventivas se basen en medidas como cursos de relajación, cursos para “afrontar los límites”, para gestionar el estrés,

tratamientos de apoyo psicológico, implantación de medidas de mediación y un largo etcétera.

Como señala la OIT, este tipo de actuaciones son de eficacia limitada, no son de carácter preventivo sino curativo y no son universales, ya que están basadas en la participación voluntaria. No descartamos que este tipo de medidas sean necesarias en algún caso, pero siempre como medidas añadidas a la actuación directa sobre el origen del riesgo: la organización del trabajo.

Se trata de conseguir cambiar la organización del trabajo teniendo como criterio no solo las necesidades empresariales, sino también la salud y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras, sustituyendo prácticas de gestión laboral precarizadoras, alienantes y de competitividad entre trabajadores por prácticas empresariales que desarrollen la democracia y la justicia en el trabajo: que incrementen la autonomía y las oportunidades de aplicación y desarrollo de las habilidades y conocimientos en la realización del trabajo, que garanticen la estabilidad en el empleo y las condiciones de trabajo, que fomenten el apoyo de superiores y compañeros en la realización del trabajo, que permitan la conciliación entre la vida familiar y laboral y que eliminen las discriminaciones.

En definitiva, se trata de introducir cambios favorables para la salud, y de que la salud sea considerada un objetivo de la vida diaria de las empresas. La prevención es posible, se trata de diseñar **una organización del trabajo más saludable, es decir, más justa y democrática.**

Si quieres saber más sobre cómo es y qué hacer para conseguir una organización del trabajo más saludable en tu empresa, lee el capítulo 6 de esta guía, después de mirar el resto de retos sindicales.

1.3. Hacer visibles las desigualdades

La práctica de la prevención se caracteriza por partir de una falsa homogeneidad de la población trabajadora ignorando las desigualdades sociales frente al derecho al trabajo y la salud, como son las desigualdades de género o de clase social.

Se han realizado muchos estudios en los que se demuestra la existencia

de desigualdades en la exposición a riesgos psicosociales. En el análisis e intervención sobre la organización del trabajo y salud debemos garantizar que se incorporan las desigualdades sociales, principalmente de clase (puesto de trabajo) y de género.

1.3.1. Por puesto de trabajo

En la ocupación o puesto de trabajo se resumen las principales características que definen una clase social, esta se asocia a una posición jerárquica y a un tipo de tarea. Pero lo que es más importante señalar aquí es que, dado que las estrategias empresariales de gestión del trabajo (les llaman de diversa manera: de personal, de recursos humanos...) son distintas según el puesto de trabajo que se ocupa, la exposición a los factores de riesgo psicosocial es desigual entre los distintos puestos de trabajo. Por ejemplo, la mayor parte de puestos de trabajo que implican tareas de ejecución, suponen realizar tareas de ciclo corto, muchas veces sin sentido, que además están estandarizadas (totalmente pautadas). Ello supone, por un lado, la inexistencia de poder de decisión de los trabajadores en esos puestos en relación a cómo realizan esas tareas y, por otro, la imposibilidad de aplicar sus conocimientos, es decir, la exposición a la falta de influencia y posibilidades de desarrollo que es para la que más evidencia tenemos de efectos negativos en la salud. Por poner un ejemplo, los estudios muestran que la incidencia del infarto de miocardio se dobla entre los trabajadores ocupados en los puestos de trabajo en los que se realizan tareas de ejecución estandarizadas.

El Reglamento de los Servicios de Prevención, al establecer el contenido general de la evaluación, concreta que debe dar **información sobre la exposición por puesto de trabajo.**

Art. 4.1 RSP

La evaluación de riesgos tiene que mostrar los resultados de exposición para cada puesto de trabajo para que se puedan visualizar estas desigualdades.

1.3.2. Por género

En la empresa o en el centro de trabajo se reproducen y repiten las relaciones de poder entre hombres y mujeres que existen en la sociedad.

Todos conocemos la desigual posición de las mujeres en el mercado laboral. Indicador de ello son los puestos que ocupan y de los que están ausentes (hay puestos en los que las mujeres tienen el acceso casi vetado —puestos de dirección—, o en los que mayoritariamente hay mujeres —enfermería—); o el tipo de contrato según jornada (las mujeres son contratadas a tiempo parcial contra su voluntad más que los hombres). Estas condiciones de trabajo van a condicionar la exposición a los factores psicosociales. Por ejemplo, si las mujeres son contratadas en los puestos de ejecución estarán más expuestas a la falta de autonomía y a la falta de posibilidades de desarrollo que los hombres. Asimismo, todos los estudios ponen en evidencia que la doble presencia (cuando la necesidad de responder a las demandas del espacio asalariado y del espacio familiar recae sobre la misma persona y coinciden en el tiempo) afecta a la salud. Pero a pesar de ello son escasas las metodologías de riesgos psicosociales que tienen en cuenta la doble presencia.

Todo ello implica que la exposición entre hombres y mujeres puede ser desigual en la empresa en la que trabajamos.

La incorporación de la perspectiva de género en la promoción de la salud se ha visto fortalecida por la Ley Orgánica 3/2007, de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que establece la necesidad de que las políticas de estrategias y programas de salud integren en su formulación, desarrollo y evaluación las distintas necesidades de mujeres y hombres, y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.

Art. 27 LOIEMH

Por su parte, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a las Administraciones públicas a promover la efectividad del principio de igualdad entre hombres y mujeres, considerando las variables relacionadas con el sexo en materia de prevención de riesgos laborales.

Art. 5.4 LPRL

La Inspección de Trabajo es una de las Administraciones públicas que debe promover el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

La evaluación de riesgos tiene que mostrar resultados por sexo para que se puedan visualizar estas desigualdades.

Si quieres saber más sobre qué hacer para visualizar las desigualdades en tu empresa, lee el capítulo 5 de esta guía, después de mirar el resto de retos sindicales.

1.4. Participar de forma propositiva en todas las fases del proceso preventivo

Cualquier proceso de intervención preventiva tiene que estar integrado por el conocimiento científico y técnico y por la experiencia. **La participación de los trabajadores y sus representantes** es en el caso de los riesgos psicosociales una **necesidad metodológica** (los agentes sociales tienen una parte del conocimiento derivado de la experiencia que no es sustituible y que es complementario al técnico), además de un imperativo legal (lo dice la LPRL) y un requerimiento operativo (es necesaria su implicación activa si se pretende una prevención eficaz, pues son quienes tienen capacidad última de decisión y acción en el marco de la empresa).

La falta de participación en el momento del diagnóstico conlleva a un diagnóstico erróneo, y en el momento de la propuesta de medidas preventivas, que sean inadecuadas o irrealizables. Por el contrario, la participación de los agentes sociales, representantes de los trabajadores y directivos, a lo largo de todo el proceso permite enriquecer el conocimiento de la realidad y facilita la toma de las decisiones preventivas más acertadas y aceptadas por la mayoría, constituyendo un elemento de indiscutible importancia para la eficacia y la factibilidad de propuestas preventivas. Es por ello que la legislación desarrolla importantes derechos de participación.

Para convertir estos derechos en realidad efectiva, el proceso de intervención frente a los riesgos psicosociales debe tener marcos formales que garanticen la participación. Por un lado, queremos acordar los pasos a realizar para prevenir los riesgos psicosociales y, por otro, acordar nuestra participación activa negociando todos los aspectos de su implementación en la empresa.

Queremos participar con nuestras propuestas en la elección del método, pasando por la fase de obtención de la información hasta el diseño y seguimiento de las medidas preventivas. Asimismo, queremos garantizar la participación activa del conjunto de los trabajadores y las trabajadoras. Por una parte, consideramos imprescindible su implicación en el diagnóstico de la exposición a riesgos psicosociales a través de contestar un cuestionario anónimo, estandarizado y válido para que la información recogida sea exhaustiva y veraz. Por otra, cuando lo consideremos necesario, plantearemos su participación en la propuesta

de medidas preventivas o en la concreción de estas en los distintos puestos de trabajo a través de fórmulas grupales como los círculos de prevención.

1.4.1. La participación en la legislación

La LPRL reconoce el **derecho de participación de los trabajadores y sus representantes** a lo largo de todo su articulado. La ley exige al empresario que:

Art. 34 LPRL

1. Adopte las medidas necesarias para que los trabajadores y/o sus representantes **reciban toda la información** necesaria en relación con los riesgos para su seguridad y salud, las medidas y actividades de protección y prevención.
2. **Consulte** a los trabajadores y/o sus representantes con carácter previo todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud y, en general, todo lo relativo a la organización y desarrollo de las actividades preventivas. Específicamente se hace mención a los cambios en la organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
3. Que atienda a las propuestas de los trabajadores y/o sus representantes. La **negativa** a adoptarlas debe ser **motivada**.
4. Diferencia la consulta de la participación exigiendo al empresario que permita la **participación** en todo el proceso preventivo: diseño, adopción y cumplimiento de las medidas preventivas y elección del método.
5. Tenga en cuenta la información recibida por los trabajadores en la identificación y valoración del riesgo.

Art. 18 LPRL

Arts. 33 y 36.1.c LPRL

Art. 36.4 LPRL

Arts. 14.1, 18.2 y 34.2 LPRL y art. 1.2 RSP

Art. 3.2 RSP

Art. 5.1 RSP

El empresario está obligado a permitir la participación activa de los trabajadores y las trabajadoras y sus representantes a lo largo de todo el proceso de intervención preventiva, tanto en la evaluación de riesgos como en las propuestas de medidas preventivas y su priorización, en su implementación y cumplimiento. Podemos negociar el método de evaluación y todas las cuestiones relativas a su implementación (el método que se elija determinará qué condiciones de trabajo se analizan y cuáles no y, por lo tanto, cuáles son susceptibles de mejora si implican una exposición, determinan el criterio de valoración, etc., se trata de un paso clave) y también podemos negociar las propuestas de medidas preventivas y su priorización, adopción y cumplimiento.

1.4.2. La participación de la representación sindical de CCOO

Como hemos visto, la normativa de prevención otorga a los delegados y las delegadas de prevención numerosas funciones y competencias relacionadas con la información, la consulta y la participación. Los obstáculos cotidianos que nos encontramos son numerosos, pero también es importante reconocer los espacios que con nuestro trabajo diario vamos ganando. Desde nuestra intervención cotidiana hemos ido adquiriendo experiencia sindical y sabemos que la prevención resulta más efectiva cuando participamos desarrollando nuestros criterios sindicales en cuestiones de salud laboral. Apostamos por la participación sindical, más allá del seguimiento y control, por una participación propositiva (y no reactiva), codeciendo en todo el proceso de intervención preventiva. Para ello necesitamos criterios, instrumentos, procedimientos sobre los que desde CCOO hemos escrito, editado, debatido. Esta guía es una muestra de ello.

A partir de nuestra participación podemos garantizar una mejor prevención de los riesgos psicosociales al exigir que se cumplan todos los objetivos anteriormente expuestos, que son nuestros retos sindicales. Con la participación pretendemos, por un lado, conseguir que se aborde la prevención de los riesgos psicosociales en las empresas y que cuando se aborde, se evalúe y se intervenga en las condiciones de trabajo y concretamente en la organización del trabajo. Desde el punto de vista sindical, ello tiene un doble interés: los riesgos psicosociales son los riesgos específicos a los que nos expone la organización del trabajo y generan efectos negativos para la salud que queremos que no se produzcan, para ello hay que eliminar la exposición o reducirla en origen. Pero también es una oportunidad, otra vía para abordar los temas de siempre: la jornada y su ordenación, el contrato, la estructura salarial, el contenido del trabajo, la movilidad funcional, las desigualdades, etc.

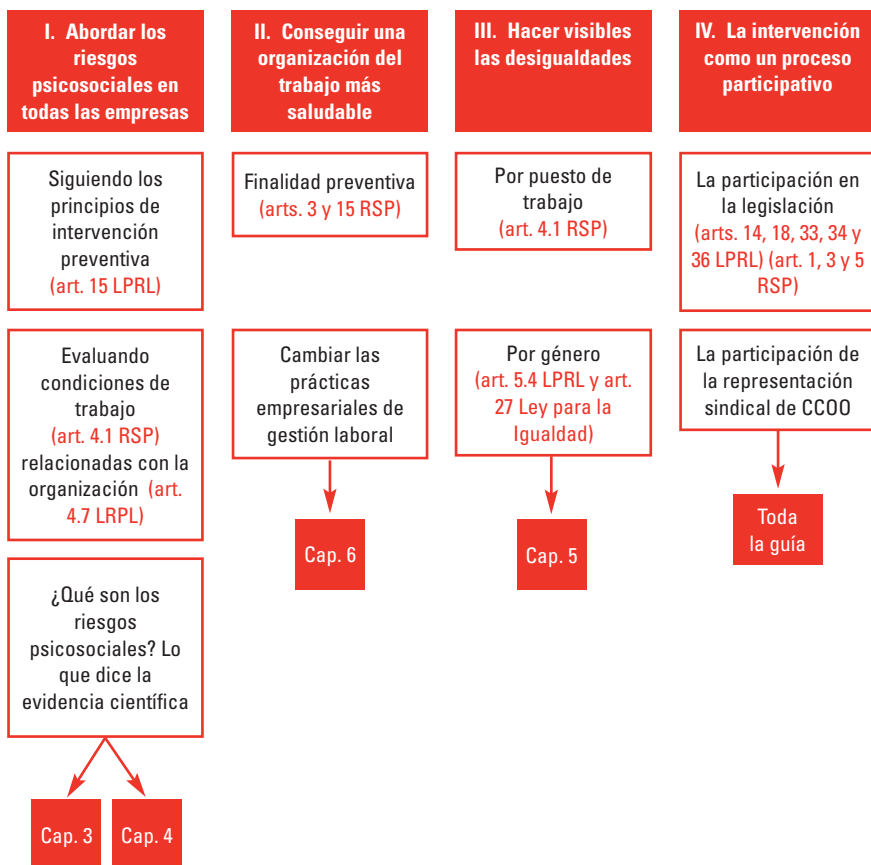
Por otro lado, con nuestra participación pretendemos apostar por abordar la prevención desde la exposición en lugar de realizar una intervención desde el daño. También pretendemos aprovechar la oportunidad de intervenir en los riesgos psicosociales para avanzar en la transversalidad de las cuestiones de salud laboral en nuestra acción sindical. Antes de actuar sindicalmente hacemos un análisis global (una visión de 360 °) de nuestra acción en relación con la organización del trabajo y, atendiendo al conjunto de acciones que llevamos a cabo en este terreno,

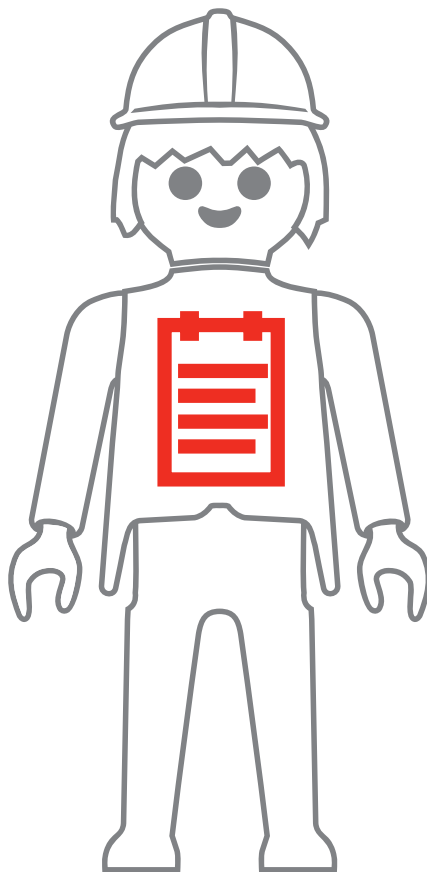
analizamos qué es lo que puede significar para las condiciones de trabajo nuestra estrategia sindical ante los riesgos psicosociales, derivados de la organización del trabajo. Los afiliados y las afiliadas, organizados a través de nuestro instrumento de acción en la empresa, la sección sindical, y los delegados y las delegadas de CCOO donde no esté constituida la sección sindical, pretendemos asumir la salud laboral como una componente imprescindible en toda la actividad sindical que desarrollemos, tanto en las reivindicaciones encaminadas al cumplimiento de derechos y de la negociación colectiva como en todas aquellas cuestiones que desde estos ámbitos afecten a las condiciones de trabajo y, por tanto, a su organización y a la salud laboral.

Desde la intervención en la prevención de los factores de riesgo psicosocial tenemos una plataforma magnífica para abordar este apasionante reto sindical de la transversalidad, avanzando por la mejora de las condiciones de trabajo y vida de los afiliados y trabajadores, reivindicando una organización del trabajo más saludable, más justa y democrática.

Si quieres saber más sobre qué hacer para participar de forma propositiva en la prevención de riesgos psicosociales en tu empresa, lee el resto de capítulos de esta guía.

Figura 2. Retos sindicales en la intervención frente a los riesgos psicosociales





PLAN DE TRABAJO

2. Plan de trabajo

Esta guía tiene cinco grandes partes con diferentes contenidos que pretenden establecer una lógica de actuación que pueda ser útil para desarrollar un plan de trabajo sindical:

Los **retos sindicales**, donde se desarrollan los objetivos sindicales que perseguimos cuando abordamos la prevención de riesgos psicosociales, la organización del trabajo desde la salud laboral (**Capítulo 1**).

Analizar la situación, donde se desarrollan los aspectos a tener en cuenta para valorar y decidir el momento y la idoneidad para intervenir sindicalmente frente a estos riesgos en la empresa (**Capítulo 3**).

Exigir la evaluación, donde se plantean nuestras propuestas y argumentos alrededor de la discusión del método y de nuestra participación en todas las fases del proceso preventivo (**Capítulo 4**).

El **escenario de acuerdo**, donde desarrollamos nuestras propias propuestas y establecemos las pautas de actuación a lo largo de todo el proceso preventivo, en función de la posición que en cada momento vaya adoptando la empresa, revisando los interlocutores y el lugar en la negociación que sindicalmente reclamamos (**Capítulos 4 al 6**).

El **escenario de desacuerdo**, en este apartado desarrollamos pautas de intervención sindical, en función de las diferentes situaciones con las que nos podemos encontrar, teniendo todas ellas en común que la empresa no quiere asumir la obligación legal de intervenir frente a los riesgos psicosociales (**Capítulos 7 al 10**).

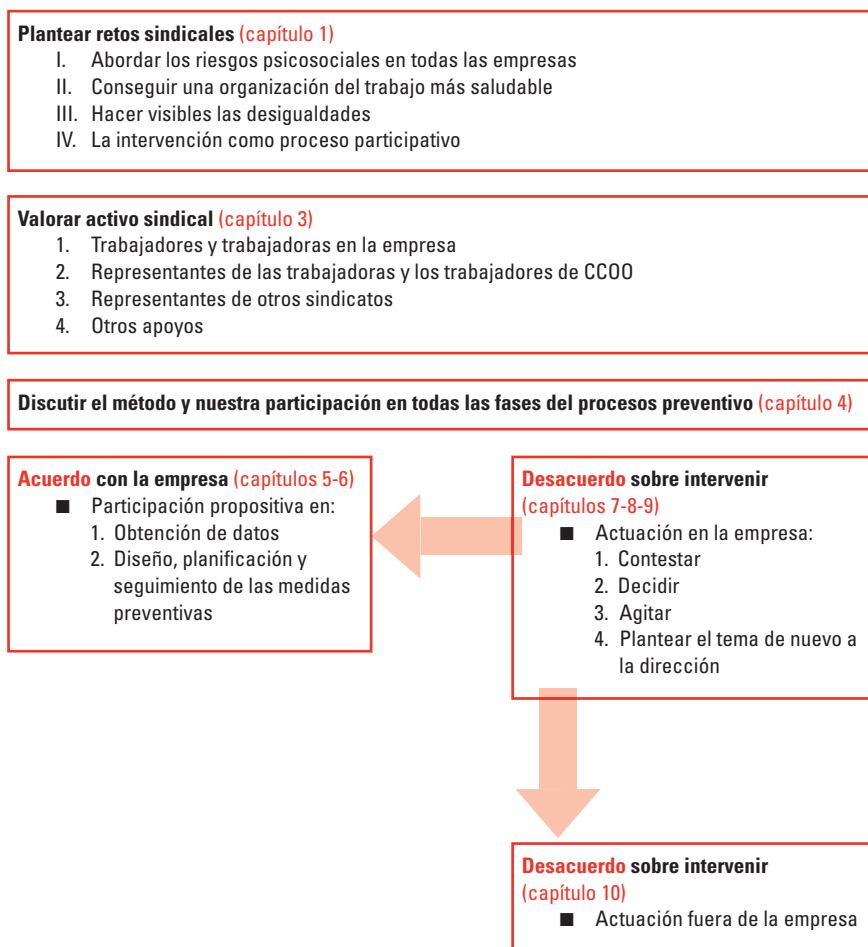
Teniendo como punto de partida los cuatro retos sindicales, a lo largo de toda la guía hemos mantenido un criterio común: la intervención frente a los riesgos psicosociales debe hacerse de forma que permita alcanzarlos.

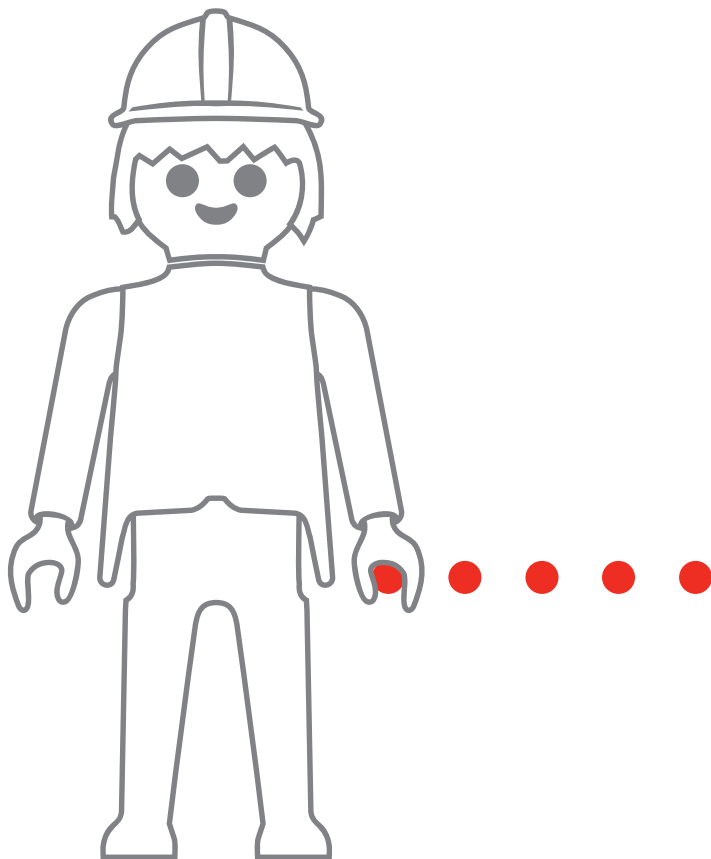
Tenemos nuestra propia propuesta: CoPsoQ (istas21, psqcat21), que cuenta con su propia página web y con una gran cantidad de recursos pensados para facilitar la intervención: <http://www.istas.net/copsq/>

Si no conseguimos que se apruebe nuestra propuesta, planteamos como mal menor negociar las condiciones para utilizar el método F-PSICO (metodología del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

A partir de este momento, en todas las fases en las que se divide la intervención frente a los riesgos psicosociales, en esta guía, se hace referencia tanto a qué hacer si el método que se usa es el CoPsoQ (istas21, psqcat21) como si es el F-PSICO.

Figura 3.





ANALIZAR LA SITUACIÓN

3. Analizar la situación	34
3.1. Trabajadoras y trabajadores de la empresa	34
3.2. Representantes de las trabajadoras y los trabajadores de CCOO	35
3.3. Representantes de otros sindicatos	37
3.4. Estructuras territoriales y federativas de CCOO	37

3. Analizar la situación

Una vez hemos revisado los retos que consideramos claves en nuestra acción sindical ante la organización del trabajo, debemos ahora valorar con qué activo contamos para afrontar cada uno de esos retos.

A la hora de **valorar el activo sindical** debemos diferenciar entre el activo dentro de la empresa (trabajadoras y trabajadores y sus representantes) y fuera de la empresa.

3.1. Trabajadoras y trabajadores de la empresa

Los trabajadores conocemos estos riesgos de primera mano. Los delegados de prevención tenemos que tener las *antenas puestas* y plantear la intervención sobre estos riesgos cuando los trabajadores se quejan de aspectos de la organización del trabajo que pueden suponer exposiciones nocivas para la salud. Algunas formas de expresar que la organización del trabajo puede ser un riesgo para la salud son, por ejemplo, que:

- Nuestros compañeros y compañeras comentan que hay demasiado trabajo, solo unos pocos llegan, hay que quedarse más allá de la hora establecida o ir a un ritmo insoportable, todo porque falta personal (entonces podemos estar expuestos a un exceso de exigencias).
- Nuestros compañeros se quejan porque los trabajadores no podemos decir lo que pensamos, siempre nos hacen callar y luego todo sale mal (podemos estar expuestos a una baja influencia y posibilidades de desarrollo en el trabajo, a la exigencia de esconder emociones, a una baja calidad de liderazgo).
- Hay malestar porque nos obligan a competir entre nosotros (podemos estar expuestos a un bajo apoyo social, a una baja calidad de liderazgo).
- Nos cambian constantemente el horario de trabajo sin consultarnos (podemos estar expuestos a una alta inseguridad, a la situación más desfavorable para la salud en doble presencia).

- Hay muchas bajas laborales por depresión, ansiedad, estrés... (pueden ser efectos de la exposición a los riesgos psicosociales).
- Hay casos concretos de abuso de poder, *mobbing*, etc. (que pueden ser efectos de la exposición a los riesgos psicosociales).

También puede haber otras circunstancias que nos lleven a plantear la intervención frente a los riesgos psicosociales:

- Se ha realizado la evaluación inicial de riesgos y algunas específicas, pero evaluaciones de los riesgos psicosociales, todavía no.
- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha requerido a la empresa que realice la evaluación de riesgos psicosociales y la consiguiente planificación de la acción preventiva.
- Hemos decidido empezar la actividad preventiva realizando la evaluación de riesgos psicosociales, que es una obligación empresarial para todas las empresas sean del sector que sean.

Después de haber tenido esto en cuenta, debemos valorar cuál es nuestro activo sindical dentro de la empresa, para ello nos tenemos que plantear si la mayoría de afiliados de CCOO en la empresa queremos abordar la organización del trabajo desde el punto de vista de la salud (o, en términos más técnicos, si queremos abordar el proceso de evaluación e intervención preventiva ante los riesgos psicosociales) y para ello asumimos los retos sindicales planteados.

3.2. Representantes de las trabajadoras y los trabajadores de CCOO

Veremos qué personas de la representación sindical de CCOO están dispuestas a trabajar el tema, valorando si son suficientes, si tienen tiempo suficiente, si tienen la información suficiente, etc. Intervenir frente a los riesgos psicosociales puede ser un proceso largo y requiere de trabajo y horas de dedicación. En todo caso, **la implicación del conjunto de la representación sindical de CCOO** es básica, hablamos de los **delegados de prevención** y de los **demás representantes de los trabajadores** (delegados de personal o miembros del comité de empresa,

delegados sindicales...). No podemos trabajar como compartimentos estancos. Es muy importante sumar nuestras experiencias, integrar criterios de salud al conjunto de la acción sindical y criterios de acción sindical al ámbito de la salud. Nos tenemos que apoyar. La organización del trabajo es cosa de todos, y todos tenemos algo que decir.

Se trata de que tanto los delegados de prevención como los demás representantes de los trabajadores (delegados de personal o miembros del comité de empresa, delegados sindicales...) **estemos de acuerdo en que es una prioridad sindical**. Por ejemplo, si estamos dispuestos a participar en todo el proceso preventivo, haciendo nuestras propuestas (tenemos instrumentos para cada fase) y no solo actuar emitiendo opinión al principio y al final (hacer seguimiento y control), aunque ello implique un proceso largo de diálogo y negociación y con resultados solo a medio plazo (ya sabemos que nada es de hoy para mañana y más cuando hablamos de salud laboral); si estamos dispuestos a profundizar en la participación del conjunto de los trabajadores, aunque lo habitual sea solamente informar de nuestras decisiones; si vamos a trabajar para hacer emerger las desigualdades y poner los mecanismos para que desaparezcan; si estamos dispuestos a ser aún más reacios a aceptar las exigencias de adaptabilidad en el tiempo de trabajo (aunque sea a cambio de dinero) porque ello puede perjudicar la salud de los trabajadores, y un largo etcétera.

Hasta ahora, la organización del trabajo o bien no se discutía en base al principio de unilateralidad empresarial, o bien se discutía en el comité de empresa o con los delegados de personal basándonos en los criterios y contenidos de la negociación colectiva. Ahora también se va a discutir en el ámbito de la salud laboral teniendo en cuenta los nuevos retos sindicales. Además, nos necesitamos mutuamente. Es muy importante poder compartir las experiencias de todos, sumar nuestros puntos de vista, incorporar criterios de salud al conjunto de la acción sindical y criterios de acción sindical al ámbito de la salud.

El objetivo de este paso es doble: por un lado, aunar criterios y, por otro, dotarnos de coherencia en nuestras intervenciones independientemente del ámbito en que se produzcan. Lo que tiene más sentido es ser congruentes y llevar a todos los sitios en los que representamos a nuestros compañeros las mismas ideas en relación a la organización del trabajo, para ello tenemos que reflexionar, delegados de personal y de prevención conjuntamente, sobre cuáles van a ser nuestras posiciones e ir discutiendo nuestras prioridades a lo largo de todo el proceso.

3.3. Representantes de otros sindicatos

Si existen otros sindicatos, lo ideal sería discutirlo con ellos para poder llegar a la **unidad de acción** antes de abordarlo con la dirección de la empresa. Con todo, como siempre, las relaciones intersindicales dependerán de la práctica habitual en la empresa. En algunos casos, nuestra fuerza sindical puede ser menor que la de otros sindicatos o, siendo mayoritarios, no conseguir llegar a acuerdo respecto al método de evaluación e intervención preventiva, o en las medidas a proponer, etc.

Todos sabemos lo difícil que es trabajar ante la empresa con división sindical explícita. El boicoteo de otros sindicatos, aunque sean minoritarios, podría significar echar por la borda un proceso que necesita de la participación de todos los trabajadores en distintos momentos.

3.4. Estructuras territoriales y federativas de CCOO

La estructura sindical federativa y territorial de salud laboral y de acción sindical (responsables y asesores técnico-sindicales) de CCOO puede ayudarnos con su experiencia en relación a la salud laboral, a los riesgos psicosociales, al proceso de intervención, en relación a los diversos aspectos de la organización del trabajo, en el diseño de medidas preventivas y en todo lo que necesitamos.

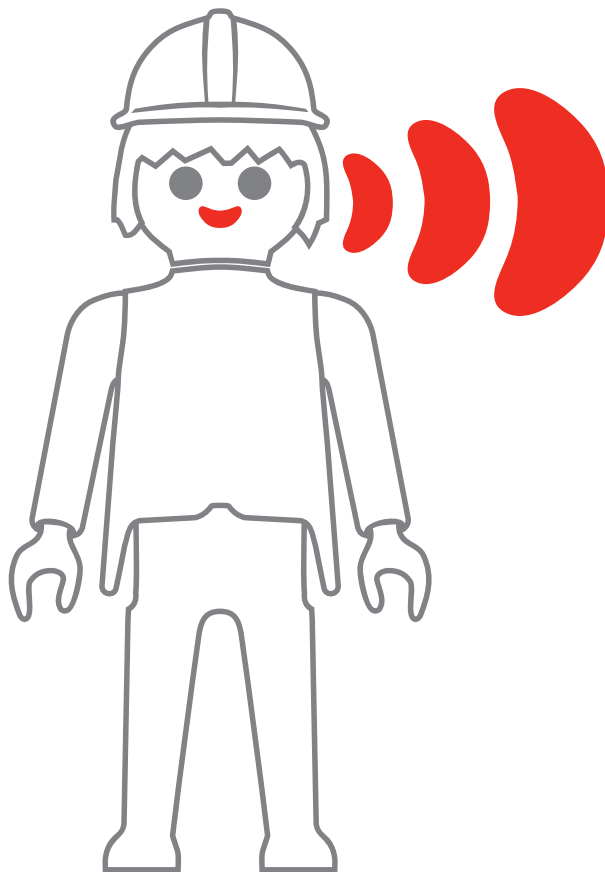
La organización del trabajo es un aspecto transversal, lo que implica la necesidad de coordinación entre las distintas estructuras sindicales de CCOO dentro y fuera de la empresa.

Conclusión

Tras la valoración del activo sindical podemos llegar a dos posibles conclusiones:

- **Estamos preparados** para abordar propositivamente la intervención frente a los riesgos psicosociales; en ese caso tendremos que elaborar un plan de trabajo que responda a las necesidades de nuestras compañeras y compañeros y que nos conduzca a conseguir nuestros retos. Si esta es la valoración, continúa con el siguiente capítulo de esta guía para ver cómo plantear el tema.

- **No estamos preparados**, porque no contamos con el apoyo suficiente, o bien del conjunto de trabajadoras y trabajadores, o no existe un acuerdo sobre si es una prioridad sindical en este momento o no hemos alcanzado una unidad con el resto de representantes de otros sindicatos.



**EXIGIR LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES
A LA DIRECCIÓN**

4. Exigir la evaluación de riesgos psicosociales a la dirección	41
4.1. No marear la perdiz	41
4.2. Requisitos mínimos de la metodología de evaluación	42
4.2.1. Tener una base conceptual fundamentada en evidencias científicas relacionadas con la salud y las condiciones de trabajo	42
4.2.2. Usar técnicas adecuadas para la identificación y medida de riesgos psicosociales en el trabajo	43
4.2.3. Ser participativa	44
4.2.4. Usar un cuestionario válido y fiable	45
4.2.5. Ser aplicable a la empresa con el objetivo de cumplir con la finalidad preventiva	45
4.3. Nuestra propuesta: evaluar los riesgos psicosociales y acordar las acciones preventivas con el método CoPsoQ (istas21, psqcat21)	46
4.3.1. Adaptación validada en España de un instrumento internacional de prestigio	47
4.3.2. Estructurado como un proceso de intervención participativo	47
4.3.3. Incorpora conocimiento y metodología científica	49
4.3.4. Facilita la acción sobre el origen de los riesgos	50
4.3.5. Se puede aplicar a todas las empresas	51
4.3.6. Incorpora los requisitos legales	52
4.4. ¿Y si la empresa pretende no evaluar ni prevenir los riesgos psicosociales?	52
4.5. ¿Y si la empresa nos propone otro método?	53
4.5.1. Examinar el método	54
4.5.2. ¿Y si no nos contestan?	55
4.5.3. ¿Y si nos proponen el método F-PSICO del INSHT?	55
4.6. ¿Qué ámbito de intervención?	59
4.7. ¿Cuál es la situación preventiva?	61
4.8. ¿Dónde lo planteamos?	61

4. Exigir la evaluación de riesgos psicosociales a la dirección

Es imprescindible plantear a la dirección de la empresa que debemos abordar la organización del trabajo desde la perspectiva de la salud o, en otros términos, que debemos intervenir sobre los riesgos psicosociales, pues es el empresario el que tiene el deber de protección de la salud de los trabajadores.

4.1. No marear la perdiz

Los riesgos psicosociales, como los demás riesgos laborales, deben ser evitados y, si no fuera posible, evaluados y combatidos en su origen. No hay que perder tiempo discutiendo situaciones de riesgo obvias (como, por ejemplo, el trabajo en condiciones de aislamiento) que pueden, y deben, modificarse sin más dilación desde el momento en que son evidentes. Sin embargo, en multitud de ocasiones los riesgos psicosociales se presentan de forma compleja y tienen sus causas en múltiples aspectos de la organización del trabajo, por lo que la **evaluación de riesgos** es **imprescindible** para poder disponer de un diagnóstico adecuado y poder implantar las acciones preventivas necesarias.

Para evaluar riesgos **se precisa una buena metodología**, y esta tiene dos componentes: el técnico-científico (el método debe ser válido y fiable, etc.) y el social (el método debe centrarse en la participación de los agentes sociales). Además, una buena metodología debe ser bien usada, en un proceso paso a paso que permita a los agentes sociales ir acordando las mejores medidas preventivas posibles.

Por desgracia existen multitud de “métodos” malos. Los hay que no detectan los riesgos psicosociales sino otras cosas que no tienen nada que ver; otros son pura tecnocracia o burocracia e impiden la participación de la representación de los trabajadores y las trabajadoras; algunos son, simplemente, una fuente de negocio de ciertas consultoras para facturar todas las horas de más que puedan por sus servicios a sus empresas clientes.

Una metodología de evaluación de riesgos psicosociales aceptable debe reunir, necesariamente, una serie de requisitos técnico-científicos y sociales.

4.2. Requisitos mínimos de la metodología de evaluación

La evaluación de riesgos requiere, además de voluntad de realización, disponer de un método válido. El Reglamento de Servicios de Prevención establece que, cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en:

- Normas UNE.
- Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, así como de instituciones competentes de las comunidades autónomas.
- Normas internacionales.

En el caso de los riesgos psicosociales, ante la inexistencia de normas UNE, guías del INSHT o instituciones de las comunidades autónomas competentes (sobre riesgos psicosociales hay NTP, pero no guías) y guías del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y normas internacionales, los métodos o criterios que se utilicen serán:

Art. 5.3 RSP

- Guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia.
- Otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente y que proporcionen confianza en su resultado.

4.2.1. Tener una base conceptual fundamentada en evidencias científicas relacionadas con la salud y las condiciones de trabajo

La **base conceptual** es la que **determina** los contenidos del método, es decir, **qué mide** y **qué no mide** (por ejemplo, qué se pregunta en un cuestionario), y cómo (o sea, mediante un cuestionario u otros métodos).

Identificar factores de riesgo implica identificar condiciones de trabajo para

las que existe evidencia científica suficiente de que pueden ser nocivas para la salud; no es ni identificar personas enfermas o con algún problema de salud ni etiquetar a nadie según sus características personales.

Existen varios modelos teóricos (especialmente los conocidos como *demanda – control – apoyo social*; *balance de esfuerzo – recompensas*; *modelo vitamínico*; *modelo de justicia organizativa*; *conflicto trabajo – familia...*) que conjuntamente proporcionan un marco conceptual sólido que explica la relación entre factores psicosociales laborales y salud. Un método de evaluación de riesgos psicosociales no puede ignorarlos, y debe considerarlos explícitamente en su marco teórico integrado en su manual o en sus materiales de uso.

Algunos servicios de prevención pueden proponer el uso de métodos sin marco conceptual o con marcos conceptuales de ámbitos distintos a la prevención de riesgos psicosociales. Debemos rechazarlos. Por ejemplo, métodos diseñados para la práctica de la psicología clínica (como los cuestionarios de personalidad, de salud mental...) o para la gestión de recursos humanos (como los cuestionarios de motivación, de clima laboral...) que, aunque puedan ser útiles en los ámbitos para los que han sido diseñados, nada tienen que ver con la evaluación y la prevención de riesgos.

Para algunas propuestas lo importante son las características de personalidad. Debemos rechazarlas. La ley determina que hay que evaluar condiciones de trabajo y prevenir en origen, y la evidencia científica demuestra que, independientemente de las características de personalidad, hay condiciones de trabajo que dañan nuestra salud. Por otro lado, centrarse en las características de personalidad promueve la discriminación en el trabajo por razones de salud, por ejemplo, seleccionando a las personas más resistentes al estrés y dejando a las demás en el camino.

4.2.2. Usar técnicas adecuadas para la identificación y medida de riesgos psicosociales en el trabajo

Además de “qué” mide un método, también es fundamental el “cómo” lo hace, cuestión que también tiene que ver con el conocimiento científico, pues la investigación y la experiencia han demostrado que hay métodos que funcionan y otros que no.

Los riesgos psicosociales “ni se ven ni se tocan”. Si el trabajo es desgas-

tador emocionalmente, si permite o no desarrollar las habilidades y conocimientos, si se recibe o no apoyo de superiores en la realización del trabajo, si los objetivos del trabajo están claros, etc., son aspectos que no pueden observarse desde fuera; por eso los **buenos métodos de evaluación psicosocial** se **basan** en el **análisis** de la **experiencia cotidiana de los trabajadores**, para lo que el uso de cuestionarios estandarizados analizados mediante el método epidemiológico es imprescindible.

Otros métodos, como los *check lists* o listas de control y las entrevistas individuales, pueden ser de gran utilidad en proyectos de investigación, pero no son apropiados para la evaluación de riesgos.

Las **listas de control** son una reducción simplista de un problema complejo, frecuentemente no validadas, y dependen de la subjetividad más absoluta: son usadas por una única persona técnica que, aunque con la mejor voluntad del mundo, no deja de ser única y con su única visión y experiencia.

Art. 33.1.a LPRL

Las **entrevistas** no permiten comprobar su validez o fiabilidad, producen resultados difíciles de contrastar e interpretar y, generalmente, no presentan suficientes garantías de protección de la confidencialidad y no generan la confianza suficiente entre los agentes sociales. Además, requieren del uso intensivo de recursos muy especializados, escasos y caros (¡no es nada fácil hacer buenas entrevistas!) que son inasumibles en la práctica para una gran mayoría de empresas. Por estas razones no representan una opción válida o realista para la evaluación de riesgos, y las instituciones líderes internacionalmente en salud laboral se han centrado en el desarrollo de cuestionarios estandarizados como la única estrategia válida y operativa para que la evaluación de riesgos psicosociales pueda ser una realidad en todas las empresas.

Art. 3.2 RSP

Art. 36.1.c LPRL

4.2.3. Ser participativa

La participación de los protagonistas no puede limitarse a la obtención de datos, sino que debe abarcar el análisis de la información obtenida y la propuesta de medidas preventivas. Es decir, el método de evaluación y consiguiente planificación de la acción preventiva debe plantear procedimientos concretos de participación del empresario y sus representantes y de los trabajadores y sus representantes en todo el proceso de intervención preventiva. No es aceptable que solamente los técnicos de prevención tengan la palabra.

La participación es una necesidad metodológica (los agentes sociales tienen una parte del conocimiento derivado de la experiencia que no es sustituible y que es complementario al técnico), además de **un imperativo legal** (lo dice la Ley de Prevención de Riesgos Laborales) y un **requerimiento operativo** (es necesaria la implicación activa de los agentes si se pretende una prevención eficaz, pues son quienes tienen capacidad de decisión y acción en la empresa).

4.2.4. Usar un cuestionario válido y fiable

“*Válido*” quiere decir que se ha comprobado que el cuestionario mide efectivamente lo que dice medir, esto es, las exposiciones psicosociales que se definen en su marco conceptual.

“*Fiable*” quiere decir que se ha comprobado que todas sus preguntas y “escalas” (agrupaciones de preguntas que se analizan conjuntamente, imprescindibles para medir fenómenos intangibles como las exposiciones psicosociales) son relevantes y consistentes, y que las medidas que produce son repetibles (o sea, que daría la misma puntuación si las repetimos una y otra vez en las mismas condiciones).

No bastan las buenas intenciones: el manual del método debe contener la información de su validez y fiabilidad y la referencia a la revista científica en que esta se ha publicado.

Debemos **rechazar un método cuya validez y fiabilidad no estén demostradas**, utilizarlo sería como usar un sonómetro sin calibrar o un termómetro para medir el ruido. Hay que exigir esta información, que debería estar publicada en alguna revista científica y así cumplir con las “normas del juego” profesionales (para publicar en revistas científicas, los artículos se someten a un proceso de “evaluación por pares” para garantizar su calidad. Los resultados “científicos” no son aceptables como tales si no se publican en revistas científicas independientes, con “revisión por pares” e indexadas en las bases de datos de literatura científica).

4.2.5. Ser aplicable a la empresa con el objetivo de cumplir con la finalidad preventiva

Los materiales del método (manuales, hojas informativas, base de datos y aplicación informática para el procesamiento de la información...) han

de ser accesibles y basados en la experiencia para hacer factible su uso en las empresas. No se evalúa por el mero hecho de conocer, sino como paso previo racional para una acción preventiva eficaz.

En este sentido, el método debe cumplir una serie de requisitos que podemos llamar *operativos* con el objetivo de facilitar la acción preventiva posterior, como son:

- Permitir identificar las exposiciones al menor nivel de complejidad posible (al concretar los problemas es más fácil buscar alternativas).
- Cubrir el mayor espectro posible de diversidad de exposiciones (usar las mismas definiciones permite comparar, priorizar y poder ser equitativos).
- Presentar los resultados por distintas unidades de análisis (permite localizar la exposición y la consecución de la equidad).
- Valorar las exposiciones utilizando valores de referencia poblacionales (objetivos de exposición asumibles a corto plazo), además de proponer la situación ideal.

4.3. Nuestra propuesta: evaluar los riesgos psicosociales y acordar las acciones preventivas con el método CoPsoQ (istas21, psqcat21)

Nuestra propuesta debe ser clara y concreta, y el CoPsoQ (istas21, psqcat21) es el método que mejor cumple todos los requisitos que todo método de evaluación debería obedecer (ver el apartado “Requisitos mínimos de la metodología de intervención”). La siguiente tabla resume sus principales características:

Características de CoPsoQ-istas21

1. Adaptación validada en España de un instrumento internacional de prestigio.
2. Estructurado como un proceso de intervención participativo.
3. Incorpora conocimiento y metodología científica: usa un cuestionario estandarizado, válido y fiable.
 - El análisis se basa en el método epidemiológico.
 - Incorpora valores de referencia poblacionales.
 - Triangula los resultados a través de la participación.
4. Facilita la acción sobre el origen de los riesgos.
5. Se puede aplicar a todas las empresas.
6. Incorpora los requisitos legales.

4.3.1. Adaptación validada en España de un instrumento internacional de prestigio

CoPsoQ-istas21 forma parte de la metodología CoPsoQ, que es un instrumento de investigación, evaluación y prevención internacional de origen danés, disponible actualmente en más de 25 lenguas, entre ellas el castellano y el catalán (y, pronto, en gallego y euskera). Se encuentra referenciado en más de 160 publicaciones en revistas científicas indexadas en Medline (Pubmed) y citado como método de referencia tanto por la propia Organización Mundial de la Salud como la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, que lo muestra como referencia de buena práctica.

Las sucesivas versiones de CoPsoQ han sido adaptadas y validadas en España y sus resultados publicados en revistas científicas (ver las referencias de los artículos de validación en el apartado de “Recursos en la web www.copsoq.istas21.net”). CoPsoQ-istas21 tiene una base conceptual clara, descrita en su manual y basada en evidencias científicas, y mide la exposición laboral a factores de riesgo psicosocial.

El manual de CoPsoQ (istas21, psqcat21) explica detalladamente el marco conceptual y muestra las referencias bibliográficas más relevantes. Para más información sobre estos aspectos o sobre su implantación a nivel internacional, puedes consultar el espacio sobre bibliografía de la pestaña sobre “Recursos de la web” del método.

Es un método que sitúa las condiciones de trabajo y las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra como origen de las exposiciones psicosociales y que no *marea la perdiz*. Lo nuestro es que las condiciones de trabajo no sean nocivas, y hay que analizar qué pasa en la empresa.

4.3.2. Estructurado como un proceso de intervención participativo

Uno de los valores añadidos de CoPsoQ-istas21 es su estructuración como un proceso de intervención participativo, formalizado y pautado paso a paso. Por ello, desde un principio se crea un marco formal de participación que comienza con la firma de un acuerdo entre la dirección y la representación de las trabajadoras y los trabajadores y la creación de un grupo de trabajo constituido por los agentes sociales en la em-

presa (representantes de la dirección y de los trabajadores) con el asesoramiento técnico necesario. El esquema de todo el proceso puede verse en la siguiente tabla.

Fase del proceso	¿Quién la realiza?	¿Cuándo?
Evaluación de riesgos		
Acordar la utilización del método <ul style="list-style-type: none"> ■ Presentar el método CoPsoQ-istas21 ■ Firmar el acuerdo para su implementación ■ Constituir el grupo de trabajo 	Comité de seguridad y salud	
Preparar y realizar el trabajo de campo <ul style="list-style-type: none"> ■ Adaptar el cuestionario ■ Diseñar la distribución, respuesta y recogida del cuestionario y la sensibilización de la plantilla ■ Poner en marcha el trabajo de campo 	Grupo de trabajo	
Interpretar los resultados y acordar medidas preventivas <ul style="list-style-type: none"> ■ Informatizar los datos y generar el informe preliminar ■ Concretar la exposición, su origen y las medidas preventivas ■ Informar a la plantilla 	Grupo de trabajo. El comité de seguridad y salud ratificará las medidas preventivas que el grupo de trabajo acuerde poner en marcha y el documento final de evaluación de riesgos	
Planificación de la actividad preventiva		
Implementar las medidas preventivas <ul style="list-style-type: none"> ■ Planificar las medidas preventivas ■ Seguir su implementación ■ Evaluar las medidas preventivas ■ Informar a la plantilla 	Grupo de trabajo. El comité de seguridad y salud ratificará cualquier medida preventiva que el grupo de trabajo acuerde poner en marcha y el documento final de planificación de la actividad preventiva	

Este grupo de trabajo tiene unas funciones muy importantes:

1. Tomar todas las decisiones relacionadas con el trabajo de campo y ejecutarlas.
2. Debatir los resultados del análisis de los cuestionarios y acordar el origen de los riesgos.
3. Acordar las medidas preventivas y priorizar su ejecución,

acordando los términos en los que se ejecutarán (objetivos, plazos, responsables, etc.).

4. Hacer seguimiento y evaluación de las medidas preventivas ejecutadas.
5. Garantizar la participación de toda la plantilla e informar a lo largo de todo el proceso.
6. Puede decidir organizar otros métodos de participación de trabajadoras y trabajadores a través de los círculos de prevención.
7. Presentar al comité de seguridad y salud la evaluación de riesgos, la planificación de la actividad preventiva y cualquier otra actividad que acuerde para su ratificación por el órgano paritario reconocido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Buena parte del éxito del proceso preventivo depende del funcionamiento de este grupo de trabajo, que garantiza la participación, enriquece el conocimiento de la realidad y facilita que las decisiones preventivas que se tomen, sean las más acertadas y aceptadas.

A su vez, el **comité de seguridad y salud** tiene también unas **funciones** importantes:

- Negocia el acuerdo (ver anexo V del manual del método).
- Acuerda el ámbito de evaluación (toda la empresa, centros de trabajo...).
- Acuerda elaborar o no los indicadores para los planes y medidas de igualdad.
- Acuerda la composición del grupo de trabajo paritario.
- Ratifica el documento de evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, así como todo aquello que le presente el grupo de trabajo.

4.3.3. Incorpora conocimiento y metodología científica

Como ya se ha visto (ver *Adaptación validada en España de un instrumento internacional de prestigio*), CoPsoQ (istas21, psqcat21) usa un cuestionario estandarizado, válido y fiable, cuyas respuestas son analizadas por su aplicación informática en base al método epidemiológico, comparando sus medidas por unidades de análisis (puesto de trabajo, género, departamento) con los valores de referencia para la población

asalariada en España, y todo ello de forma automatizada, evitando errores de cálculo y representación gráfica.

El uso de **valores de referencia poblacionales** es una característica esencial de CoPsoQ, que lo hace diferente y metodológicamente superior a la mayoría de métodos existentes. Ante la inexistencia de valores límite de exposición (como, por ejemplo, los que existen para el ruido), **la comparación** de las mediciones obtenidas en la empresa con los valores poblacionales de referencia es la forma más razonable de **ordenar las exposiciones en base a su magnitud** y poder **decidir cuáles deben ser modificadas** en aras a proteger la salud de los trabajadores y las trabajadoras. Estos valores, obtenidos mediante una encuesta representativa de la población asalariada, representan un objetivo de exposición razonablemente asumible a corto plazo por las empresas.

Con tal de mejorar la objetividad de sus medidas, CoPsoQ (istas21, psqcat21) “triangula” los resultados que ofrece mediante la discusión y acuerdo sobre su interpretación entre los miembros del grupo de trabajo, lo que supone, junto a las características anteriores, el mayor refuerzo a la objetividad de sus medidas. Ningún otro método existente es más objetivo que CoPsoQ (istas21, psqcat21).

4.3.4. Facilita la acción sobre el origen de los riesgos

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que la intervención preventiva debe ir dirigida al origen de los riesgos. Además, la investigación ha demostrado que las intervenciones más efectivas son aquellas que actúan sobre el origen, o sea, *las causas*, de las exposiciones.

Por ello, el proceso de intervención de CoPsoQ (istas21, psqcat21) facilita la identificación del origen de las exposiciones psicosociales de formas complementarias.

De un lado, la identificación de los riesgos se realiza al nivel de menor complejidad conceptual posible (divide los problemas), lo que facilita la búsqueda de alternativas organizativas más saludables.

Por otro lado, los **resultados** se presentan para el **conjunto del centro de trabajo** y para **cada una de las secciones o departamentos** que lo componen, **puestos de trabajo y sexos**. Un gráfico sintético permite

visualizar, de una vez, la exposición a las 20 dimensiones para el conjunto de la empresa y para cada departamento, puesto de trabajo y sexo, mostrando de forma clara e inequívoca dónde se localizan las exposiciones nocivas y cómo están las desigualdades en la empresa.

4.3.5. Se puede aplicar a todas las empresas

Se trata de un instrumento diseñado para evaluar cualquier tipo de trabajo en el mundo laboral. El cuestionario incluye 20 dimensiones psicosociales, que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que puedan existir en el mundo del empleo actual.

La relevancia para la salud de todas y cada una de estas dimensiones entre las diferentes ocupaciones y sectores de actividad puede ser distinta, pero en todos los casos se usan las mismas definiciones e instrumento de medida, lo que posibilita las comparaciones entre ocupaciones y sectores. Desde el punto de vista operativo, esto supone la mejor base de información posible para la priorización de problemas y actividades preventivas en las empresas que, de hecho, constituyen en sí mismas unidades de gestión integradas con distintas actividades y ocupaciones (en la empresa química trabajan operarios, administrativos, técnicos...).

Otra consideración de gran importancia es la de la equidad. El sentido y el espíritu de la prevención son garantizar que el trabajo no sea nocivo para la salud, independientemente de la actividad, ocupación o cualquier otra condición social. **Solo** los análisis con **métodos universales** pueden garantizar que otorgamos a la **salud** de los **trabajadores** y las **trabajadoras en peores condiciones** la **misma importancia** que a la de los **colectivos más favorecidos**.

Es una metodología que tiene dos versiones que se adecuan al tamaño de la empresa, o institución: una para empresas de 25 o más trabajadores, y otra para empresas de menos de 25 trabajadores (existe una tercera versión para realizar estudios epidemiológicos para investigadores).

Es una metodología que **permite** la **adaptación del cuestionario** teniendo en cuenta la realidad de la empresa objeto de evaluación (departamentos, puestos de trabajo, tipos contractuales, horarios...) y la protección del anonimato.

Por último, CoPsoQ (istas21, psqcat21) es una metodología al alcance

de todas las empresas porque es de **utilización pública y gratuita**. Todos los materiales de CoPsoQ-istas21 son de acceso gratuito a través de la web www.istas.ccoo.es en castellano, y de la web de la Generalitat catalana <http://empresaiocupacio.gencat.cat/> en catalán (también disponemos de versiones de los cuestionarios en euskera, gallego, inglés, alemán y francés). En el enlace, en el espacio sobre bibliografía de la pestaña sobre “Recursos de la web de la metodología (www.cop-soq.istas21.net)” encontrarás materiales de apoyo que puedes usar (presentaciones de diapositivas, folletos informativos...).

4.3.6. Incorpora los requisitos legales

CoPsoQ (istas21, psqcat21) cumple todos los requisitos exigidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y por el Reglamento de los Servicios de Prevención, tanto en cuanto al contenido científico como en cuanto al proceso de intervención, y que son los que se detallan en la siguiente tabla.

Requisitos legales	Concreción en CoPsoQ	Referencias legales
Garantizar la participación de los agentes sociales	Proceso de intervención participativa Grupo de trabajo Cuestionario estandarizado Círculos de prevención	Arts. 18 y 33 LPRL
Incorporar el conocimiento y la metodología científica	Teoría general de estrés 20 dimensiones psicosociales	Arts. 4 y 5 RSP
Facilitar la intervención en origen, su planificación y seguimiento	Prevalencia de la exposición en empresa y, por puesto, departamento, sexo y 4 unidades de análisis más Condiciones de trabajo relacionadas con las exposiciones Distribución de frecuencias	Art. 15 LPRL y art. 2 RSP
Facilitar la elaboración de la documentación	Informe preliminar de evaluación Plantillas de trabajo Documentos ejemplo (cuestionario, informe preliminar, acuerdo...)	Art. 21 LPRL y art. 7 RSP

4.4. ¿Y si la empresa pretende no evaluar ni prevenir los riesgos psicosociales?

Probablemente habrá que **convencer al empresario de que** los ries-

gos psicosociales pueden ser un problema en su empresa y que **tiene obligación** legal de prevenirlos. Es posible que nos planteen que “son problemas individuales y no de organización del trabajo”, y que, si tuviera algo que ver con la organización del trabajo, esta es de su exclusiva incumbencia. Sin embargo, tanto la evidencia científica como la Ley de Prevención de Riesgos Laborales apoyan nuestros argumentos y habrá que insistir en ellos. Encuentras toda la información que necesitas en el apartado 1.1. de esta guía y en el anexo 1 encuentras un modelo de escrito para dirigirte a la empresa. En caso de no llegar a un acuerdo, pueden serte útiles las ideas del apartado “Escenario de desacuerdo”.

4.5. ¿Y si la empresa nos propone otro método?

Puede que la empresa esté de acuerdo en que hay que abordar los riesgos psicosociales, pero que pretenda usar otras metodologías. Entre los argumentos habituales, suelen aducir que CoPsoQ es “el método de CCOO” (y ya hemos visto que es falso: es el método más internacional de todos los existentes), que es caro o que su uso conlleva mucho tiempo, y nos proponen el uso de métodos “más sencillos” o “neutrales” (como el propio del servicio de prevención o la mutua, o entrevistas que harán sus técnicos), pero que en realidad son métodos sin base científica, no validados, y sin ninguna o poca participación de la representación de los trabajadores y las trabajadoras, dejando en manos del personal técnico multitud de decisiones cruciales. Escoger la metodología puede ser motivo de conflicto, porque la metodología de la evaluación puede condicionar fuertemente sus conclusiones.

Por desgracia, con frecuencia se considera que elegir el método de evaluación es una cuestión técnica en la que los agentes sociales no pueden participar porque no tienen conocimientos específicos. Esta suposición es falsa e inaceptable. Admitimos que discutimos cuestiones técnicas (y vamos a exigir que técnicamente sea un método impecable y no una chapuza), pero la discusión es también social en tanto que las cuestiones técnicas tienen una traducción directa en nuestras condiciones de trabajo (además de que la participación de las trabajadoras y los trabajadores es también una necesidad técnica de un buen método).

Sindicalmente hay cuestiones en las que **no podemos aceptar rebajas**: en primer lugar, un método de evaluación de riesgos psicosociales debe **centrarse en condiciones de trabajo** y **estar conveniente-**

mente validado; en segundo lugar, debe posibilitar la **participación efectiva de la representación** de las trabajadoras y los trabajadores en todas las fases de la evaluación.

Por ejemplo, no apoyaremos un método que considere que los riesgos psicosociales responden a la personalidad de los individuos y no a las condiciones de trabajo (como presupone la mayoría de “métodos” que presentan las mutuas y muchas consultorías), pues sus resultados no evidenciarán las condiciones de trabajo nocivas que puedan existir en la empresa, y quedarían sentadas las bases para que las medidas preventivas se dirijan a las personas (programas de relajación o tonterías por el estilo) y no a la organización del trabajo.

4.5.1. Examinar el método

En CCOO encontrarás el **apoyo de los asesores técnico-sindicales en salud laboral de tu federación o territorio** para analizar la propuesta de la empresa y argumentar nuestra posición.

Para comenzar, puede ser útil repasar los argumentos del apartado “Requisitos mínimos de la metodología de evaluación” y preguntar (por escrito) a la empresa cómo el método que propone cumple con todos y cada uno de ellos. También podemos compararlo directamente con el CoPsoQ (istas21, psqcat21). Una forma práctica y sencilla es pedir una copia del manual del método y comprobar lo que en él consta y lo que no.

Algunas preguntas clave son:

- El nombre del método; quiénes son sus autores; institución científica que lo ampara; la fecha de realización; si es de dominio público o privado (de pago).
- El método en cuestión, ¿dispone de manual escrito?
- Si es un método extranjero, ¿cuál es la lengua original?, ¿cómo se adaptó a nuestro contexto?, ¿quién lo adaptó?
- ¿Qué técnica utiliza?, ¿un cuestionario estandarizado?, ¿una lista de control (*check list*)?, ¿entrevistas individuales?
- ¿Qué base conceptual y modelos teóricos asume?
- ¿Qué mide exactamente?: dimensiones o factores de riesgo que incluye.
- ¿Está validado?, ¿es fiable?, ¿dónde se publicó la validación?

- ¿Se puede adaptar a la empresa?
- ¿Cómo se presentan los resultados?, ¿son comprensibles?, ¿visualiza las situaciones de desigualdad?
- ¿Cómo valora las exposiciones? Es decir, ¿cómo se determina si la puntuación de una exposición es o no aceptable?
- ¿Permite la participación de todos los agentes: directivos y representantes de los trabajadores y las trabajadoras?

Si la respuesta a estas preguntas es deficiente (por ejemplo, si no dispone de un manual escrito; si dicen que el método está validado, pero no aportan ninguna publicación científica que lo autentifique; si usa entrevistas individuales; si se centra en la personalidad de las personas...) se trata de un "método" que no merece tal nombre y **hay que rechazarlo**.

Art. 18.2 LPRL

Debemos hacer constar por escrito las insuficiencias detectadas, si es posible en las actas de las reuniones del comité de seguridad y salud o en el ámbito que discutamos con la empresa sobre salud; si no es posible, en un documento específico dirigido a la empresa.

Exigiremos por escrito (en el Anexo 1 tienes un ejemplo) que nos presenten un método que cumpla las características de tener base científica, estar validado, ser fiable, ser participativo y ser aplicable a la empresa con el objetivo de facilitar la acción preventiva. Si no acceden, no hay nada más que discutir.

4.5.2. ¿Y si no nos contestan?

Si pasado el plazo de contestación no nos han hecho llegar la información del método para analizarlo, es muy probable que no sea un método sino un instrumento poco profesional. Exigiremos que nos presenten un método que cumpla los requisitos previos. Si no acceden, no hay nada más que discutir, tendremos que plantearnos que estamos en el segundo **escenario de desacuerdo con la empresa**.

4.5.3. ¿Y si nos proponen el método F-PSICO del INSHT?

Ante nuestra insistencia para intervenir frente a los riesgos psicosociales con el método CoPsoQ (istas21, psqcat21), algunos técnicos y otros sindicatos pueden proponer utilizar el método F-PSICO del INSHT.

Se suele usar un argumento falso: que el F-PSICO del INSHT es el “único método oficial”. De acuerdo con el Reglamento de los Servicios de Prevención, las **metodologías de evaluación de los riesgos psicosociales** se ajustarán a **los siguientes criterios**:

- Normas UNE (criterio inaplicable, puesto que ninguna de ellas contempla la evaluación de riesgos psicosociales).
- Guías del INSHT (criterio inaplicable, no existe ninguna guía del INSHT sobre evaluación de riesgos psicosociales, sí existen NTPs pero tanto del F-PSICO como del CoPsoQ (istas21, psqcat21), pero no guías, ¿no es lo mismo!).
- Normas internacionales (criterio inaplicable: tampoco lo contemplan).
- En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio (criterio aplicable en parte: CoPsoQ (istas21, psqcat21) tiene una guía del Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca y un manual de ISTAS y las demás instituciones implicadas en la versión en castellano y un manual de la Generalitat de Catalunya para la versión en catalán; el F-PSICO tiene un manual elaborado por el INSHT).

CoPsoQ (istas21, psqcat21) cumple todos los requerimientos legales que deben cumplir los métodos de evaluación (ver el apartado “Nuestra propuesta: evaluar los riesgos psicosociales y acordar las acciones preventivas con el método CoPsoQ (istas21, psqcat21)”, **es falso** pues que solo los cumple F-PSICO).

Por otro lado, considerando lo que nuestra normativa establece sobre el valor de lo negociado entre las partes, no existe impedimento legal alguno para el uso de CoPsoQ (istas21, psqcat21), cuando su uso es fruto del acuerdo entre los representantes de los trabajadores y de la dirección de la empresa.

El **F-PSICO** es un método propio del INSHT que **no se corresponde con ninguno de los existentes a nivel internacional**, y tiene una serie de **limitaciones** importantes desde el punto de vista científico, que resumiremos en:

- Marco conceptual confuso, incluyendo algunos conceptos obsoletos.

- Procedencia desconocida de algunas preguntas del cuestionario, que contiene algunas escalas de deficiente construcción.
- Validez y fiabilidad discutibles y no publicadas en revistas científicas.
- Análisis estadístico con errores que repercuten en la valoración de la exposición (lo que puede diluir situaciones de exposición).
- Aunque recomiende claramente la participación de los trabajadores, deja el proceso demasiado abierto y sujeto a la discrecionalidad de la empresa y el personal técnico.

Aun teniendo argumentos técnico-científicos, legales y sociales favorables al método CoPsoQ (istas21, psqcat21) en comparación con F-PSICO, en ocasiones no podemos conseguir que se aplique y habrá que negociar otro método. En estos casos, el F-PSICO del INSHT, pese a sus limitaciones, representa la única alternativa aceptable de entre todas las disponibles, pero siempre que la empresa acepte que se aplique en las mismas condiciones de utilización que las que rigen para el método CoPsoQ (istas21, psqcat21).

Acordar el uso del F-PSICO con condiciones

También usando F-PSICO, la dirección de la empresa y los técnicos deben quedar obligados a que este proceso tenga una **finalidad preventiva** (se evalúa para prevenir, no para tener papeles), a asumir la **participación de los representantes de los trabajadores** (delegados de prevención) **en todo el proceso** de evaluación e intervención preventiva (es decir, en la decisión del alcance de la evaluación, preparación y puesta en marcha del trabajo de sensibilización, distribución, respuesta y recogida del cuestionario, en la interpretación de datos, en la propuesta de medidas preventivas y su priorización) y a garantizar el **anonimato y la confidencialidad** de los datos.

En el Anexo 2 se reproduce una propuesta de acuerdo que orienta cómo concretar los temas ambiguos y cómo contrarrestar las propuestas con las que no estamos de acuerdo. Vamos a ver los objetivos que persiguen las cláusulas del acuerdo que proponemos:

1. Concretar el *para qué* y el *cómo* de la *participación* de los

- agentes sociales en la empresa y muy especialmente de la representación legal de los trabajadores, así como la participación de los trabajadores y las trabajadoras.
2. No separar la *identificación* de la *evaluación*, ya que en la evaluación de riesgos psicosociales estas dos fases siempre forman parte del mismo proceso.
 3. Pasar el cuestionario a *toda la plantilla* (y no a una muestra), ya que para conseguir una evaluación por puesto de trabajo válida, las técnicas de muestreo requieren de un conocimiento científico elevado no disponible entre los recursos técnicos a los que tienen acceso la mayoría de empresas, y por ello no vale la pena para el objetivo que persiguen las empresas, que es ahorrar costes.
 4. *No aceptar* el uso de las técnicas de observación ni de entrevista (ver el apartado “Usar técnicas adecuadas para la identificación y medida de riesgos psicosociales en el trabajo”).
 5. Las “*preguntas variables*” que se pueden añadir al cuestionario de F-PSICO serán *exclusivamente* las que también se utilizarán como “*unidades de análisis*” o “grupos de estudio” de las exposiciones. Solo deben contemplar condiciones de trabajo, condiciones socio-demográficas y condiciones de empleo que nos sirvan para localizar las exposiciones y visualizar desigualdades. Se utilizarán siempre las “preguntas variables” de puesto de trabajo y sexo (esta última podría eliminarse si el grupo de trabajo lo decidiera por un tema de anonimato). El resto de unidades de análisis se decidirán en el grupo de trabajo.
 6. El informe de resultados del *perfil valorativo* debe contener el porcentaje de trabajadores en los diferentes niveles de exposición (rojo, naranja, amarillo y verde), para la totalidad de la empresa y para cada categoría de las “preguntas variables” acordadas. Asimismo debe contener el perfil descriptivo (porcentaje de trabajadores que han elegido cada opción de respuesta de cada pregunta del cuestionario) para la totalidad de la empresa y, si el grupo de trabajo lo considera necesario, para los distintos puestos de trabajo.
 7. El *informe de resultados* no puede contemplar ningún dato resultado de seleccionar dos o más “grupos de estudio” a la vez (por ejemplo, puesto de trabajo y sexo a la vez), es decir, de dos o más categorías de respuesta de las “preguntas va-

riables” (por ejemplo, resultados del puesto operario de producción mujeres) a fin de poder *garantizar el anonimato* en los resultados.

8. *Concretar los criterios para la definición de medidas preventivas* en el grupo de trabajo: empezar por las exposiciones más prevalentes (considerando la probabilidad de riesgo de “muy elevada” y “elevada”) y acordar origen y medidas preventivas exposición a exposición (por ejemplo, discutir y acordar el origen de la exposición “participación-supervisión”, y seguidamente discutir las medidas preventivas a implementar). Tras el análisis de cada factor de riesgo, las medidas preventivas que se acuerden se pondrán en marcha.

Estas son nuestras condiciones para la aceptación del uso del método F-PSICO. **Si no se aceptan estas condiciones** no hay nada más que discutir, tendremos que plantearnos que estamos en el segundo escenario: **no hay acuerdo con la empresa.**

En relación a estos pasos es importante que pidas ayuda al asesor técnico-sindical de CCOO en salud laboral en la federación o territorio.

En algunas experiencias la correlación de fuerzas ha impedido conseguir que la empresa acepte estas condiciones. Hemos dejado continuar, pero a lo largo del proceso de intervención hemos ido intentando introducir estas condiciones, siempre dejando constancia por escrito, en las actas del comité de seguridad y salud o escritos específicos, de nuestras propuestas en cada momento.

4.6. ¿Qué ámbito de intervención?

Hay que discutir cuál será el ámbito de la empresa en el cual plantearemos la evaluación y correspondiente acción preventiva ante los riesgos psicosociales. Intervenimos frente a los riesgos psicosociales, pero ¿dónde?

Para ello nos podemos hacer preguntas del tipo:

- ¿Intervenimos a la vez toda la empresa o empezamos por algunos centros de trabajo?, ¿qué centros de trabajo?
- En cada centro, ¿intervenimos en todos los departamentos o

escogemos algunos?, o ¿empezamos a evaluar solo algunos puestos de trabajo?

- ¿Incorporamos a la intervención las ETT, contratas y subcontratas?

La **situación ideal** sería realizar la evaluación de riesgos para **todos los puestos de trabajo** y en el **mismo momento**. Pero la mayor parte de las veces, la realidad nos hace tener que elaborar un calendario de trabajo con fases, pues puede tratarse de un volumen de trabajo muy elevado o ser una empresa con múltiples centros o de ámbito territorial muy amplio. En ese caso, si tenemos que elegir, presionaremos para que se empiece a intervenir en ámbitos en los que tengamos fuerza sindical y personas con habilidades suficientes para gestionar el proceso. También tendremos en cuenta el empezar con colectivos en los que existan problemas manifiestos (ritmos altos, competitividad entre trabajadores, abusos de poder, bajas, enfermedades...).

En las experiencias de las empresas en las que se ha intervenido, se ha decidido en base a criterios que nos han llevado a:

- Limitar la acción a un solo centro de trabajo de la empresa.
- En otros casos se ha trabajado en algunos departamentos de un solo centro de trabajo.
- En ocasiones se ha empezado por un grupo profesional en distintos centros.
- En algunos casos se ha trabajado en varios centros de trabajo a la vez.

Debemos buscar algún criterio que nos oriente en esta decisión, pero cualquier criterio es válido. Se trata de empezar, más tarde o más temprano toda la empresa será sujeto de intervención preventiva.

Atendiendo a los mecanismos y medios de coordinación necesarios para el cumplimiento de las obligaciones legales derivadas de la coordinación empresarial, también podríamos plantearnos si tenemos fuerza sindical suficiente para incluir en este proceso de intervención ante los riesgos derivados de la organización del trabajo a las ETT y empresas de contrata, subcontrata y autónomos. Lo ideal sería incluirles.

**Arts. 24 LPRL y RD
171/2004**

Para el caso de las subcontratas, si bien es cierto que la empresa principal no puede cambiar ciertos aspectos en relación con las condiciones

de trabajo (por ejemplo, salario), sí que se puede incidir en aquellos aspectos que correspondan a la interacción entre las empresas (por ejemplo, ordenación del tiempo de trabajo).

Aunque hemos propuesto en todas las experiencias incluir en la evaluación a las ETT, autónomos y subcontratas, la negativa ha sido la respuesta mayoritaria. Sindicalmente estamos intentando que la dirección de las empresas subcontratadas aborde la evaluación de riesgos psicosociales. Por el contrario, en un caso hemos empezado a trabajar por la empresa subcontratada y, a raíz de este trabajo, se está intentando que se haga la evaluación y correspondiente acción preventiva en la empresa principal.

4.7. ¿Cuál es la situación preventiva?

La práctica concreta de gestión de la prevención en la empresa y la integración de la misma en las políticas empresariales son aspectos a tener en cuenta. En el plan de prevención de la empresa se definen qué acciones preventivas hay que hacer, cómo y con qué recursos, y es conveniente revisarlo.

A veces no nos encontraremos en la situación ideal, y abordar los riesgos psicosociales puede ser una oportunidad para impulsar la salud laboral en la empresa e integrarla en su gestión cotidiana.

En algunos casos hemos valorado el hecho de ampliar el acuerdo firmado con la empresa al servicio de prevención ajeno (SPA) o la ampliación del SPP.

En otros casos empezar a intervenir ante los riesgos psicosociales nos ha servido para crear canales de consulta y participación de los delegados y delegadas, y para plantear la participación directa de los trabajadores que hasta ahora no existían.

Esta experiencia ha servido para crear procedimientos que garanticen que nuestro conocimiento derivado de la experiencia esté presente y se tome en cuenta en todas las fases del proceso preventivo.

4.8. ¿Dónde lo planteamos?

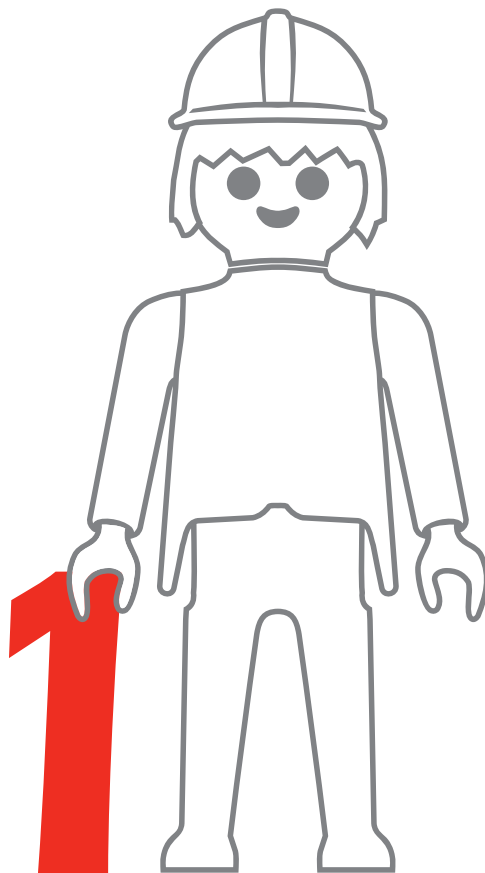
El foro adecuado para plantear nuestras demandas y propuestas es el

de las reuniones periódicas con el empresario o, si lo hay, en el espacio específico de interlocución en salud laboral (en el **comité de seguridad y salud** o en las reuniones de la representación de la empresa con el delegado de prevención). En otros casos deberemos remitirnos a las reuniones de la dirección de la empresa con el comité de empresa, o a las reuniones de esta con el delegado de personal o con la sección sindical.

Tanto si se realizan reuniones periódicas de salud laboral como si no, resulta muy útil convocar una reunión extraordinaria con la parte empresarial para tener tiempo suficiente de abordar todos los aspectos de nuestra propuesta.

Para la asistencia a esta reunión, en CCOO contáis con el apoyo del responsable sindical de salud laboral de la federación o del territorio y de los asesores técnico-sindicales en salud laboral. Podéis invitarles a la reunión tal y podrán acudir con voz, pero sin voto.

Art. 38.2 LPRL



ESCENARIO DE ACUERDO CON LA EMPRESA

PREPARAR LA OBTENCIÓN DE DATOS

5. Preparar la obtención de datos	66
5.1. Adaptar el cuestionario	66
5.1.1. Hacer emerger las desigualdades	66
5.1.2. Decidir las unidades de análisis	67
5.1.3. Garantizar el anonimato	70
5.2. Diseñar la distribución, respuesta y recogida del cuestionario	71
5.3. Preparar los canales de comunicación, información y sensibilización	72

5. Preparar la obtención de datos

Todos los pasos que a partir de ahora vamos a plantear como parte del proceso de intervención ante los riesgos psicosociales se basan en los pasos a realizar que determina el método CoPsoQ (istas21, psqcat21) y se irán comparando con los pasos que utiliza el método F-PSICO, por lo que os proponemos que vosotros *exijáis* que se realicen estos pasos y *participéis* en ellos.

5.1. Adaptar el cuestionario

En este punto, los objetivos sindicales son que la evaluación de riesgos y la consiguiente acción preventiva contemplen la diversidad y, si existen, **hagan emerger las desigualdades** en la exposición a los riesgos entre la población trabajadora de la empresa y preservar el anonimato para asegurar la participación sincera y libre de todos los trabajadores y las trabajadoras.

5.1.1. Hacer emerger las desigualdades

- Exigiendo que se utilice el mismo método de evaluación en toda la empresa para todos los puestos de trabajo, departamentos, etc. Así, los pasamos a todos por el mismo rasero.
- Exigiendo que se pregunten aquellas características socio-demográficas (sexo y edad) y condiciones de trabajo (puesto de trabajo, departamento, antigüedad, tipo de contrato, jornada...) que sabemos que pueden generar desigualdades y se presenten sus resultados de evaluación.

Por ejemplo, como por experiencia sabemos y tenemos suficientes evidencias científicas de que existen desigualdades entre las condiciones de trabajo de un puesto de trabajo y otro, exigiremos que el puesto de trabajo se pregunte y sea una unidad de análisis. Ello va a permitir ver si la exposición a cada uno de los riesgos psicosociales (por ejemplo, la falta de influencia) es diferente entre, por ejemplo, los puestos de téc-

Art. 4.1 RSP

nicos y los de administrativos, y si fuera así, nos va a permitir poner de manifiesto que en nuestro centro de trabajo hay desigualdades en la exposición a los riesgos psicosociales por puestos de trabajo. También nos va a permitir priorizar la acción preventiva entre aquellos colectivos que tienen condiciones de trabajo que generan una situación de exposición más desfavorable para la salud.

5.1.2. Decidir las unidades de análisis

Se trata de que nos preguntemos **cómo queremos los resultados**. Queremos *conocer los resultados para toda la empresa en su conjunto, pero también* queremos saber si la exposición a los riesgos psicosociales es distinta según se trabaje en un departamento u otro, en un puesto de trabajo u otro, con un tipo de contrato u otro... **Estas condiciones o situaciones para las que queremos obtener información, son las unidades de análisis**. Y para poder ver la exposición atendiendo a estas condiciones de trabajo, hay que preguntar sobre ellas en el cuestionario.

Haber preguntado y tener los resultados por distintas unidades de análisis no solo permite hacer emerger las desigualdades si las hay, sino también localizar mejor las exposiciones. Esto incrementa la posibilidad de encontrar medidas preventivas adecuadas e implementarlas.

El método CoPsoQ (istas21, psqcat21) pregunta y permite presentar los resultados por las siguientes unidades de análisis:

- Puestos de trabajo/ocupación (los tenemos que definir para nuestra empresa, permite una aproximación a las desigualdades de clase y las diferencias entre puestos en distintos niveles jerárquicos y con tareas de distinto contenido).
- Departamentos (los tenemos que definir para nuestra empresa, permite ver las diferencias por unidad de gestión, es decir, unidades con distintos superiores jerárquicos).
- Relación laboral (contrato fijo/temporal, trabajador autónomo, becario, sin contrato).
- Horarios (jornada partida, turnos, horario irregular; días de la semana que se trabaja...).
- Sexo.
- Edad.
- Antigüedad.

Si no se suprime la pregunta sexo, el método permite elaborar un documento de indicadores de igualdad.

Encontrarás el resumen de la información previa necesaria para adaptar el cuestionario en la web de la metodología CoPsoQ: pestaña RECURSOS, apartado “Preparar y realizar el trabajo de campo”.

El método F-PSICO las llama *preguntas variables o grupos de estudio/análisis*, y permite escoger un número indeterminado de unidades de análisis que hay que crear de cero. Para definir estas preguntas y dada la falta de criterios en el manual del F-PSICO, os proponemos usar los criterios y ejemplos que se establecen en capítulo 4.1. del manual del CoPsoQ (istas21).

El objetivo en la negociación es:

- Las *preguntas variables* que se pueden añadir al cuestionario serán las que se usen como “unidades de análisis” o como *grupo de estudio* de las exposiciones.
- Solo deben contemplar condiciones de trabajo, condiciones sociodemográficas y condiciones de empleo que puedan generar desigualdades, **jamás preguntas que puedan identificar a personas concretas o cuestiones que nada tengan que ver con el trabajo en la empresa** (número de hijos, etc.).
- Siempre se utilizarán las preguntas variables puestos de trabajo y sexo, esta última podrá eliminarse por cuestiones de anonimato.

Un comentario específico sobre **PUESTO DE TRABAJO** y **DEPARTAMENTO**.

En muchos casos no vamos a poder tratar por separado todos los puestos y departamentos, bien por cuestiones de operatividad (cuando hay demasiados), bien por cuestiones de anonimato. En estos casos deberemos establecer una unidad de análisis con más de un departamento o puesto de trabajo, lo que va a requerir agrupar.

Planteamos una serie de criterios para realizar este trabajo de agrupación en el caso de **puestos de trabajo**:

1. El primero es el de la *gestión de personas* (jerarquía): no pode-

mos sumar dos puestos, uno que implique mando sobre personas y otro que no. Sin embargo, sí podemos sumar distintos puestos de jefe intermedio, aunque entre ellos exista una jerarquía.

2. El segundo es el *margen de autonomía*: no sumaremos puestos con distintas posibilidades de decidir a la hora de realizar la tarea. Por ejemplo, a los trabajadores en el puesto de mecánico nadie les dice cómo deben arreglar las máquinas, en cambio los trabajadores en el puesto de operario no deciden ni cómo realizan el movimiento que hacen para aparear la pieza que les toca con la que les llega; las trabajadoras en el puesto de caja no deciden ni cómo se dirigen al cliente, en cambio las trabajadoras en el puesto de técnica informática programan con el sistema que ellas escogen.
3. El tercero es la *naturaleza de la tarea*: por ejemplo, no podemos unir el puesto de trabajo de mecánico con el de administrativo, sus tareas no tienen nada que ver; en cambio, sí podemos sumar el puesto de administrativo con el puesto de almacén que realiza una tarea parecida.

Recomendamos utilizar la nomenclatura que se usa habitualmente para referirse a los puestos de trabajo en la empresa, para que todo el mundo pueda identificar su puesto.

En la mayoría de casos tampoco se pueden tratar por separado todos los **departamentos**, secciones o zonas de la empresa, lo que va a requerir agrupar. El criterio para agrupar departamentos tendrá en cuenta que lo que se quiere observar son las diferencias entre unidades de gestión, por lo que la agrupación se realizará siguiendo el criterio de *tener el mismo superior jerárquico*. El organigrama de la empresa actualizado puede ser muy útil para esta tarea.

Para ver las diferencias de exposición entre plantilla de ETT, subcontratas y contratadas y la plantilla empleada de forma directa por la empresa, es esta pregunta sobre departamentos donde se deben añadir como opciones de respuesta. En las demás preguntas estarán incluidos con la plantilla contratada de forma directa por la empresa (por ejemplo, en las exposiciones por puesto de trabajo, por turno, sexo...).

Encontrarás un ejemplo de agrupación de puestos de trabajo y departamento en la web de la metodología CoPsoQ: pestaña RECURSOS, apartado "Preparar y realizar el trabajo de campo".

Cada vez son más frecuentes las rotaciones de trabajadores entre puestos de trabajo y departamentos. Si tales rotaciones existen en la empresa y pueden suponer condiciones de trabajo distintas, hay que tenerlas en cuenta en el análisis. El método CoPsoQ (istas21, psqcat21) permite tomar en consideración la rotación de trabajadores y trabajadoras tanto entre puestos como entre departamentos (independientemente de que legalmente se considere movilidad o no y que salarialmente sea reconocida o no). Para ello se debe concretar el tiempo mínimo a considerar para observar tales rotaciones (en meses: último mes, últimos dos meses, últimos cuatro meses). Con esta información, la aplicación informática del método configura el cuestionario y las bases de datos necesarias para realizar los cálculos que permiten estudiar las rotaciones.

El F-PSICO no lo permite. Una propuesta para poder tener en cuenta las rotaciones es definir como puesto de trabajo o departamento la suma de puestos o departamentos entre los que se rota.

5.1.3. Garantizar el anonimato

¿Alguna de las preguntas u opciones de respuesta del cuestionario pueden identificar a alguna persona?

Debemos respetar el anonimato en la respuesta. Este objetivo debe estar presente en todo el proceso de evaluación, pues es **condición indispensable para asegurar la participación sincera y libre de los trabajadores**. En esta fase del proceso implica que deberemos adaptar el cuestionario para eliminar las preguntas o modificar las opciones de respuesta que puedan identificar a algún trabajador o trabajadora.

Antes de la adaptación del cuestionario es muy importante que se aporte por escrito la situación en el centro de trabajo de cada una de las preguntas. Esta información es necesaria para identificar las unidades de análisis e imprescindible para adaptar el cuestionario y tomar decisiones en relación al anonimato.

El método CoPsoQ (istas21, psqcat21) da instrucciones detalladas al respecto y muestra en una tabla las preguntas del cuestionario que pueden ser objeto de modificación y describe las modificaciones que permite la licencia de uso. Estas modificaciones deberán ser acordadas en el grupo de trabajo.

El método F-PSICO no incluye ninguna previsión concreta al respecto. Es más, aunque se aconseja lo contrario, permitiría presentar los resultados para cada cuestionario. Por ello es muy importante que nos aseguremos de que no puede identificarse ningún trabajador o trabajadora a través de la respuesta a las preguntas variables.

Nuestro criterio debe basarse en que, aunque desde el punto de vista preventivo sea del máximo interés ver las diferencias de exposición, eliminaremos las preguntas y modificaremos las opciones de respuesta que puedan vulnerar el anonimato de los datos.

5.2. Diseñar la distribución, respuesta y recogida del cuestionario

La obtención de la información requiere organización y planificación. El **objetivo** es que **participen la totalidad de trabajadores y trabajadoras** que ocupan las unidades de trabajo objeto de evaluación.

Se trata de pensar formas de distribución, respuesta y recogida que garanticen la **confidencialidad**, el **anonimato** y la **participación**. Estos tres elementos son básicos para asegurar el éxito del proceso de evaluación.

El grupo de trabajo consensuará las formas de distribución y recogida del cuestionario y se harán públicas entre la plantilla, informando de las medidas concretas en las reuniones informativas y en circulares.

Debe asegurarse la distribución y recogida de los cuestionarios a la totalidad de la plantilla a evaluar, independientemente de cualquier condición social (sexo, edad, nivel de estudios...), de empleo (tipo de contrato...) y de trabajo (jornada, turno...). Se pondrá especial énfasis en garantizar la participación de aquellos trabajadores y trabajadoras en situaciones atípicas (turno nocturno, en misión, trabajo en dominos...) y en situación de incapacidad temporal, entre los que debe asegurarse la distribución y recogida de los cuestionarios.

Algunas medidas concretas para la distribución y recogida pueden ser:

- Distribuir el cuestionario dentro de sobres que puedan usarse para su devolución.

- El cuestionario y el sobre para su devolución no contendrán códigos de identificación (nombre, DNI, símbolos) de la persona que responde.
- Utilizar urnas cerradas (pueden ser cajas de cartón forradas con papel que indique que es lugar de devolución del cuestionario), en las que se mezclen los cuestionarios de distintos departamentos.
- Ubicar las urnas en espacios cerrados, pero a los que tenga acceso una parte importante de la plantilla y en los que siempre haya alguien (por ejemplo, comedor, centralita...).

El cuestionario es individual y confidencial, por lo que debe ser contestado con las suficientes condiciones materiales de intimidad. El tiempo necesario para la respuesta se considerará trabajo efectivo, es una forma más de visualizar el compromiso de la dirección de la empresa con la prevención.

Además, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que la prevención no puede suponer un coste para los trabajadores y las trabajadoras.

Art. 14.5 LPRL

Algunos ejemplos de medidas concretas para conseguir condiciones de intimidad pueden ser:

- Reunir un número pequeño de trabajadores en un espacio amplio.
- Si el cuestionario se contesta en el centro de trabajo, debe reorganizarse la producción o el servicio de tal forma que los trabajadores dispongan de una hora de tiempo.

Deben analizarse todas las circunstancias que puedan interferir el trabajo de campo (personal trabajando fuera del centro de trabajo, puntas de servicio...), preverlas y actuar al respecto para que la información, distribución, respuesta y recogida del cuestionario no sean deficientes.

5.3. Preparar los canales de comunicación, información y sensibilización

Conseguir la participación de todos los trabajadores y las trabajadoras no solo pasa por diseñar unos sistemas de distribución, respuesta y re-

cogida del cuestionario adecuados a las características de cada empresa, sino también por hacer visible a la totalidad de la empresa qué son los riesgos psicosociales, el objetivo de su evaluación, las fases, los plazos... En definitiva, comunicar con transparencia para favorecer la participación y garantizar la eficacia.

Los aspectos sobre los que necesariamente habrá que informar a todos los trabajadores, serán:

- **Qué son** los factores de riesgo psicosocial.
- Desmitificar que el origen de estos riesgos es la personalidad y explicar qué **aspectos de la organización del trabajo** los generan.
- Explicar los **efectos en la salud** que no son solo mentales, sino también físicos (problemas cardiovasculares, digestivos, dermatológicos...).
- Que se va a iniciar la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa y, por tanto, informar sobre:
 - El **objetivo**. Hay que aclarar que se trata de evaluar condiciones de trabajo y no a personas, a pesar de que el cuestionario sea individual.
 - Las **fases**. Es necesario que todo el mundo conozca la dinámica de trabajo y el proceso.
 - Los **plazos**. Es muy importante que la gente conozca los plazos de ejecución.
 - La **finalidad**. Debe quedar claro que es actuar sobre las condiciones de trabajo y aplicar medidas preventivas para conseguir una organización del trabajo más saludable, es decir, más justa y democrática.
 - Las personas integrantes del grupo de trabajo. Es muy importante que los trabajadores sepan a quién dirigirse en caso de dudas.

Algunos ejemplos de cómo facilitar la información pueden ser:

- Hacer público el acuerdo firmado con la empresa entre la plantilla a través de los canales consensuados (con la nómina, carta individual, tablón de anuncios, Intranet, revista de la empresa, reunión informativa, asamblea...).
- Dar a conocer los nombres de las personas que están en el grupo de trabajo. Hacer llegar a la totalidad de la plantilla

implicada en el proceso de evaluación una circular sobre el método y los riesgos psicosociales utilizando los canales habituales (con la nómina, carta individual, tablón de anuncios, revista de la empresa, Intranet...).

- Realizar reuniones informativas presenciales en las que se explicarán los riesgos psicosociales, el método, las condiciones de utilización del mismo y el proceso de intervención.

Encontrarás un ejemplo de circular informativa en la web de la metodología CoPsoQ-istas21: pestaña RECURSOS, apartado "Preparar y realizar el trabajo de campo". Puedes adaptarla si estáis usando el F-PSICO.

**ACORDAR E IMPLEMENTAR
LAS MEDIDAS PREVENTIVAS**

6. Acordar e implementar las medidas preventivas	77
6.1. ¿Cómo empezar a trabajar los datos?	77
6.1.1. Identificar el alcance real de la evaluación	77
6.1.2. ¿A qué vamos?	78
6.1.3. Profundizar en los datos	79
6.2. ¿Para qué?: Hacia una organización del trabajo más saludable	81
6.2.1. ¿Qué cambios proponemos?	
Orientaciones para las medidas preventivas	81
6.2.2. ¿Cómo? ¿Quién participa? ¿Cuándo?	91
6.3. Discutir y acordar con la dirección	93
6.3.1. ¿Cómo?	93
6.3.2. ¿Quién?	97

6. Acordar e implementar las medidas preventivas

Esta fase del proceso es fundamental. Hemos evaluado los riesgos psicosociales para **cambiar** aquellas **condiciones de trabajo** derivadas de la organización del trabajo y de las prácticas empresariales de gestión laboral que pueden ser nocivas para la salud de los trabajadores y las trabajadoras en nuestra empresa. Para ello, en este capítulo de la guía pretendemos explicar cómo trabajar el informe de resultados y qué medidas preventivas proponer.

Trabajaremos primero sindicalmente. La experiencia nos ha demostrado que siempre nos va mejor cuando trabajamos previamente a discutir con la dirección, para tener nuestras propuestas que luego negociaremos. En esta fase del proceso ello significa que antes de hablar con la dirección nos hemos marcado unas prioridades y dominamos todos los datos del informe referidos a estas. Los datos del informe y nuestro conocimiento y experiencia del día a día de la empresa nos ponen en las mejores condiciones para discutir las medidas preventivas, es decir, los cambios de condiciones de trabajo.

6.1. ¿Cómo empezar a trabajar los datos?

Ahora veremos cómo trabajar el informe de resultados paso a paso.

6.1.1. Identificar el alcance real de la evaluación

Se trata de ver si la participación de la plantilla ha sido la suficiente como para dar por buenos los resultados que aparecen en el informe de evaluación. Es decir, hay que ver si han contestado el cuestionario un número suficiente de trabajadores y trabajadoras como para considerar que los resultados nos informan de lo que pasa en la empresa.

Esto se valora a partir de lo que llamamos **tasa de respuesta**. La tasa de respuesta se calcula dividiendo los trabajadores de una categoría de

análisis (por ejemplo, de un puesto de trabajo o de un departamento o de toda la empresa...) que nos han contestado por los trabajadores que trabajan allí realmente y se multiplica por cien. El resultado de esta operación, es decir, una tasa de respuesta aceptable, **debe situarse a partir del 60%**. Si es así para todas las categorías o grupos de análisis, se consideran evaluadas y se puede seguir adelante con la interpretación de los resultados. Si habéis realizado la evaluación con el CoPsoQ (istas21, psqcat21) hay que ir al apartado 4.1. del informe preliminar (a partir de ahora IP) y allí encontraréis la tabla de tasas de respuesta; si la habéis realizado con el F-PSICO, la tendréis que calcular vosotros mismos.

Si la tasa de respuesta es inferior al 60%, esa categoría o grupo de análisis no se puede considerar evaluado. Hay que analizar el porqué e intentar resolverlo. Paralelamente, seguiremos adelante con el análisis de los datos respecto de aquellas categorías o grupos de análisis que tienen una tasa de respuesta igual o superior al 60%. Sus datos son válidos, podemos usar esa información con confianza.

6.1.2. ¿A qué vamos?

Todos los riesgos detectados, de acuerdo con lo previsto en la legislación y con la lógica y sentido de la prevención, deben ser tributarios de intervención. Esto significa que si habéis usado el CoPsoQ (istas21, psqcat21), hay que reducir todas las exposiciones en rojo, de todas las categorías de análisis (de la empresa, pero también de todos los puestos, departamentos, sexo, etc.) y si habéis usado el F-PSICO, todas las exposiciones en rojo y naranja de todos los grupos de análisis. Y una vez acabado con estos, deberíais identificar todas las exposiciones en amarillo para reducirlas o eliminarlas.

Atendiendo a nuestra experiencia, implementar las medidas preventivas para todos estos riesgos es un proceso largo, así que os proponemos **establecer unas prioridades para decidir por dónde empezamos**. Cuando acabemos con ellas, seguiremos con las siguientes.

Os proponemos priorizar:

- Las *cinco dimensiones o factores de riesgo* con un mayor número de trabajadores y trabajadoras en situación desfavorable para la salud (rojo) si se usa el CoPsoQ (istas21, psqcat21);

o con un mayor número de personal en situación de riesgo muy elevado y en situación de riesgo elevado (rojo y naranja) si se usa el F-PSICO.

- El *puesto de trabajo* que, independientemente del número de trabajadores y trabajadoras que ocupe, tenga más dimensiones o factores de riesgo en rojo si se usa el CoPsoQ (istas21, psqcat21) o en rojo y naranja si se usa el F-PSICO.

Estos datos se encuentran en el informe preliminar del CoPsoQ (istas21, psqcat21), concretamente en el apartado 4.3. “Prevalencia de la exposición”, y si se ha usado el F-PSICO, hay que mirar los porcentajes del “Perfil valorativo” para el total de la empresa y para cada grupo de análisis.

6.1.3. Profundizar en los datos

Una vez tenemos nuestras prioridades claras (ver arriba), hay que profundizar en los datos que tenemos sobre ellas en el informe de resultados. Si sois más de un delegado o delegada de prevención os proponemos que os repartáis el trabajo, que uno (s) mire los datos que tenemos en el informe de unas prioridades y otro delegado (s) mire los resultados de otras prioridades.

Si habéis usado el **CoPsoQ (istas21, psqcat21)**, para cada una de las cinco dimensiones psicosociales que consideramos prioritarias, tenéis que mirar los datos del informe preliminar siguiendo los pasos que se plantean en apartado 4.4.1. del informe. Ello implicará que tendréis en cuenta:

- La definición.
- Las preguntas asociadas a la dimensión que aparecen en la tabla.
- El posible origen.
- Las respuestas de los trabajadores a las preguntas asociadas (porcentajes de elección de cada opción de respuesta en la tabla).
- El porcentaje de trabajadores expuestos en cada categoría de análisis (los gráficos).
- Las condiciones de trabajo relacionadas con esa exposición hasta ahora (apartado 4.2. del informe preliminar).

Con toda esta información y para cada dimensión prioritaria rellenaréis, de momento, las dos primeras columnas de esta tabla que está explicada en el anexo II del informe preliminar y la encontraréis en formato word en: <http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/matriz%20exposicion%20origen%20medidas.doc>

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS

DIMENSIÓN:

Resultados de la exposición y su localización	Resultados que orientan sobre el origen de la exposición	Origen	Medidas preventivas
Datos del informe: – Prevalencia de la exposición + gráficos	Datos del informe: – % tabla preguntas asociadas – Preguntas relacionadas de condiciones de trabajo – Preguntas de otras dimensiones	Teniendo en cuenta los datos en las anteriores columnas, vuestro conocimiento y experiencia y la información que aparece en el apartado 7.2. de esta guía	Teniendo en cuenta los datos en las anteriores columnas, vuestro conocimiento y experiencia y la información que aparece en el apartado 7.2. de esta guía

Ver ejemplos en: <http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/anexo%20XI.pdf>

Si habéis usado el **F-PSICO**, para cada uno de los cinco factores de riesgo que consideramos prioritarios, tenéis que mirar los siguientes datos del informe de resultados:

- La definición.
- El perfil descriptivo (las preguntas asociadas a ese factor de riesgo y los porcentajes de elección de cada opción de respuesta por parte de los trabajadores).
- El perfil valorativo (el porcentaje de trabajadores en cada nivel de riesgo: rojo, naranja, amarillo y verde) de cada grupo de análisis (por ejemplo, de cada puesto de trabajo) para cada factor de riesgo.

Os proponemos usar la misma tabla para resumir la información.

MATRIZ EXPOSICIÓN, ORIGEN Y MEDIDAS PREVENTIVAS

DIMENSIÓN:

Resultados de la exposición y su localización	Resultados que orientan sobre el origen de la exposición	Origen	Medidas preventivas
Datos del informe – Perfil valorativo	Datos del informe – Perfil descriptivo	Teniendo en cuenta los datos en las anteriores columnas, vuestro conocimiento y experiencia y la información que aparece en el apartado 7.2. de esta guía	Teniendo en cuenta los datos en las anteriores columnas, vuestro conocimiento y experiencia y la información que aparece en el apartado 7.2. de esta guía

Ver ejemplos en: <http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/anexo%20XI.pdf>

6.2. ¿Para qué?: Hacia una organización del trabajo más saludable

Cambiar las condiciones de trabajo es nuestro objetivo último, el reto más importante. Nos hemos metido en el campo de la prevención de riesgos laborales para mejorar las condiciones de trabajo y en el de la prevención de riesgos psicosociales para mejorar las condiciones de trabajo derivadas de **las prácticas empresariales de gestión laboral** o, lo que llamamos para resumir, la **organización del trabajo**.

Art. 15.1.c, d y h LPRL

Hasta ahora hemos visto cómo cargarnos de razones a partir de los datos del informe, pero para decidir sindicalmente a qué vamos, es decir, qué condiciones de trabajo propondremos cambiar en el grupo de trabajo, **es** igual de **fundamental vuestro conocimiento** de la realidad de las condiciones de trabajo de la empresa basado en la experiencia.

Arts. 14, 18, 33, 34 y 36 LPRL

6.2.1. ¿Qué cambios proponemos? Orientaciones para las medidas preventivas

En 2000, CCOO e ISTAS decidimos intensificar nuestro trabajo en torno a la intervención sobre los riesgos psicosociales porque con ello aspiramos a intervenir en la organización del trabajo, y defendemos el derecho a trabajar saludablemente, es decir, de forma justa y democrática.

En la lucha del movimiento obrero la organización del trabajo ha sido y es una prioridad. Las reivindicaciones y los avances relacionados con la disminución de jornada, un empleo y unas condiciones de trabajo estables, por un salario digno y justo, por la implantación de medidas para conciliar la vida laboral y familiar, y un largo etcétera forman parte del corazón de la negociación colectiva sectorial y de empresa. La normativa de salud laboral nos abre otra puerta en tanto que obliga al empresario a actuar sobre la organización del trabajo cuando afecta a la salud y a llevar a cabo esta acción con la participación de la representación sindical, más allá del seguimiento y control.

En primer lugar, si habéis usado el CoPsoQ (istas21, psqcat21), encontraréis muchas ideas de por dónde hay que ir en el anexo XII del manual del método (ideas resumidas en el epígrafe 5.2.3); lo encontraréis también en la web <http://www.istas.net/copsq/ficheros/documentos/v2/anexo%20XII.pdf>. Si habéis usado el F-PSICO, tenéis que leer el apartado “Propuestas de mejora” de su manual.

Aquí va un resumen y ejemplos de lo que en CCOO entendemos por una **organización del trabajo más saludable**, es decir, hacia dónde tienen que ir los cambios de condiciones de trabajo que propongáis en vuestra empresa como medidas preventivas.

Frente a las exposiciones relativas a la **carga** de trabajo en relación al **tiempo** disponible para realizarla (exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo / carga de trabajo):

- Asegurar la plantilla suficiente para cubrir la producción o servicio con los plazos y calidad requerida.
- Disponer de la tecnología, los materiales y los procesos de trabajo adecuados a las tareas.
- Facilitar la participación de los trabajadores en el diseño y la planificación de las tareas.
- Asignar el trabajo en base a una buena planificación en términos de cantidad, calidad y tiempo.
- Facilitar el apoyo necesario para la realización de las tareas.
- Garantizar que el sistema de retribución no incentive la asunción de una cantidad inabarcable de tareas o de un ritmo de trabajo excesivo con tal de mejorar un salario base bajo.

Ver **ejemplos** de implementación de estas medidas en:

<http://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=53&pag=18&titulo=Conocimiento+-+fuerza-sindical=cambio-en-las-condiciones-de-trabajo>

<http://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=59&pag=19&titulo=Reduccion-de-cargas-entre-las-camareras-de-pisos-en-el-sector-de-la-hosteleria-de-Tenerife>

<http://www.istas.net/copsq/ficheros/documentos/v2/anexo%20XI.pdf>
(págs. 1 y 10)

Frente a las exposiciones relativas a las exigencias derivadas de la transferencia de **emociones** en los trabajos de servicios a las personas (exigencias emocionales, de esconder emociones/demandas psicológicas):

- Facilitar la adquisición y el desarrollo de habilidades y de estrategias de manejo emocional, mediante procesos de formación específica (control emocional que permita equilibrio entre sobreimplicación e indiferencia, asertividad, etc.).
- Disminuir el tiempo de exposición (por ejemplo, estableciendo límites de casos o consultas para atender y pausas).
- Desarrollar grupos de terapia y facilitar el tiempo para ello.
- Disponer de procedimientos de gestión de proveedores y clientes (por ejemplo, para gestionar las colas de usuarios en espera de atención...) para minimizar los conflictos.
- Establecer protocolos de resolución de conflictos con clientes o usuarios; clarificando las acciones a seguir por los trabajadores y las trabajadoras que los tengan que atender, y los mecanismos de apoyo de superiores y compañeros de trabajo que pueden requerir.
- Mejorar la calidad de liderazgo de los superiores para que den el apoyo que los trabajadores y las trabajadoras expuestas precisan.
- Desarrollar la participación de los trabajadores en las decisiones sobre el funcionamiento cotidiano de su departamento y su día a día laboral en la empresa.

Ver **ejemplos** más concretos en:

http://www.fe.ccoo.es/comunes/recursos/25/doc97422_Guia_practica_para_evaluar_los_riesgos_psicosociales_en_el_Sector_de_la_Reforma_Juvenil_y_Proteccion_de_Menores..pdf (págs. 84-86)

<http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/anexo%20XI.pdf>
(pág. 6)

Frente a las exposiciones relativas a la **falta de control** en el trabajo (influencia y posibilidades de desarrollo/participación, autonomía y demandas psicológicas):

- Cambiar los métodos de trabajo para que estos sean más participativos, es decir, que permitan un mayor nivel de autogestión y autonomía. Se trata de 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. Para ello, introducir formas de participación directa delegativa o consultiva:
 - Participación directa consultiva: la dirección consulta a los trabajadores (en grupo mejor que de manera individual) sobre aspectos de su cotidianidad laboral (mejora del proceso productivo o de servicio, compras, reformas...) y se reserva la decisión de implementar sus propuestas.
 - Participación directa delegativa: la dirección cede a los trabajadores (de forma individual o grupal) la decisión sobre cómo realizar las tareas (los métodos a utilizar, su planificación, tecnología...).
- Reconponer los procesos de trabajo excesivamente parciales y estandarizados para hacerlos más complejos y creativos. Se trata de analizar las tareas que se realizan en otros puestos/departamentos que se conectan a las tareas del puesto con problemas de exposición y sumarlas para hacerlo más complejo; por ejemplo, tareas de mantenimiento de tecnología o herramientas, tareas de soporte administrativo o de planificación (de materiales necesarios...), tareas de puestos de logística o almacén, etc.
- Establecer procedimientos de rotación entre diferentes puestos de trabajo con niveles de complejidad diversos.
- Como medida de acompañamiento a todas las anteriores habría que establecer un tiempo de formación-acción para que tanto los trabajadores como los superiores adquieran las habilidades y conocimientos necesarios.

Para ver qué aspectos hay que tener en cuenta para que este tipo de medidas no generen nuevos riesgos, leer páginas 7-10 de este documento:

<http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/anexo%20XII.pdf>

Estas medidas también permiten reducir las exposiciones relativas a la calidad de liderazgo, confianza vertical y reconocimiento/supervisión y compensación.

Ver **ejemplos** de implementación de estas medidas en:

<http://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=49&pag=18&titulo=Como-se-concreta-una-gestion-mas-democratica-del-trabajo-> (ejemplo de participación directa delegativa grupal)

<http://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=59&pag=18&titulo=Como-conseguir-que-la-participacion-de-los-trabajadores-sea-un-hecho-> (ejemplo de participación directa consultiva grupal)

<http://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=64&pag=04&titulo=No-nos-dejan-participar-en-las-decisiones-que-se-toman-sobre-nuestro-trabajo> (ejemplos de participación directa consultiva grupal y recomposición de tareas)

<http://www.copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/anexo%20XI.pdf> (pág. 4, ejemplos de participación directa consultiva grupal)

Frente a las exposiciones relativas a la **inseguridad sobre el empleo**:

- Usar de la contratación indefinida y estable como línea esencial de concreción de la relación laboral. Minimización de la contratación temporal a supuestos y situaciones excepcionales. Cumplimiento de la ley.
- Desarrollar alternativas organizativas a los ajustes de plantillas. Por ejemplo:
 - Uso de la contratación fija discontinua, de acuerdo con los ciclos temporales de producción o servicio.
 - Acordar un calendario de distribución irregular de jornada de acuerdo con los ciclos temporales de producción o servicio.
 - Invertir los periodos con menor producción o servicio en formación, innovación, mantenimiento de instalaciones, tecnología, herramientas, etc.
- Facilitar formación profesional a los trabajadores y las trabajadoras para aumentar su empleabilidad (probabilidad que

tiene un trabajador de encontrar un trabajo o de conservar el que ya tiene).

- 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.).

Frente a las exposiciones relativas a la **falta de información** sobre el trabajo o sobre la empresa (falta de previsibilidad/interés por el trabajador):

- 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.).
- Facilitar cotidianamente la información y formación necesarias para realizar adecuadamente las tareas del puesto pese a los cambios.

Estas medidas también permiten reducir las exposiciones relativas a la calidad de liderazgo, confianza vertical y reconocimiento/supervisión y compensación.

Ver un **ejemplo** de implementación de estas medidas en:

<http://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=57&pag=18&titulo=Codiciendo-las-medidas-preventivas-frente-a-los-riesgos-psicosociales>

Ante la falta **de valoración y el trato injusto** (reconocimiento y justicia/compensación):

- Asegurar que los métodos de trabajo son participativos: sin "voz" no puede haber respeto ni reconocimiento como profesional.
- Desarrollar procedimientos transparentes que aseguren la existencia de arbitrariedades y la equidad para las promociones, para la asignación y el cambio de tareas, para la asignación o el cambio de horarios, para la asignación de salarios y otras remuneraciones, etc. Asegurar que se abarca a todos los trabajadores de forma rotativa, que se permiten las

permutas entre trabajadores, que existen mecanismos de reversibilidad, etc.

- Prever mecanismos de verificación del buen funcionamiento de todos los procedimientos de gestión de personal (inexistencia de arbitrariedades).
- Reconocimiento salarial por las tareas realizadas realmente.
- Analizar todos los procedimientos de gestión de personal para asegurar que en la empresa no son posibles discriminaciones de ningún tipo por razón de género, edad, etnia, creencia u orientación sexual.
- Como medida de acompañamiento al resto de medidas: capacitar a los mandos para aplicar estos procedimientos de forma equitativa.

Estas medidas también permiten reducir las exposiciones relativas a la calidad de liderazgo y reconocimiento/supervisión y compensación.

Ver **ejemplos** de implementación de estas medidas en:

<http://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=64&pag=04&titulo=No-nos-dejan-participar-en-las-decisiones-que-se-toman-sobre-nuestro-trabajo>

<http://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=59&pag=17&titulo=Un-reparto-mas-justo-de-la-carga-de-trabajo-y-mas-posibilidades-para-conciliar#>

<http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/anexo%20XI.pdf>
(pág. 9)

Ante la **inseguridad sobre las condiciones de trabajo**:

- Eliminar y, si no es posible, limitar los cambios de condiciones de trabajo contra la voluntad del trabajador (cambios de jornada, tareas, centro, salario...).
- Establecer procedimientos negociados para la realización de cualquier cambio de condiciones de trabajo (jornada, tareas, centro, salario...), que se basen en criterios justos, tengan preavisos suficientes y faciliten las herramientas necesarias a los trabajadores para adaptarse a la nueva situación. Se trata de evitar arbitrariedades. Han de ser conocidos por toda la plantilla.

- Hacer un seguimiento periódico de la aplicación de dichos procedimientos.
- Como medida de acompañamiento: formar a los mandos para la aplicación de estos procedimientos.

Estas medidas también permiten reducir las exposiciones relativas a la calidad de liderazgo, reconocimiento y justicia/supervisión y compensación.

Ver **ejemplos** de implementación de estas medidas en:

<http://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=63&pag=16&titulo=Como-limitar-los-efectos-negativos-de-la-distribucion-irregular-de-la-jornada-a-traves-de-la-negociacion-colectiva->

<http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/anexo%20XI.pdf>
(págs. 7-9)

Frente a las exposiciones relativas a la **gestión de equipos** (calidad de liderazgo y apoyo de superiores/supervisión y relaciones y apoyo social):

- Cambiar la definición de los puestos de mando para incluir tareas que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, sección o área que gestiona.
- Desarrollar procedimientos transparentes que aseguren la existencia de arbitrariedades y la equidad para la asignación y el cambio de tareas, para la asignación o el cambio de horarios, para la asignación de salarios y otras remuneraciones, etc. Asegurar que se abarca a todos los trabajadores de forma rotativa, que se permiten las permutas entre trabajadores, que existen mecanismos de reversibilidad y de resolución de conflictos.
- Cambiar los métodos de trabajo para que estos sean más participativos, es decir, facilitar que los trabajadores y las trabajadoras participen en la toma de decisiones relacionadas con la realización de sus tareas y las de su departamento o unidad.
- Verificar que las prácticas de gestión de personal faciliten la cooperación y la formación de verdaderos equipos de trabajo.

- Capacitar a los mandos para desarrollar una gestión de personal participativa y justa, para la realización de tareas de apoyo al equipo y para aplicar los procedimientos de gestión de personal existentes de forma equitativa y ello a través de la formación-acción.
- Ver medidas preventivas para las otras exposiciones, ya que muchas de ellas ayudan a reducir estas.

Ver **ejemplos** de implementación de estas medidas en:

<http://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=57&pag=18&titulo=C>
odecidiendo-las-medidas-preventivas-frente-a-los-riesgos-psicosociales

<http://www.istas.net/copsq/ficheros/documentos/v2/anexo%20XI.pdf>
(pág. 2)

<http://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=66&pag=18&titulo=L>
a-prevencion-en-origen-de-los-riesgos-psicosociales-es-posible-de-
forma-participativa

Frente a las exposiciones relativas a la falta de **ayuda de compañeros** en la realización del trabajo (apoyo de compañeros y sentimiento de grupo/relaciones y apoyo social):

- Evitar el trabajo en condiciones de aislamiento.
- Desarrollar el trabajo en equipo.
- Asegurar que las prácticas de gestión de personal facilitan la cooperación y el trato justo, base de la formación de verdaderos equipos de trabajo.
- Eliminar las prácticas de gestión de personal que fomentan la competitividad individual (por ejemplo, los salarios variables a partir de objetivos individuales, la asignación de mejores condiciones de trabajo en base a criterios arbitrarios que generan favoritismos, etc.).
- Ver medidas preventivas frente a las exposiciones relativas al trato injusto y a la inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

Frente a las exposiciones relativas a la falta de **definición de los puestos** de trabajo y/o a las **exigencias conflictivas** (claridad de rol y conflicto de rol/desempeño de rol):

- Desarrollar una descripción adecuada de todos los puestos de trabajo, con la definición concisa de las tareas que tienen asignadas y el margen de autonomía en su realización.
- Asegurar el conocimiento de estas definiciones de puesto de trabajo al conjunto de la organización.
- Evitar las órdenes contradictorias en el día a día del trabajo. Si ocurre, solventar la contradicción entre los emisores de las órdenes.
- Facilitar la participación de los trabajadores en las decisiones relativas a su trabajo con el objetivo de evitar conflictos profesionales.

Ver un **ejemplo** de implementación de estas medidas en:

<http://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=66&pag=18&titulo=La-prevenccion-en-origen-de-los-riesgos-psicosociales-es-posible-de-forma-participativa>

Ante las exposiciones relativas a las **jornadas incompatibles** con el trabajo doméstico-familiar (doble presencia/tiempo de trabajo):

- Facilitar la disponibilidad del calendario y los horarios laborales anualmente, y evitar las modificaciones no planificadas. Las modificaciones de la jornada planificadas tienen que incluir: a) preavisos suficientes, concretando claramente el cambio; b) permitir la permuta entre trabajadores; c) excluir a trabajadoras con jornadas limitadas por el ejercicio de algún derecho de conciliación o por contrato a tiempo parcial; y d) establecer el control (tiempo y forma) por parte del trabajador de la compensación de los excesos de jornada derivados.
- 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.
- Reducir las jornadas asociales (trabajo de tarde, fines de semana, festivos, turnos...) a las situaciones imprescindibles.
- Asegurar que las cargas de trabajo están en niveles razonables en relación al tiempo de trabajo.

Ver **ejemplos** de implementación de estas medidas en:

<http://www.copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/anexo%20XI.pdf> (pág. 5)

<http://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=63&pag=16&titulo=Como-limitar-los-efectos-negativos-de-la-distribucion-irregular-de-la-jornada-a-traves-de-la-negociacion-colectiva->

6.2.2. ¿Cómo? ¿Quién participa? ¿Cuándo?

¿**Cómo lo hacemos**? Con las **pistas del informe** sobre cada una de las exposiciones que son nuestra prioridad **y nuestro conocimiento** de la realidad de la empresa y sus condiciones de trabajo, en esta fase nos toca contestar a dos preguntas y rellenar las dos columnas que nos quedan de la tabla del apartado 6.1.3:

- ¿Qué condiciones de trabajo relacionadas con las prácticas empresariales de gestión laboral pueden ser el origen de cada una de las exposiciones?; y
- ¿Cómo cambiaríamos esas prácticas empresariales, qué medidas preventivas propondríamos?

De cada exposición tenemos su localización y una serie de datos que nos orientan sobre su origen. Son los datos que hemos recogido en la tabla de antes. Estos datos no son todo lo que sabemos: nuestro conocimiento de lo que pasa en la empresa puede hacer visible otras condiciones de trabajo relacionadas. Se trata de concluir sobre qué características concretas de la organización del trabajo generan las exposiciones y sobre todo de discutir y tener clara una propuesta de cómo cambiarlas, siguiendo las orientaciones y ejemplos que hemos planteado en el punto 6.2.1.

En esta fase de trabajo sindical no hace falta especificar hasta el último pormenor las propuestas. Toda la discusión sobre la concreción y desarrollo de las medidas preventivas se hará más adelante con la dirección de la empresa. Cuando estemos en ese momento sí tendremos que preparar una propuesta lo más concreta posible.

¿**Quién y cuándo**? El porqué de la exposición y el cómo cambiarla no lo explican los números.

La interpretación de resultados de la evaluación y la determinación de

medidas preventivas constituyen el momento clave para la prevención y de ninguna de las maneras los **delegados de prevención** debemos renunciar a **participar de forma propositiva**, es decir, tenemos que llevar nuestras propuestas preparadas a **la discusión con la dirección y los técnicos**. Nuestro conocimiento de la realidad de la empresa es complementario al técnico y al de la dirección y, como mínimo, igual de necesario. No podemos permitir que se considere que el origen de una exposición detectada a través de la evaluación sea una condición de trabajo en lugar de otra, quedando sentadas las bases para que las medidas preventivas no sean las adecuadas. No podemos aceptar que las medidas preventivas sean información y formación (y así de paso una consultora o SPA hace más negocio) sin que se cambie ninguna condición de trabajo. Si llevamos preparada nuestra propuesta de medidas preventivas, que sí cambian condiciones de trabajo que, por cierto, **es lo que establece la ley y es nuestro derecho**, será más fácil luchar frente a propuestas absurdas que nada tienen que ver con las condiciones de trabajo.

En una empresa había un alto porcentaje de trabajadores en situación desfavorable para la salud en la exposición al factor de riesgo inseguridad en el puesto de operario; según la distribución de frecuencias de respuesta, el problema de exposición tenía que ver con la preocupación por el cambio de salario. El técnico de prevención no sabía el porqué, ya que los trabajadores no tenían primas por producción. Fueron los representantes de los trabajadores los que motivaron el origen y la medida: en esa empresa el sueldo podía variar a mayor y a menor cantidad atendiendo a la movilidad funcional, según el puesto de trabajo ocupado; en definitiva, que la movilidad funcional en esa empresa no solo implicaba mejorar el salario, sino también empeorarlo. Como medida preventiva solo hacía falta cumplir las cláusulas del convenio.

Ante la exposición a inseguridad de condiciones de trabajo debida a los constantes cambios de turno de mañana y tarde y de puesto de trabajo que les exige un supervisor a las trabajadoras de un departamento, la empresa plantea como medida preventiva un curso de aprender a decir no y un forfait anual por trabajadora para un gabinete psicológico que constaría de 10 llamadas telefónicas de 15 minutos a un número gratuito y dos visitas personales de 30 minutos cada una. Frente a ello, los delegados de prevención llevan una propuesta de procedimiento de rotaciones de turno y carga que impide el amplio margen de discrecionalidad que otorga la empresa a los mandos intermedios, amparándose en el artículo 15 c) y 15 h) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En este momento de preparación sindical, para determinar nuestras propuestas tenemos que intensificar el trabajo con **el resto de representantes de los trabajadores** (delegados de personal o miembros del comité de empresa, delegados sindicales...). Nuestras experiencias y conocimientos de la realidad de la empresa son complementarios y sindicalmente se hace necesario compartirlos, sumar puntos de vista, incorporar criterios de salud al conjunto de la acción sindical y criterios de acción sindical al ámbito de la salud. La organización del trabajo es cosa de todos y todos tenemos algo que decir.

Los trabajadores y las trabajadoras seguro que tienen mucho que aportar. Ellos son los protagonistas. Por un lado, porque son los que realizan el trabajo y tienen un conocimiento de este que es esencial si lo que pretendemos es cambiar para mejorar las condiciones de trabajo y concretamente la organización del trabajo. Por otro, porque su implicación activa es básica, si pretendemos una prevención eficaz, ya que son ellos y ellas quienes van a protagonizar los cambios, por lo que han de poder participar en su diseño.

En cualquier caso, y cuando consideremos oportuno, como delegados de prevención promoveremos la discusión sobre las medidas preventivas que queremos proponer a la dirección con el resto de representantes, con los afiliados y trabajadores, pues **así tendremos la garantía de acertar y el respaldo de nuestras propuestas.**

Como en las otras fases del proceso, en **CCOO** contáis con el apoyo de los responsables de salud laboral, los de acción sindical de vuestra federación y/o territorio y los asesores técnico-sindicales en salud laboral, que pueden ayudarnos con su experiencia en relación a la organización del trabajo y a la prevención de riesgos psicosociales.

6.3. Discutir y acordar con la dirección

En este punto ya sabemos a qué vamos, tenemos ventaja, ya hemos trabajado los datos y tenemos propuestas para las exposiciones que afectan a más trabajadores y trabajadoras en nuestra empresa (ver 6.1. y 6.2.).

6.3.1. ¿Cómo?

Con la dirección de la empresa, en el grupo de trabajo, haremos los **mis-**

mos pasos planteados en el punto 6.1., excepto el de priorizar (ver 6.1.1. y 6.1.3.) y **en el punto 6.2.** de este capítulo. Hay que interpretar los datos del informe y acordar medidas preventivas para reducir o eliminar las exposiciones nocivas para la salud. Trabajaremos dimensión a dimensión (si habéis usado el CoPsoQ (istas21, psqcat21) o factor de riesgo a factor de riesgo (si habéis usado el F-PSICO). Se trata de ir **una a una** y no pasar a la siguiente **hasta tener acordadas las medidas preventivas y la planificación de su implementación y el seguimiento.**

Justificaciones relativas a trabajar de esta manera para plantear en el grupo de trabajo: la experiencia nos ha demostrado que esperar a discutir y concretar las medidas preventivas con la dirección, después de ver todos los datos, alarga mucho el proceso, se discuten varias veces las mismas cosas, cansa y desmoraliza a los miembros del grupo de trabajo y a la plantilla. Al contrario, implementar cambios facilita que haya más cambios porque se ve que es posible y se visualiza la finalidad preventiva, fortalece la confianza y la credibilidad del proceso preventivo, lo que aumenta el compromiso de todos los estamentos de la empresa, pues se visualiza que va en serio. Es por estas razones que el manual del CoPsoQ (istas21, psqcat21) plantea trabajar así. Si usáis el CoPsoQ no hay nada que justificar, es como se tiene que trabajar.

Para que se pueda **trabajar de forma operativa** con la dirección, plantearemos al personal técnico de prevención que use la tabla del apartado 6.1.3. para resumir los resultados discutidos del informe y todo lo que el grupo de trabajo vaya decidiendo. Igual que a lo largo del proceso llevado a cabo hasta aquí, es necesario garantizar que **nuestras aportaciones se tengan en cuenta y se recojan por escrito.** Ya sabéis que el método CoPsoQ (istas21, psqcat21) establece la utilización de este cuadro como herramienta operativa. Con el F-PSICO intentaréis que se use, sino no pasa nada, pero de alguna manera tenéis que asegurar que se recoge por escrito la información trabajada, las discusiones y las conclusiones en relación a la interpretación de los resultados de la evaluación y las medidas preventivas a adoptar y su planificación y seguimiento.

Arts. 2.3 y 3.1 RSP

Es conveniente marcar un calendario de reuniones y acordar fechas límite. Esta es la fase en la que los miembros de la dirección alargan más el proceso. Formalizarlo y publicitarlo ayuda a visualizar el compromiso de todas las partes y a cumplirlo.

La formulación genérica de medidas preventivas no es eficaz. Hay que **formularlas en los términos más concretos posibles e incluir medidas de seguimiento de su implementación**. Tenéis ejemplos de por dónde ir para mejorar las condiciones de trabajo por cada grupo de riesgos psicosociales en el punto 6.2.1. Para especificarlo en vuestra empresa, tenéis además **vuestro conocimiento derivado de la experiencia y el de la dirección de la empresa** en el grupo de trabajo.

Además de lo establecido en el punto 6.2.1., en el momento de realizar nuestras propuestas, acordar las medidas preventivas y su concreción, tendremos en cuenta algunos **principios** generales:

- Impediremos propuestas que mejoren la exposición a un riesgo, empeorando la exposición a otro. Para ello, ante cualquier propuesta de medida nos preguntaremos si puede aumentar las exigencias, si puede hacer disminuir el control sobre el trabajo y la aplicación de habilidades y conocimientos, si puede dificultar el apoyo entre compañeros, etc.
- Evitaremos que las propuestas generen desigualdades.
- Obviaremos las propuestas cuyo impacto sobre el empleo pueda ser negativo.

Concretar y planificar las medidas preventivas tiene como objetivo no demorar la puesta en práctica de aquellas medidas para las que ya existe suficiente información y grado de acuerdo entre directivos y representantes de los trabajadores. Ello permite introducir mejoras que pueden solucionar exposiciones sin más dilaciones. La experiencia nos muestra que en la mayor parte de casos, una vez acordadas las medidas preventivas para una exposición, se está en condiciones de implementarlas. Si este es el caso, haremos lo posible para que se planifique su implementación. Esto significa que han de incluir el plazo para llevarlas a cabo, la designación de los responsables y de los recursos humanos y materiales necesarios. También se acordarán **medidas de seguimiento de su implementación**; ello es una obligación del empresario que “deberá asegurar la efectiva ejecución de las medidas preventivas efectuando para ello un seguimiento continuo de las mismas”.

Art. 16.2 LPRL

Todos estos pasos están establecidos tanto en el manual del CoPsoQ (istas21, psqcat21) como en el del F-PSICO, en los apartados sobre el proceso de intervención/evaluación.

Por operatividad, como en los pasos anteriores, proponemos usar una tabla para resumir todo lo que el grupo de trabajo vaya decidiendo en relación a la fase de planificación y seguimiento de la implementación:

MATRIZ PARA LA PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

OBJETIVO (S):

Exposiciones a reducir o eliminar:

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

- Toda la empresa
 Población diana (¿qué puestos?, ¿qué departamento?, etc.)

Medidas preventivas	Fecha inicio	Persona(s) o unidad responsable	Recursos humanos y materiales	Observaciones

SEGUIMIENTO (acciones, plazos y responsables):

Encontráis un **ejemplo** en: <http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/anexo%20XV.pdf>

Es muy importante alcanzar acuerdos, pero es igual de importante realizar un control sindical para garantizar que se cumplen y se aplican en el plazo establecido. La experiencia nos muestra que es necesario verificar, visitando y hablando con los trabajadores y las trabajadoras, que las medidas preventivas se han llevado a la práctica y actuar si no es el caso, empezando por denunciarlo en las reuniones del grupo de trabajo o comité de seguridad y salud.

6.3.2. ¿Quién?

En esta fase del proceso puede hacer falta volver a plantearse la composición del grupo de trabajo si en este no están presentes uno o más miembros del comité de empresa y otro(s) de la dirección de los ámbitos de producción/servicio y de personal de la empresa. Al plantearnos el establecimiento de un grupo de trabajo ya explicamos que, cuando hablamos de riesgos psicosociales, estamos hablando de organización del trabajo y la transversalidad de la salud laboral se hace especialmente importante en este campo. Ahora en la fase de diseño e implementación de medidas preventivas su presencia puede calificarse de imprescindible. Si se incorporan en este momento habrá que tener en cuenta que no comparten la definición del problema (las exposiciones) en el mismo grado que los demás miembros del grupo de trabajo y habrá que detenerse en ella, para que sí se impliquen en su solución de la misma manera. Pero lo más importante en esta fase en relación a la composición del grupo de trabajo es que los representantes de los trabajadores y de la dirección que lo conformen, **tengan poder de decisión y ejecución, para que la toma de decisiones sea ágil y eficaz.**

En las experiencias, la composición del grupo de trabajo en esta fase ha sido diversa, pero es necesario que los representantes de ambas partes estén dispuestos al diálogo y a escuchar las razones que tiene la otra parte y se tengan respeto. El conflicto es inevitable, pero puede gestionarse si hay respeto.

Según nuestra experiencia, la discusión de resultados suele dirigirse hacia ámbitos muy técnicos y en los que, con frecuencia, debemos escuchar argumentos sobre la imposibilidad de que los trabajadores que ejercen de delegados de prevención tengan algo que decir, pues se considera que no tenemos conocimientos suficientes, con lo que se sugiere que los resultados sean interpretados única y exclusivamente por los técnicos, que a su vez también decidan sobre las medidas preventivas. Tal argumentación no se sustenta en evidencias y menos en derechos, y debemos contestarla.

Art. 1.2 RSP

El personal **técnico de prevención** puede dar orientaciones de por dónde tienen que ir las medidas preventivas. Tanto el CoPsoQ (istas21, psqcat21) como el F-PSICO plantean propuestas que vale la pena tener en cuenta, ya hemos hablado de ellas. Pero somos los agentes sociales (representantes de los trabajadores y de la dirección) los que tenemos

un papel central en explicar el porqué de las exposiciones y plantear cambios en las condiciones de trabajo para reducir las o eliminarlas. Nosotros tenemos una parte del conocimiento derivado de la experiencia en la empresa que no es sustituible y que es complementario al técnico. El personal técnico de prevención será un facilitador si apoya el diálogo, escuchando a los agentes sociales, ve los espacios para la mejora de las condiciones de trabajo y apoya la participación en el diseño y la implementación de los cambios.

Aunque los representantes de los trabajadores y las trabajadoras y la dirección de la empresa somos los protagonistas indiscutibles de esta fase del proceso preventivo, es importante que también participen trabajadores y trabajadoras y mandos intermedios. Es imprescindible que sean **informados permanentemente** sobre lo que se va haciendo/negociando. La transparencia con todos los colectivos, de todos los niveles, es esencial. Su participación activa en esta fase, **más allá de la autonomía sindical**, con la dirección de la empresa y **más allá de la información, tiene pros y contras** que debemos valorar sindicalmente.

Los pros están claros. La **participación** activa de los trabajadores y las trabajadoras en el diseño de la concreción de los cambios de condiciones de trabajo, acordados como medidas preventivas, es un facilitador de su implementación, ya que si los protagonistas de los cambios han participado en su diseño, los entenderán y aceptarán mejor. Además, seguro que las propuestas serán más específicas, ya que su conocimiento de primera mano de las condiciones de trabajo que se quieren cambiar es más profundo que la de cualquiera que no sea protagonista de ellas.

En relación a los contras, tenemos que **valorar si tenemos fuerza para acordar** con la dirección las condiciones de aplicación de esta participación de los trabajadores para que tenga **todas las garantías**. Por un lado, de cara a nosotros, la representación sindical, tenemos que asegurar que:

- Se usan **fórmulas grupales**, círculos de prevención o grupos de discusión: son grupos de trabajadores, reunidos por el grupo de trabajo, a efectos de consulta sobre alguna cuestión relativa a cómo concretar una medida preventiva o al seguimiento de su implementación. No aceptamos su uso para que se vuelva a plantear la exposición (ya hemos evaluado) ni aceptamos el uso de entrevistas.

Y sus resultados han de merecer nuestra confianza porque nos han permitido:

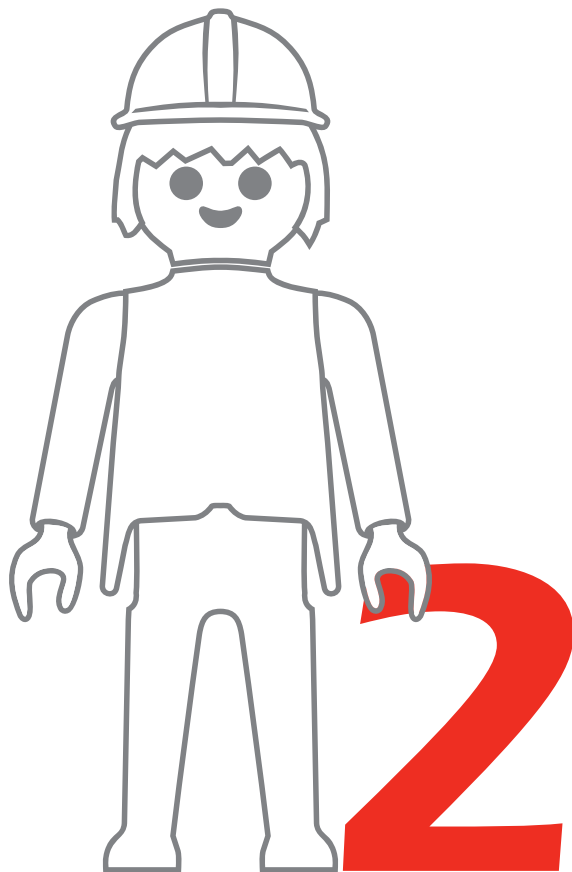
- decidir y participar en los criterios para seleccionar y en la selección de los moderadores y los trabajadores y las trabajadoras;
- en la efectiva realización del círculo de prevención o el grupo de discusión; y
- en el resumen de la información obtenida (y obviamente, después, en su análisis en el grupo de trabajo).

Pero también de cara a los trabajadores y las trabajadoras participantes. Antes de meterlos en algo así, tenemos que asegurar que:

- **No habrá represalias** entre aquellos y aquellas que propongan cambios en las formas de hacer y sean críticos con las condiciones de trabajo.
- Tenemos que asegurar el **contexto de confianza suficiente** para que el trabajador o la trabajadora hable sincera y críticamente sobre condiciones de trabajo, de forma no anónima, lo que no es fácil dadas las relaciones de poder derivadas de la dependencia del trabajador del empresario. Acciones para ello serían: escoger moderadores de nuestra confianza, que nosotros participemos en los círculos de prevención o grupos de discusión como observadores, separar a trabajadores de los correspondientes mandos intermedios y en general protagonistas que puedan coartar la opinión de otros, redactar el informe de forma conjunta con el moderador asegurando el anonimato, etc.

Entonces, teniendo en cuenta lo dicho hasta ahora, tenemos que valorar si podemos conseguir esa participación de los trabajadores desde la **autonomía sindical**. De hecho, la idea es que las propuestas que llevamos los representantes de los trabajadores al grupo de trabajo, a la dirección y a los técnicos, no solo se basen en nuestra experiencia, sino en haber hablado con los protagonistas de esas condiciones de trabajo que se tienen que mejorar. Es la única manera de acertar y de que nuestras propuestas tengan el respaldo de quien las ha de protagonizar. La información y propuestas de los trabajadores, las haríamos llegar igualmente al grupo de trabajo, pero a través de nuestra voz, sin romper el anonimato, ejerciendo de representantes de los trabajadores, que es lo que somos.

Si finalmente se decide usar los círculos de prevención o grupos de discusión, podéis encontrar toda la información necesaria en <http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/anexo%20XIII.pdf>



ESCENARIO DE DESACUERDO CON LA EMPRESA

CONTESTAR LA NEGATIVA Y DECIDIR

7. Contestar la negativa y decidir.....	104
7.1. Contestar	104
7.2. Continuar o esperar	105

7. Contestar la negativa y decidir

Que no alcancemos un acuerdo con la dirección de la empresa es el escenario más habitual inicialmente. En muchas empresas, la dirección es reacia a permitir que se analice la ordenación y organización del trabajo, más aún con nuestra participación, y la reacción suele ser decir NO pese a nuestros múltiples argumentos.

También, cada vez es más frecuente que nos digan que sí, pero nos planteen una acción que nada tiene de preventiva y mucho de cumplir simplemente el expediente: quieren usar un cuestionario de *clima*, evaluar solo aquellos departamentos que le interesan a la dirección, etc.

7.1. Contestar

En esta situación de desacuerdo es necesario que quede **constancia por escrito** de nuestra postura. Queremos que se evalúen los riesgos psicosociales y se realice la consiguiente planificación de la acción preventiva con el método CoPsoQ (istas21, psqcat21) o, como mal menor, un método que cumpla los requisitos legales, científicos y operativos y que se lleve a cabo con nuestra participación en todas las fases. Asimismo tenemos que **argumentar** por escrito por qué no aceptamos la negativa de la dirección o sus propuestas. Para preparar el escrito usaremos la información que aparece en los capítulos 1 y 4, donde encontrarás argumentos técnicos y legales.

Así, por ejemplo, si argumentan:

- Que no es obligatorio evaluar estos riesgos, que no están recogidos en la ley, que con una evaluación general ya han cumplido con la norma... En este caso consulta el capítulo 1.1.
- Que no hay problemas por exposición a riesgos psicosociales, sino por la personalidad de algunos trabajadores o por su situación en casa, por lo que la empresa no puede hacer nada. Utiliza el capítulo 1.1. para argumentar que la exposición a estos riesgos puede ser nociva para la salud independiente-

mente de la personalidad, que los riesgos laborales son condiciones de trabajo y que hay que evaluarlas.

- Que no hay métodos validados y fiables. En este caso consulta el capítulo 4.
- Que no quieren utilizar cuestionarios para identificar los problemas porque la gente puede engañar en las respuestas. En este caso utiliza el capítulo 4.
- Que no es viable que se pase a la totalidad de la plantilla porque es una empresa grande y con dispersión de centros y de trabajadores, y sería un proceso imposible... En este caso consulta el capítulo 4.
- No quieren utilizar el CoPsoQ (istas21, psqcat21) y plantean otro método. En este caso consulta el capítulo 4, donde se recogen las características que debe tener cualquier método de evaluación.

Es recomendable que realicemos un duplicado y nos quedemos el acuse de recibo de la empresa (si fuera necesario podría adjuntarse a una posible denuncia a Inspección de Trabajo). Es conveniente que en el escrito propongamos un **plazo de respuesta**, ya que así tendremos un momento definido para saber si interpretar el paso del tiempo como una negativa o no.

Así, nuestro escrito contendría:

- Una exposición de los hechos ordenada (qué pasa en la empresa: ver capítulo 3.1.).
- Nuestra petición clara y concreta y por qué no aceptamos las propuestas de la empresa en el caso de que las haya realizado.
- Un plazo de respuesta determinado.

No olvides que puedes contar con el apoyo del conjunto de la representación sindical en la empresa, además del conjunto de la estructura sindical de CCOO (el responsable de salud laboral de la federación y/o territorio y los asesores técnico-sindicales en salud laboral).

7.2. Continuar o esperar

Continuar nos permitirá, mediante el ejercicio de nuestros derechos y

la participación de todas y todos, aprovechar cuantos argumentos y razones tenemos para:

- **Hacer visibles los problemas** relacionados con la organización del trabajo como problemas **colectivos**, de todos y de todas, derivados de las condiciones de trabajo (son exposiciones a los riesgos psicosociales).
- Volver a plantear a la empresa su **obligación de intervenir** frente a los riesgos psicosociales.
- Si sigue eludiendo su obligación, externalizar la exigencia de su cumplimiento (mediación externa, Inspección de Trabajo...).

La experiencia acumulada nos hace ver que no es fácil decidir continuar. Ello supone tomar una decisión que **puede implicar el conflicto con la empresa de forma directa y más o menos inmediata**. Tenemos que tomarnos nuestro tiempo para asumir que si al continuar con el plan de trabajo volvemos a obtener una negativa de la empresa, lo coherente sería inmediatamente iniciar el conflicto, y esto es algo que tenemos que tener claro desde el principio.

En muchas ocasiones hemos decidido **esperar** para resituar nuestras prioridades sindicales: ver qué temas ya tenemos en conflicto con la empresa y evitar precipitarnos actuando de forma automática. Tenemos que decidir cuándo estamos preparados para instar un conflicto si llegara el caso, pues tenemos que ser capaces de gobernarlo nosotros.

AGITAR

8. Agitar	109
8.1. Informar	109
8.2. Visualizar y socializar	110
8.2.1. Hacer un informe-recopilatorio	111
8.2.2. Utilizar la versión de autoevaluación del CoPsoQ (istas21, psqcat21)	112
8.2.3. Presionar a la empresa	113

8. Agitar

Si hemos decidido continuar, se trata de hacer visible lo invisible haciendo emerger las condiciones de trabajo que dañan nuestra salud; de pasar de lo individual a lo colectivo, pues los problemas derivados de las condiciones de trabajo nos afectan a todos los trabajadores y las trabajadoras, y se trata de actuar.

8.1. Informar

En todo el proceso es imprescindible mantener informados a nuestros compañeros y compañeras regularmente.

Debemos poner de relieve la política y la práctica de no prevención de la empresa en materia de riesgos psicosociales y de incumplimiento de sus obligaciones en relación con la salud de los trabajadores, y también nuestra firme decisión de continuar adelante.

Para conseguir la máxima participación en cualquiera de las acciones que decidamos tomar a partir de ahora, proponemos reforzar la campaña informativa sobre los riesgos psicosociales.

¿Cómo?

En las experiencias en las que hemos intervenido se ha informado a los compañeros de la respuesta de la empresa mediante los canales informales de comunicación (tiempo de bocadillo, descansos, vestuarios, entrada y salida...), o se han editado carteles y se han realizado asambleas.

Para informar sobre los riesgos psicosociales se han utilizado los dípticos editados por Comisiones Obreras, donde de manera resumida se recoge información general sobre qué son y cómo actuar.

8.2. Visualizar y socializar

En primer lugar hay que tener claro que **nuestra actuación sindical** no puede consistir en llevar a cabo un proceso de evaluación de riesgos de manera autónoma, **no puede sustituir la obligación empresarial**. Se trata de implementar estrategias para que mediante el ejercicio de nuestros derechos podamos exigir a la empresa el cumplimiento de sus obligaciones y, concretamente, exigir la intervención frente a los riesgos psicosociales.

En segundo lugar, antes de decidirnos sobre cualquier opción **debemos tener claro el objetivo que pretendemos conseguir**. Es decir, no podemos implicar al resto de trabajadores y trabajadoras sin más, si después no vamos a reivindicar actuaciones a la empresa.

Estas son decisiones que debemos haber tomado previamente a seguir las vías que ahora planteamos.

Hacer un **informe recopilatorio**, pasar la **versión corta para autoevaluación del CoPsoQ (istas21, psqcat21)** y/o **presionar a la empresa** (con denuncias públicas, movilizaciones...) son tres opciones posibles, que además pueden utilizarse de manera combinada (primero una y luego otra). Puede ser que la fórmula más eficaz para aplicar en vuestra empresa no esté descrita en este apartado.

Si realizamos un informe o usamos la versión corta para autoevaluación del CoPsoQ (istas21, psqcat21) hay que pensar **cómo vamos a poner sus resultados en común con los compañeros y compañeras antes de vernos con la empresa**. Es la parte más importante. Es la forma de que veamos el problema que tenemos como un problema colectivo, pues las mismas cosas nos pasan a más de uno, las vivimos diariamente, es la forma de que todo el mundo entienda qué le pasa al compañero.

Nuestro objetivo es dar ideas para diseñar nuestra propia propuesta de trabajo a fin de conseguir hacer visibles y colectivos los problemas relativos a los riesgos psicosociales.

En CCOO, **cuentas con el apoyo** del responsable sindical de salud laboral de la federación o del territorio y de los asesores técnico-sindicales en salud laboral.

8.2.1. Hacer un informe-recopilatorio

Podemos **recoger y ordenar la información sobre los problemas relacionados con la organización del trabajo** que ya conocemos, aunque ya los hayamos expuesto en reuniones o por escrito a la empresa.

Es decir, hacer un recopilatorio de toda la información que tenemos y presentarla de forma agrupada y colectiva sobre, por ejemplo:

- Condiciones de trabajo relativas a la organización del trabajo **que crean malestar**, problemas (cambios de horario, falta de personal, realizar trabajos sin ser remunerados, falta de apoyo de superiores, trato injusto...).
- Conclusiones de la investigación de **accidentes** relativas a la **organización del trabajo** (por ejemplo, la causa de un atrapamiento no fue solo la falta de protección, sino que también se debía a un ritmo de trabajo elevado, etc.).
- Razones de la **rotación** de trabajadores (qué condiciones de trabajo explican que la gente pida cambiarse de algunos departamentos o puestos).

La descripción ha de **garantizar el anonimato**. Utiliza el capítulo 1.1., te dará pistas sobre la información que puedes recopilar.

En las reuniones informativas es el momento de pedir la colaboración a nuestros compañeros (que vengan a la sección sindical y nos cuenten, que nos dejen escritos, que nos digan dónde telefonarlos para que nos expliquen...). Usad todos los contactos para confirmar y completar estas informaciones. Ha resultado útil designar un día a la semana y/o una persona encargada para recoger la información de las condiciones de trabajo que crean malestar, de las demandas de cambio de puesto o departamento, de las bajas..., y poner una fecha límite.

Una vez elaborado el informe hay que **ponerlo en común** con los compañeros, es la parte más importante. Tenemos que pensar cómo: haremos asambleas, pancartas, escritos para cada trabajador...

8.2.2. Utilizar la versión de autoevaluación del CoPsoQ (istas21, psqcat21)

Otra opción podría ser utilizar el cuestionario de la **versión corta para autoevaluación** del método CoPsoQ (istas21, psqcat21), que nos permite poner nombre de riesgos psicosociales a los problemas y, si lo usás tal y como os planteamos en el Anexo 3, permitirá convertirlos en colectivos. Encuentras el cuestionario en la web del método, en el apartado versión corta, para autoevaluación:

http://www.istas.net/copsoq/index.asp?ra_id=67

Antes de decidir sobre esta opción debemos definir claramente los siguientes aspectos:

- Debe tenerse claro el objetivo que se pretende conseguir utilizando este instrumento. Es decir, no puede pasarse el cuestionario sin más, si después con los resultados no vamos a dar pasos para reivindicar actuaciones a la empresa.
- Deben definirse los pasos que hay que dar:
 - **¿Cómo pasamos el cuestionario?** Hay que pensar en la forma de hacerlo llegar a la gente y de cómo recogerlo. Consulta el Anexo 3 para ver ideas al respecto.
 - **¿A qué puestos lo pasamos?** No es necesario que lo conteste todo el mundo ni que consigamos una muestra representativa. El derecho a la salud es universal, si afecta a un trabajador ya es necesario intervenir. El objetivo es hacer visibles los problemas para promover la evaluación, la planificación y la puesta en marcha de medidas preventivas frente a los riesgos psicosociales. Por tanto no necesitamos un número mínimo de respuestas, ni que sea el conjunto de la empresa... Tendremos que decidir si lo pasamos entre los trabajadores del puesto de trabajo en el que tengamos más presencia, en el departamento más problemático o en un departamento donde hay mayor sensibilidad con el tema, donde es más fácil entregarlo y recogerlo...
 - **¿Cuándo lo hacemos?** Habrá que buscar un momento que no altere la producción o el servicio tanto para entregar el cuestionario como para recogerlo, tendrán que rellenarlo fuera de la jornada efectiva de trabajo...
 - **¿Qué hacemos antes?** Ya hemos informado sobre qué son los riesgos psicosociales y sensibilizado en relación a

la importancia que tienen, ahora quizás habría que explicar el contenido del cuestionario, para qué nos servirá, por qué es importante contestar... Hay que pensar cuándo hacemos estas explicaciones, cómo...

- **¿Qué hacemos después?** Cuando tengamos los resultados, tenemos que tener más o menos claro cómo los socializaremos, si haremos una asamblea para presentarlos, si los daremos por escrito, si los trabajaremos por grupos por ejemplo...

El Anexo 3 permite hacerte más a la idea de lo que puede significar. Hemos desarrollado la explicación de esta vía porque no estamos acostumbrados a utilizar cuestionarios y podemos dejarnos cosas en el tintero. No es que consideremos que sea la fórmula más recomendada, ni la más efectiva o más interesante. Justamente por la experiencia que ya tenemos, obviamos algunos detalles de las opciones *Hacer un informe - recopilatorio* a la empresa o *Presionar a la empresa*, pues forman parte de una actuación sindical más utilizada de manera general.

8.2.3. Presionar a la empresa

También es posible diseñar un plan de acción que consista en no dar más argumentos a algo evidente y utilizar nuestra correlación de fuerzas para **exigir ya la intervención preventiva** frente a los riesgos psicosociales (evaluación, planificación de la acción preventiva, puesta en marcha de medidas preventivas...).

Acciones posibles serían:

- Denunciar públicamente la situación y la postura de la empresa (cartas al director en prensa, carteles, pancartas...).
- Convocar acciones de protesta en tiempo de trabajo (paros parciales, manifestaciones...).
- Convocar acciones de protesta fuera del tiempo de trabajo (concentraciones en la puerta, asambleas informativas, carteles, trípticos...).

Vosotros sabéis muy bien cómo organizar estas acciones (todas las secciones, turnos o secciones alternativos...), cómo y cuándo explicar la concreción de las mismas y la necesidad de implicación y participación de todos y todas.

VOLVER A PLANTEAR EL TEMA A LA EMPRESA

9. Volver a plantear el tema a la empresa

Llegados a este punto, donde hemos hecho visibles los problemas derivados de la organización del trabajo y los hemos trabajado de forma colectiva, podemos convocar una **reunión extraordinaria** del CSS o con la dirección de la empresa en la que volvamos a plantear el tema.

Con los resultados de nuestro trabajo anterior realizamos un **informe para la empresa** que debería contener dos partes:

- **Descripción de los problemas** y de las condiciones de trabajo garantizando el anonimato.
- **Solicitud de intervención** a la empresa evaluando en profundidad aquellas condiciones que sea necesario y exigiendo medidas preventivas para aquellas cuestiones para las que tenemos información suficiente.

Es muy importante no particularizar los datos ni en el informe ni en la reunión, que suele ser la estrategia empresarial para negar la magnitud de los problemas, individualizando lo colectivo, convirtiendo el sentir general en anécdota personal.

En CCOO, cuentas con el apoyo del responsable sindical de salud laboral de la federación o del territorio y de los asesores técnico-sindicales en salud laboral, a quienes puedes invitar a la reunión tal y como establece el art. 38.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la que podrán acudir con voz pero sin voto.

Si la empresa acepta nuestra propuesta, se tratará de aplicar el razonamiento lógico para la evaluación e intervención ante los riesgos. Nos planteamos en este momento si se debe continuar midiendo el riesgo psicosocial o si podemos tomar acciones correctoras directamente.

Si ya tenemos datos suficientes sobre la exposición en algunos puestos de trabajo o departamento, **estaremos en posición de plantear medidas preventivas y acordarlas con el empresario.**

Cuando planteamos este paso, normalmente solemos encontrar excusas por parte de la empresa que intenta evitar aplicar medidas preventivas y alargar el proceso. Entre las excusas más habituales que solemos encontrarnos están:

- No tenemos información suficiente.
- Hay que aplicar un procedimiento técnico para validar esa información, que lo digan los trabajadores no es suficiente.
- La ley obliga a hacer una evaluación de riesgos completa, y eso es muy complejo y “técnico”.

Ante estas excusas, si pensamos que tenemos suficiente información, hay que pasar a **exigir el cumplimiento de la ley** (mira el apartado siguiente para posibles acciones). Pese a todo, en la mayor parte de casos si la empresa se aviene a evaluar y no a cambiar condiciones de trabajo, lo hemos aceptado y hemos seguido los pasos que ahora te proponemos.

Si, por el contrario, consideramos que la información no es suficiente, nos situamos en la discusión con el empresario sobre el método a utilizar para realizar la evaluación y consiguiente planificación de la acción preventiva. Propondremos que se utilice el método CoPsoQ (istas21, psqcat21) en sus distintas versiones, según el tamaño de la empresa y la acción que se haya desarrollado para agitar.

En concreto:

EN UNA EMPRESA DE MENOS DE 25 TRABAJADORES

- Si no has utilizado la versión corta del CoPsoQ (istas21, psqcat21)

En este caso propondremos aplicar esta versión del método para la evaluación de riesgos, que tiene un proceso de intervención propio. Ver capítulo 4 de esta guía.

- Si has utilizado la versión corta del CoPsoQ (istas21, psqcat21)

En esta situación propondremos continuar la evaluación, aplicando el cuestionario allí donde no se haya hecho y discutir el origen, el porqué

de las exposiciones y las medidas preventivas. Para ello deberás guiarte también por el proceso de intervención que se explica en el escenario de acuerdo. En este caso lo primero a realizar será constituir el grupo de trabajo y situarte en el capítulo 7.

EN UNA EMPRESA DE MÁS DE 25 TRABAJADORES

Independientemente de si hemos utilizado o no la versión corta del CoPsoQ (istas21, psqcat21), propondremos utilizar la versión media del método CoPsoQ (istas21, psqcat21). Consulta el capítulo 4 de esta guía.

UTILIZAR VÍAS EXTERNAS

10. Utilizar vías externas

Si la empresa sigue sin querer realizar la evaluación de riesgos psicosociales y tampoco está dispuesta a negociar medidas preventivas frente a los riesgos evidentes, no nos quedará más opción que exigirlo por vías externas.

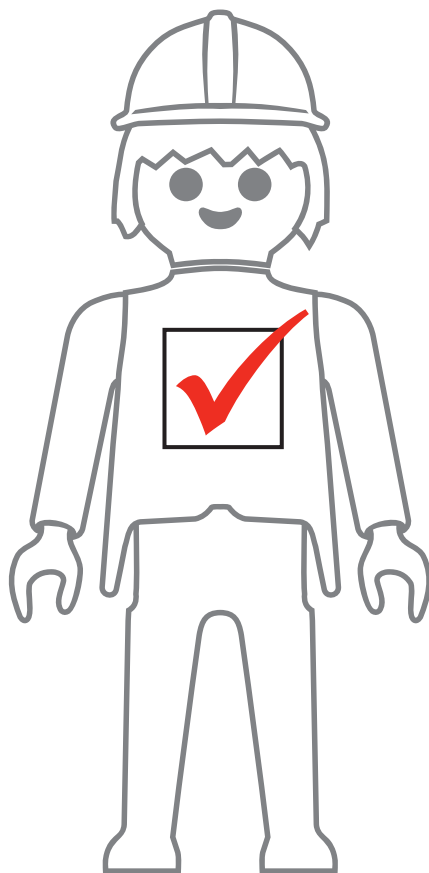
Esta exigencia podremos formularla en cualquiera de los organismos previstos en nuestro ordenamiento jurídico. En CCOO, en la federación o territorio te apoyarán y asesorarán sobre la vía más adecuada en cada caso.

Las posibilidades son:

- La **comisión mixta o paritaria del convenio**. En muchos convenios colectivos tenemos regulado este mecanismo, que se define como un órgano paritario de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de los contenidos recogidos en el convenio. En la negociación colectiva sectorial hemos empezado a incorporar criterios y obligaciones legales acerca de la salud laboral, la realización de las evaluaciones de riesgos y en algún caso (los menos) la exigencia de la realización de la evaluación psicosocial. Ante esta perspectiva, los mecanismos de las comisiones mixtas y/o paritarias pueden ser un instrumento de mediación ante las posibles negativas empresariales. Cada comisión mixta tiene una forma de funcionar, pero seguro que es necesario remitir un escrito en el que se planteen los hechos que motivan el conflicto:
 - artículo incumplido del convenio y nuestra interpretación del mismo (ver capítulo 1 de la guía) y el informe que has elaborado para la dirección (ver epígrafe 9.2.); y
 - el propósito que se pretende de la comisión mixta: que la empresa se avenga a realizar la evaluación de riesgos psicosociales y se realice la consiguiente planificación de la acción preventiva con una metodología que cumpla los requisitos legales, científicos y operativos, y que se lleve a cabo con nuestra participación en todas las fases. Realiz-

zaremos la propuesta de utilizar el método CoPsoQ (istas21, psqcat21).

- **Ante un órgano de mediación extrajudicial.** Por ser un órgano ágil en la resolución de conflictos (en pocos días te citan para tratar el tema), porque es un trámite fácil (en algunos casos incluso se puede presentar la solicitud por fax) y porque facilita el diálogo entre las partes, te proponemos acudir a un órgano extrajudicial para la resolución de conflictos. En algunas comunidades autónomas, además, existe otro motivo importante a tener en cuenta: disponen de una comisión técnica para abordar los temas de salud laboral. Para dirigirnos a un órgano de mediación se debe realizar un escrito introductorio en el que, tras identificar a las partes del conflicto, se solicita que se exponga:
 - Hechos que motivan el conflicto: para ello puedes utilizar el informe que has elaborado para la dirección de la empresa.
 - Objeto y pretensión. Este punto debe ser muy claro, que la empresa se avenga a realizar la evaluación de riesgos psicosociales con una metodología que cumpla los requisitos legales, científicos y operativos, y que se lleve a cabo con nuestra participación en todas las fases con el objetivo de implementar medidas preventivas para evitar, reducir y/o controlar los riesgos, realizando la propuesta del método CoPsoQ (istas21, psqcat21).
- **La Inspección de Trabajo.** Si finalmente nos vemos en la necesidad de denunciar ante la Inspección, deberemos tener en cuenta:
 - Que la denuncia explicará los hechos y pondrá a disposición de la Inspección de Trabajo los datos obtenidos y el informe.
 - Que en la parte en la que solicitamos a la Inspección de Trabajo que actúe, debemos dejar claro que lo que queremos conseguir es que la empresa haga una evaluación de riesgos psicosociales que cumpla los requisitos legales, científicos y operativos y que se lleve a cabo con nuestra participación en todas las fases y realizaremos la propuesta del método CoPsoQ (istas21, psqcat21).
 - Que se diseñe la planificación de las medidas preventivas necesarias para evitar, reducir y/o controlar estos riesgos, exigiendo que con posterioridad se realicen las actividades de seguimiento de su aplicación.



ANEXOS

Anexo 1. Modelo de escrito para dirigirse a la empresa solicitando que se realice la evaluación de riesgos psicosociales	123
Anexo 2. Propuesta de acuerdo para la evaluación psicosocial con el método F-PSICO	124
Anexo 3. Utilizar sindicalmente la versión de autoevaluación del CoPsoQ (istas21, psqcat21).....	128

Anexo 1. Modelo de escrito para dirigirse a la empresa solicitando que se realice la evaluación de riesgos psicosociales

A la atención de _____ (cargo de responsabilidad)

de la empresa _____

(Lugar y fecha) _____

El/la abajo firmante, en calidad de representante legal de los trabajadores, manifiesta que en la empresa no se ha realizado la evaluación y planificación de la actividad preventiva de los riesgos psicosociales, pese a ser una obligación legal desde el año 1996 que entró en vigor la Ley de Prevención de Riesgos Laborales -LPRL- que así lo exige en sus artículos 4.7.d y 14.2 (posteriormente ampliada por el Reglamento de Servicios de Prevención -RSP- en sus artículos 18.2.1 y 34c).

La norma requiere que estas actividades se realicen con la participación del delegado o delegada de prevención (arts. 14.8, 18.2, 34.2 de la LPRL y art. 1.2. del RSP).

Por todo ello,

S O L I C I T O

- Que en el plazo de 15 días se convoque una reunión entre la dirección de la empresa y el delegado de prevención con un único punto del orden del día:
- Acordar método y proceso para la evaluación de riesgos psicosociales.

Para tratar este tema propongo y considero que sería conveniente la presencia del servicio de prevención

Para promover la acción preventiva frente a los riesgos psicosociales, la propuesta de CCOO es utilizar el método CoPsoQ (istas21, psqcat21) cuyos materiales son públicos y se encuentran en: www.copsoq.istas21.net

Quedando a la espera de su respuesta, les saluda atentamente,

Firmado: _____

Delegado/delegada de prevención de CCOO

Recibido por:

Empresa: _____

(firma y sello)

Anexo 2. Propuesta de acuerdo para la evaluación psicosocial con el método F-PSICO

Reunidos los miembros del comité de seguridad y salud de la empresa X, representación de la empresa y delegados y delegadas de prevención, acuerdan la utilización del método F-PSICO v3 para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales, en las condiciones siguientes:

1. El F-PSICO se utilizará para la evaluación de riesgos psicosociales y su prevención en origen (eliminarlos o disminuirlos). El proceso de identificación y valoración de riesgo se iniciará con el cuestionario que propone el método, y no se utilizará ningún otro cuestionario.
2. Cláusula que es necesario adaptar según la decisión del comité de seguridad y salud: el ámbito de aplicación será... (especificar el acuerdo; por ejemplo: el conjunto de la empresa X; se incluirán las empresas subcontratadas X y X que realizan tareas de mantenimiento y limpieza...).
3. Cláusula que es necesario adaptar parcialmente según la decisión del comité de seguridad y salud: se garantizará la participación de los agentes sociales en todo lo relacionado con el uso del método F-PSICO. Para desarrollar el proceso se creará un grupo de trabajo en el que participarán la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores y las trabajadoras con el fin de acordar los siguientes aspectos:
 - a) Definir las “preguntas variables” que complementan el cuestionario, según se especifica en una de las cláusulas posteriores.
 - b) Las condiciones del trabajo de campo: forma de distribución, respuesta y recogida del cuestionario, cómo preservar el anonimato y la confidencialidad.
 - c) El origen de los riesgos y las medidas preventivas necesarias para disminuirlos o eliminarlos.
 - d) La priorización y las fechas de ejecución de las medidas preventivas acordadas.

- e) El seguimiento y evaluación de la implementación de medidas preventivas.
 - f) Las acciones encaminadas a informar a la plantilla, así como garantizar su participación.
 - g) En caso necesario, decidir y organizar la participación directa de los trabajadores y las trabajadoras en los “grupos de discusión” para identificar los orígenes y medidas preventivas de los factores de riesgos psicosociales.
 - h) Presentar en el comité de seguridad y salud los acuerdos que estime oportunos para su ratificación.
 - i) Añadir la función específica en el caso que el comité de seguridad y salud decida alguna otra función.
4. Cláusula que es necesario adaptar según la decisión del comité de seguridad y salud: el grupo de trabajo estará formado por:
..... (de la dirección de la empresa)
y por (de la representación de los trabajadores y las trabajadoras), y contará con el asesoramiento del servicio de prevención y el personal técnico que propongan las partes.
5. Todas las personas del grupo de trabajo dispondrán de una copia del manual del método. El grupo de trabajo elaborará un calendario de reuniones y funcionará mediante convocatorias y orden del día, reflejándose en un acta los acuerdos alcanzados en cada reunión y las personas que participan. Las personas que no puedan acudir a la reunión lo comunicarán previamente.
6. Como plantea el método, el cuestionario inicial no se modificará salvo para añadir preguntas en la parte variable del cuestionario, que se utilizarán como unidades de análisis para localizar los riesgos (puesto de trabajo, sexo, departamento...). Las categorías de respuestas de estas preguntas, que conforman los “grupos de análisis”, deben garantizar el anonimato cuando se presenten los resultados. Se añadirán las preguntas de puesto de trabajo y sexo, y esta última se podrá suprimir si el grupo de trabajo considera que puede vulnerar el anonimato.
7. Para recoger la experiencia y conocimiento de los trabajadores y las trabajadoras de forma directa se organizará su participación a partir de la respuesta al cuestionario, y, posteriormente, con dinámicas grupales tipo grupos de discusión, decididos y organizados desde el grupo de trabajo. No se realizarán observaciones ni entrevistas.
8. El cuestionario para la identificación y valoración del riesgo se distribuirá en soporte papel, garantizando las condiciones adecuadas para su respuesta, a la totalidad de la plantilla ocupada incluida en

el ámbito de aplicación acordado; de manera que no se aplicarán técnicas de muestreo. Asimismo se distribuirá el cuestionario a la totalidad de plantilla, independientemente de cualquier condición social (sexo, edad, nivel de estudios...), de empleo (tipo de contrato...) y de trabajo (jornada, turno...).

9. La respuesta al cuestionario y la participación de los trabajadores y las trabajadoras en cualquier actividad durante el proceso son voluntarias, confidenciales y anónimas.
10. El objetivo de tasa de respuesta del cuestionario se fija en el 100% de la plantilla ocupada en el ámbito de aplicación acordado.
11. Para garantizar la confidencialidad los cuestionarios serán tratados por personas (ajenas o no a la empresa) que asuman y cumplan rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. La designación de dichas personas deberá ofrecer confianza a la representación sindical y la dirección de la empresa. Los cuestionarios y la base de datos, con la información codificada, serán custodiados por personal técnico acreditado y sujeto al mantenimiento del secreto, y se destruirán una vez finalizado el proceso.
12. Se exigirá que el personal técnico se comprometa expresamente a mantener el anonimato en el informe de resultados de forma tal que no puedan ser identificadas las respuestas de ninguna persona. Por ello, el informe de resultados no contemplará datos cruzados de dos o más "grupos de estudio" (por ejemplo, los resultados no podrán mostrarse de forma combinada por puesto de trabajo y sexo).
13. La totalidad de la plantilla implicada en el proceso de evaluación y prevención tiene derecho a:
 - a) Conocer los objetivos del mismo y los plazos de ejecución, así como los nombres de las personas que forman el grupo de trabajo.
 - b) Participar voluntariamente en la respuesta y entrega del cuestionario.
 - c) Estar informado del estado del proceso.
 - d) Participar en el proceso de identificación del origen de los riesgos, así como de las medidas preventivas y su implementación, en los términos que acuerde el grupo de trabajo, y siempre a través de dinámicas grupales tipo grupos de discusión.
 - e) Recibir un resumen de los principales resultados obtenidos en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva, tanto en lo que se refiere al ámbito de aplicación como en lo referido a los grupos de estudio en los que es protagonista.

14. El tiempo de cualquiera de las personas de la empresa que intervenga en alguna de las fases de implementación del método será considerado, a todos los efectos, tiempo efectivo de trabajo.
15. La dirección de la empresa se compromete a aplicar las medidas preventivas acordadas en el grupo de trabajo y ratificadas en el comité de seguridad y salud.
16. El informe de resultados será elaborado por el técnico o técnica de prevención y deberá contener como elementos imprescindibles la siguiente información: la tasa de respuesta (para el conjunto del ámbito de aplicación y para cada una de las categorías de las preguntas variables acordadas), la definición de los 9 factores de riesgo psicosocial que analiza el método, los datos del perfil valorativo –principalmente el porcentaje de trabajadores en cada nivel de exposición– (para el conjunto del ámbito de aplicación y para cada una de las “preguntas variables”), y el perfil descriptivo (para el conjunto del ámbito de aplicación). Si el grupo de trabajo, o cualquiera de los agentes sociales que lo conforman, lo estima oportuno, podrá solicitar el perfil descriptivo para los “grupos de estudio” por puesto de trabajo.
17. Para establecer el origen y medidas preventivas de cada uno de los 9 factores de riesgo, estos se ordenarán de mayor a menor prevalencia de exposición (% de los trabajadores y trabajadoras expuestos) teniendo en cuenta las probabilidades de riesgo más desfavorables para la salud (muy elevada + elevada).
18. El grupo de trabajo decidirá si las medidas preventivas que acuerde tras el análisis de cada factor de riesgo se ponen en marcha inmediatamente, incorporándolas en la planificación de la actividad preventiva de la empresa.
19. Se exigirá que todo el personal técnico (ajeno a la empresa o no) que va a trabajar en la implementación del F-PSICO se comprometa expresamente a asumir cada una de las cláusulas contenidas en este acuerdo.
20. Ambas partes manifiestan expresamente el carácter obligatorio y aplicativo del presente acuerdo, así como el compromiso de su cumplimiento.

Localidad y fecha

Firma de las partes del comité de seguridad y salud, según las prácticas habituales de la empresa

Anexo 3. Utilizar sindicalmente la versión de autoevaluación del CoPsoQ (istas21, psqcat21)

Hemos decidido utilizar la versión corta de autoevaluación del método CoPsoQ (istas21, psqcat21) para hacer visibles los problemas relacionados con la organización del trabajo, ponerles nombre de riesgos psicosociales y convertirlos en colectivos. Para ello tenemos que tener en cuenta algunas cuestiones, que ahora exponemos, pero antes es importante que leas el apartado 8.2. y siguientes. Allí te exponemos otras opciones de actuación sindical y cómo seguir.

Adaptar el cuestionario a su uso sindical

En primer lugar tenéis que descargaros el cuestionario que se llama de autoevaluación de la web del método que está en el apartado versión corta: http://www.istas.net/copsoq/index.asp?ra_id=67

A este cuestionario le tenéis que **quitar la hoja de introducción y sustituirla por una hoja que habrá que hacer a medida** de cada empresa.

En esta hoja introductoria que añadiréis, **tenéis que explicar:**

- Las razones que nos llevan a abordar los riesgos psicosociales.
- Unas pequeñas instrucciones de cómo rellenar el cuestionario, que las podéis copiar de la hoja de introducción que le vais a quitar.
- Información de dónde y cómo devolver solo la tabla de resultados (ver siguiente epígrafe).
- Plazo máximo de devolución.
- Una forma de contactar con vosotros ante cualquier duda o aclaración que necesiten los trabajadores y las trabajadoras.

Al final del cuestionario tenéis que añadir otra hoja, que será una copia de la tabla de análisis de resultados (ver abajo) para la autoevaluación, a la que le habréis añadido un espacio para que el trabajador indique el puesto de trabajo que ocupa. Así, el trabajador rellenará dos veces la tabla de análisis de resultados. Una se la quedará él y la otra vosotros.

PUESTO DE TRABAJO: _____

TABLA DE ANÁLISIS DE RESULTADOS

Dimensiones	Tu puntuación	Situación de exposición		
		Verde favorable	Amarillo intermedia	Rojo desfavorable
Exigencias cuantitativas	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 1 y 2 = puntos	0 a 1	2 a 3	4 a 8
Doble presencia	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 3 y 4 = puntos	0 a 3	4 a 5	6 a 8
Exigencias emocionales	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 5 y 9 = puntos	0 a 3	4 a 5	6 a 8
Ritmo de trabajo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 6 y 10 = puntos	0 a 1	2 a 3	4 a 8
Influencia	Suma los puntos de sus respuestas a las PREGUNTAS 7 y 8 = puntos	8 a 6	5 a 4	3 a 0
Posibilidades de desarrollo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 11 y 12 = puntos	8 a 6	5 a 4	3 a 0
Sentido del trabajo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 13 y 14 = puntos	8 a 7	6	5 a 0

(Continuación)

TABLA DE ANÁLISIS DE RESULTADOS				
Dimensiones	Tu puntuación	Situación de exposición		
		Verde favorable	Amarillo intermedia	Rojo desfavorable
	SUMA LOS PUNTOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS...			
Claridad de rol	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 15 y 16 = puntos	8	7 a 6	5 a 0
Conflicto de rol	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 17 y 18 = puntos	0 a 1	2 a 3	4 a 8
Calidad del liderazgo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 29 y 30 = puntos	8 a 7	6 a 5	4 a 0
Previsibilidad	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 19 y 20 = puntos	8 a 7	6 a 5	4 a 0
Inseguridad sobre el empleo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 23 y 24 = puntos	0 a 2	3 a 4	5 a 8
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 21 y 22 = puntos	0 a 1	2 a 3	4 a 8
Confianza vertical	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 25 y 26 = puntos	8 a 7	6 a 5	4 a 0
Justicia	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 27 y 28 = puntos	8 a 7	6 a 5	4 a 0

Establecer canales de distribución de los cuestionarios y recogida de la tabla

Hay que pensar en este tema, puesto que deberemos habilitar espacios para poder entregar los cuestionarios y recoger la tabla de análisis, todo ello sin entorpecer la producción o el servicio.

Es importante que intentéis tener una red de contactos en cada sección, departamento o turno de trabajo, puesto que así facilitarán la tarea de información, entrega y recogida, y te permitirá asegurar que la información llega a todos y a todas y no solo en el momento de la entrega del cuestionario, sino en todo el proceso.

Algunos ejemplos de **cómo repartir** el cuestionario:

- Entregar un grupo de cuestionarios a nuestro contacto en la sección, departamento o turno de trabajo.
- En la asamblea que convoques para informar, entregarlos en un sobre.
- Entregarlos en la hora de la pausa o al entrar o salir de la empresa.
- Dejarlos en un espacio visible y accesible para que la gente lo recoja.
- ...

Algunos ejemplos de **cómo recoger** la tabla de resultados:

- Habilitar una urna en los vestuarios o el comedor para que individualmente la vayan depositando.
- Establecer un día de recogida y pasar por los puestos de trabajo a recogerla.
- Quedar en la pausa de trabajo para que la entreguen individualmente.
- Habilitar una urna en el local del comité en la empresa, o el local de la sección sindical o del sindicato y que vengan allí a depositarlas...

Analizar los resultados individual y colectivamente

Este cuestionario nos da datos sobre la exposición a los riesgos psicoso-

ciales de cada trabajador que conteste. Pero recordemos, es un cuestionario individual que no evalúa a la persona, sino a la organización del trabajo.

El método puede usarse para que cada trabajador valore la exposición en su puesto de trabajo y para el trabajo sindical de hacer visibles los problemas de exposición en la empresa, tratando los resultados de forma colectiva. Está claro que cuantas más respuestas tengamos, más representativo de la realidad de la empresa, pero en cualquier caso: 1) la información que ofrece el método es absolutamente fiable; y 2) aunque conozcamos que pocos trabajadores están expuestos, ya es necesario exigir a la dirección intervenir, puesto que nos da la pista de que puede ser un problema mayor.

Analizando los datos individualmente

Una vez rellenado el cuestionario cada trabajador individualmente puede analizar sus resultados a través de la tabla de resultados (ver arriba).

Este análisis individual cumple dos objetivos:

- Dar elementos a los trabajadores para tener un **punto de vista crítico**. Tan solo el hecho de contestar a las preguntas, te obliga a la reflexión sobre tus condiciones de trabajo. En muchas ocasiones, aquello que aceptamos como “normal”, porque el mundo del trabajo es así, al planteártelo en una pregunta te da la pista de que no debe ser así y que se debe cambiar.
- **Tomar conciencia de la exposición**. La versión corta permite hacer el análisis con una simple suma. Esta suma va a permitir al trabajador saber si está expuesto o no a los riesgos psicosociales. En otras palabras, le permite saber si lo que le pasa es un problema de salud laboral con nombre conocido, es decir, una exposición a un factor de riesgo psicosocial y al que es posible ponerle soluciones aplicando medidas preventivas.

El **análisis** es muy **fácil** con el cuadro de interpretación. Cada trabajador tiene que:

1. Anotar los puntos obtenidos en cada apartado del cuestionario en la columna “*Tu puntuación*” de la tabla.

2. Comparar la puntuación en cada uno de los apartados con los intervalos de puntuaciones que ve en las tres columnas de la derecha "*verde*" "*amarillo*" y "*rojo*", y subrayar el intervalo que incluya su puntuación.

Así, todo el mundo puede ver en qué situación de exposición a las 15 dimensiones psicosociales se encuentra en su puesto de trabajo:

- *verde: favorable para la salud;*
- *amarillo: situación intermedia;* o
- *rojo: situación desfavorable para la salud.*

Analizando los datos colectivamente

Para poder tener una descripción de la realidad colectiva, de lo que pasa en la empresa, sección o puesto en el que hayamos decidido pasar el cuestionario, cada trabajador o trabajadora tendrá que anotar su análisis individual en la copia de la tabla de análisis de resultados que habremos adjuntado (ver arriba), que entregaremos junto con el cuestionario, así garantizamos que cada trabajador se puede quedar con sus resultados y con las explicaciones que contiene la versión corta.

Cada hoja de respuesta que recibamos, es la exposición a los riesgos psicosociales de un trabajador. Lo que nos interesa es ver en qué situación de exposición está (rojo, amarillo o verde) para cada una de las 15 dimensiones psicosociales.

Por ejemplo, para el análisis colectivo de la influencia nos interesa sumar cuántos compañeros se encuentran en su puesto de trabajo en rojo (situación de exposición más desfavorable para la salud), cuántos en amarillo y cuántos en verde. Y lo mismo para el resto de dimensiones. Es decir, para el análisis colectivo debemos sumar cuántos trabajadores se encuentran en cada situación de exposición para cada dimensión psicosocial. No debemos sumar las puntuaciones que tienen, y luego dividirlo por número de compañeros, este análisis no tiene ningún sentido.

Para realizar este análisis colectivo, usar esta plantilla. En ella hay que anotar cuántos de nuestros compañeros están en situación de exposición rojo, amarillo y verde para cada una de las 15 dimensiones psicosociales. Puedes convertir esta suma en un porcentaje (dividiendo el

total de trabajadores en rojo, amarillo y verde para cada dimensión por el total de trabajadores que nos han dado la hoja).

Este cuadro es una descripción de la situación de exposición a los riesgos psicosociales, pues nos permite saber en qué situación de exposición (favorable, desfavorable o intermedia) estamos situados los trabajadores y las trabajadoras para cada dimensión de riesgos psicosociales.

TABLA DE ANÁLISIS COLECTIVO DE RESULTADOS

Dimensiones	NÚMERO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS en cada situación de exposición			Trabajadores/ trabajadoras que han contestado
	Verde favorable	Amarillo intermedia	Rojo desfavorable	
	Número de trabajadores y trabajadoras	Número de trabajadores y trabajadoras	Número de trabajadores y trabajadoras	
Exigencias cuantitativas				
Doble presencia				
Exigencias emocionales				
Ritmo de trabajo				
Influencia				
Posibilidades de desarrollo				
Sentido del trabajo				
Claridad de rol				
Conflicto de rol				
Calidad del liderazgo				
Previsibilidad				
Inseguridad sobre el empleo				
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo				
Confianza vertical				
Justicia				

Cuantos más trabajadores en rojo (situación de exposición más desfavorable para la salud), peor para la salud y **más necesidad de diseñar medidas preventivas y aplicarlas**, es decir, **más necesidad de cambiar las características de la organización del trabajo**.

Pasar de lo individual a lo colectivo

Tenemos que socializar estos resultados. Hay que explicar el análisis colectivo a la plantilla para generar una discusión sobre las exposiciones que han salido y aclarar el origen y cómo cambiarlo. Es decir, deberemos *crear y propiciar espacios para hablar*. Realizar una discusión colectiva, además de permitir vivir en primera persona que los problemas son de todos, es la única forma de concretar qué pasa, por qué pasa y cómo cambiarlo, y que lo expliquen los propios protagonistas.

Estos espacios pueden ser formales (asambleas por puestos, secciones...) o informales (pequeños grupos en horas de descanso, pausas, vestuarios...), la manera es indiferente, lo que tenemos que tener claro son los objetivos que perseguimos:

1. Queremos **compartir los resultados**: conocer los resultados, saber en qué situación de exposición: favorable, desfavorable o intermedia nos situamos mayoritariamente para cada dimensión psicosocial (tantos estamos en rojo en tal o cual dimensión, tantos en amarillo o verde en tal o cual dimensión).
2. Queremos **discutir sobre los resultados para concretarlos**: se trata de que juntos comentemos las respuestas a las preguntas que corresponden a cada dimensión (¿cómo hay tantos trabajadores en la situación desfavorable-rojo en "ritmo": porque siempre trabajamos rápido, etc.).
3. Queremos **discutir sobre el origen de las exposiciones y cómo cambiarlas** (¿cuál es el motivo de que estemos tantos en rojo en tal o cual dimensión?, ¿cómo lo podríamos cambiar?). Para tener pistas sobre cómo reducir las exposiciones, antes de empezar esta discusión los delegados y delegadas la podéis preparar mirando el contenido del epígrafe 7.2.1. *¿Qué cambios proponemos?*, en el que tenéis pistas y orientaciones.

También es importante que se distribuyan dos papeles o funciones:

- Que haya alguien que dé palabras y modere el debate para centrarnos en el tema y frene las intervenciones eternas.
- Que haya alguien (más de una persona, mejor) que tome nota y recoja el porqué y cómo cambiarlo para cada riesgo psicosocial.

Esta parte es la más importante, nuestro objetivo es visualizar y colectivizar la exposición a los riesgos psicosociales, que son los riesgos relativos a la organización del trabajo. Estamos cargándonos de razones y compartiéndolas para estar preparados por si hay que instar el conflicto.

Realizar un informe para la dirección

El objetivo es plasmar por escrito más argumentos (todavía más si cabe) para obligar a la dirección a intervenir frente a los riesgos psicosociales.

La estructura del informe descriptivo podría ser:

- **Descripción del cuestionario utilizado** (podéis utilizar el apartado *¿Qué tienes en las manos?* del cuestionario).
- **Descripción de la situación de exposición.** Usar el cuadro de resultados colectivos y, al describir la situación de exposición, ordena las dimensiones de la que tiene más trabajadores en rojo a la que menos. Para la definición de cada dimensión (por ejemplo, para que al empresario le quede claro de qué hablamos cuando decimos ritmo o influencia) podéis utilizar el apartado *¿Qué son y por qué debemos evaluar los riesgos psicosociales?* del cuestionario.
- Propuesta de **medidas preventivas.** Utiliza la información que has obtenido de las discusiones con los compañeros sobre las condiciones de trabajo que ocasionan las exposiciones y cómo las cambiaríais.
- Incluir un apartado al final del informe concretando nuestro planteamiento y **solicitando** la intervención de la dirección, evaluando en profundidad aquellas condiciones que sea necesario y/o exigiendo medidas preventivas para aquellas cuestiones para las que tenemos información suficiente. Exigir la respuesta por escrito en un plazo determinado y que en caso de que sea negativa que esta sea motivada. Concretar que si no obtenemos respuesta alguna, lo interpretaremos como una negativa no motivada.

Para continuar, leer los capítulos 9 y 10.



Con la financiación de:

