

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





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

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, Montse Haro, Judith Hortet, Clara Llorens, Manolo Luna, Susana Martínez, Maru Mateo, Amparo Medina, Salvador Moncada, Lucía Potenciano y Jorge Tejada.

Depósito legal: V-1732-2015.

Realización: QAR Comunicación, SA.

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, así como de los comentarios de formadores y formadoras sindicales. Juntos trabajamos con numerosos delegados y delegadas de prevención, responsables sindicales, miembros de comités de seguridad y salud, de empresa y trabajadores y trabajadoras que han protagonizado las experiencias en las que se basa esta guía. Imposible nombrar a tantos y tantas de CCOO que desde 2001 estamos trabajando en este campo, desde aquí unas gracias enormes.

Nota : Vivimos en un mundo en el que hay hombres y mujeres, pero el lenguaje no permite reflejarlo de forma fluida. Por facilidad de lectura, en ocasiones en este documento hemos optado por plegarnos a la convención que otorga a los sustantivos masculinos la representación de ambos sexos.

Esta publicación se realiza en el marco de la acción DI 0007/2014 "Servicio de asesoramiento, asistencia técnica y orientación formativa para la prevención de riesgos laborales", financiada por la FPRL en la convocatoria de Acciones Directas 2014.

Índice

Presentación	5
1. Retos sindicales en la intervención frente a los riesgos psicosociales ..	15
1.1. Abordar los riesgos psicosociales en todas las empresas	15
1.1.1. ¿Evitar antes que evaluar?	16
1.2. Conseguir una organización del trabajo más saludable	18
1.2.1. Cambiar condiciones de trabajo nocivas: finalidad preventiva	18
1.2.2. Cambiar las prácticas empresariales de gestión laboral	19
1.3. Hacer visibles las desigualdades	20
1.3.1. Por puesto de trabajo	21
1.3.2. Por género	21
1.4. Participar de forma propositiva en todas las fases del proceso preventivo ..	22
1.4.1. La participación de la representación sindical de CCOO	24
2. Plan de trabajo	29
3. Valorar el activo sindical	35
3.1. Trabajadoras y trabajadores de la empresa	35
3.2. Representantes de las trabajadoras y los trabajadores de CCOO	37
3.3. Representantes de otros sindicatos	38
3.4. Estructura federativa y territorial de CCOO	38
4. Abordar la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa	43
4.1. Exigir la evaluación de riesgos psicosociales a la dirección	43
4.2. No marear la perdiz	43
4.3. Requisitos mínimos de la metodología de evaluación	44
4.4. Nuestra propuesta: evaluar los riesgos psicosociales y acordar las acciones preventivas con el método CoPsoQ (istas21, psqcat21)	45
4.5. ¿Y si la empresa pretende no evaluar ni prevenir los riesgos psicosociales?	45
4.6. ¿Y si la empresa nos propone otro método?	46
4.6.1. Examinar el método	47
4.6.2. ¿Y si no nos contestan?	48
4.6.3. ¿Y si nos proponen el método F-PSICO del INSHT?	48

4.7. ¿Qué ámbito de intervención?	50
4.8. ¿Cuál es la situación preventiva?	52
4.9. ¿Dónde lo planteamos?	52
Escenario de acuerdo con la empresa	55
5. Preparar la obtención de datos	59
5.1. Adaptar el cuestionario	59
5.1.1. Hacer emerger las desigualdades	59
5.1.2. Decidir las unidades de análisis	60
5.1.3. Garantizar el anonimato	62
5.1.4. ¿Cómo crear las preguntas de puesto de trabajo y departamento? ...	62
5.2. Diseñar la distribución, la respuesta y la recogida del cuestionario	64
5.3. Preparar los canales de comunicación, información y sensibilización	66
6. Acordar e implementar las medidas preventivas	71
6.1. ¿Cómo empezar a trabajar los datos?	71
6.1.1. Identificar el alcance real de la evaluación	71
6.1.2. ¿A qué vamos?	72
6.1.3. Profundizar en los datos	73
6.2. ¿Para qué?: Hacia una organización del trabajo más saludable	75
6.2.1. ¿Qué cambios proponemos? Orientaciones para las medidas preventivas	75
6.2.2. ¿Cómo? ¿Quién participa? ¿Cuándo?	85
6.3. Discutir y acordar con la dirección	87
6.3.1. ¿Cómo?	87
6.3.2. ¿Quién?	91
Escenario de desacuerdo con la empresa	95
7. Contestar la negativa y decidir	99
7.1. Contestar	99
7.2. Continuar o esperar	101
7.3. ¿Cómo continuar?: agitar o externalizar el conflicto	102
8. Agitar y plantear de nuevo el tema a la empresa	105
8.1. Visualizar y socializar para agitar	105
8.1.1. Hacer un informe-recopilatorio	106
8.1.2. Utilizar la versión de sensibilización del CoPsoQ (istas21, psqcat21)	107
8.1.3. Presionar a la empresa	108
8.2. Volver a plantear el tema a la empresa	109

9. Utilizar vías externas	115
Anexo 1. Riesgos psicosociales	121
Anexo 2. Modelo de escrito para dirigirse a la empresa solicitando que se realice la evaluación de riesgos psicosociales.....	127
Anexo 3. Requisitos mínimos de la metodología de evaluación.....	129
Anexo 4. Características del CoPsoQ (istas21, psqcat21)	135
Anexo 5. Acordar el uso del F-PSICO con condiciones	141
Anexo 6. Propuesta de acuerdo para la evaluación psicosocial con el método F-PSICO	143
Anexo 7. Utilizar sindicalmente la versión para sensibilización del CoPsoQ (istas21, psqcat21)	147
Anexo 8. Ejemplo de escrito para órgano extrajudicial de solución de conflictos y de denuncia a Inspección	157

Presentación

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

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

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

¿Cómo se está interviniendo en las empresas en temas de organización del trabajo y salud laboral?

En nuestra experiencia comprobamos que 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.

Una de las posibles causas por las que no se desarrollan e implantan

medidas preventivas o acciones preventivas en porque 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 anteponen al bienestar y a la salud integral de los trabajadores y las 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 el mensaje de las empresas que consideran 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.). Con ello se considera que el trabajo por definición es estresante. Sin embargo, la realidad nos dice que en casi todos los puestos de trabajo, la mayor parte de las condiciones de trabajo que son origen de la exposición a riesgos psicosociales pueden ser cambiadas, incluso en las exigencias de naturaleza emocional que provienen del trabajo con personas, y las que a priori no podemos eliminar, se pueden establecer medidas de apoyo que hacen que se minimice el impacto del riesgo. Las condiciones de trabajo y los procesos productivos han sido diseñados de una manera determinada, que no siempre es saludable. Pero pueden ser rediseñados desde una óptica preventiva y de salud laboral, y cambiarlos.

¿Cuáles son las posibilidades de intervención frente a los problemas de salud derivados de la organización del trabajo?

Como ante los demás problemas de salud laboral, la intervención tiene varias vertientes: la prevención a nivel colectivo y en origen, la protección individual y el tratamiento.

La prevención en origen de los riesgos psicosociales conlleva medidas dirigidas a eliminar o reducir la exposición a condiciones de trabajo nocivas para la salud. Son acciones 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, en cambiar 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. Es nuestro objetivo sindical.

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 aumento de plantillas.

Las acciones en 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. Por eso no estamos de acuerdo en que se apliquen.

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 reconocimiento médico periódico al que se reduce la vigilancia de la salud. 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. Es por ello que nuestro objetivo sindical es cambiar las condiciones de trabajo.

Nuestro papel

La normativa de salud laboral otorga a los delegados y las delegadas de prevención numerosas funciones y competencias, en tanto que concibe el proceso preventivo como un proceso social y técnico, en el que el conocimiento técnico ha de complementarse con el conocimiento derivado de la experiencia de los protagonistas en la empresa, el conocimiento de los trabajadores y sus representantes y de la dirección y sus representantes. Esta guía intenta facilitar, con las herramientas e instrumentos que contiene, el ejercicio de las competencias y facultades que la legislación concede a los delegados y las delegadas de prevención.

Pero participar en todo el proceso de intervención es más que querer ejercer un derecho. Desde el año 2000, 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**, que planteamos en el capítulo 1 de esta guía.

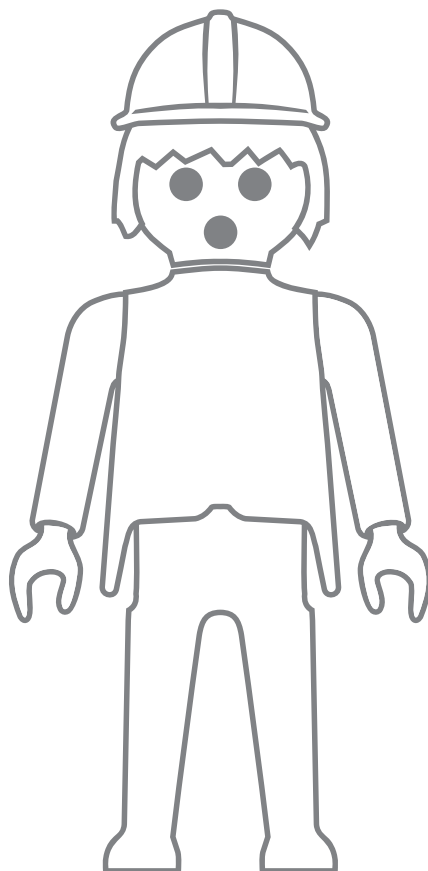
Podemos decir que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales marca límites a la facultad de organización del trabajo del empresario, exigiendo que se ejerza de modo no perjudicial para la salud de los trabajadores. Ello tiene una enorme trascendencia que abre a la acción sindical, en su conjunto, y a la negociación colectiva, en particular, un campo nuevo

para abordar la organización del trabajo. Con el objetivo de defender la salud, y con los derechos de participación que otorga la ley a los representantes de los trabajadores y las trabajadoras, podemos discutir con el empresario, con toda legitimidad, sobre la organización del trabajo.

Por ello con esta guía invitamos a los delegados y las delegadas de prevención a que sean los verdaderos impulsores de la intervención frente a los riesgos psicosociales en las empresas, a fin de cambiar la organización del trabajo, para que esta sea más saludable, justa y democrática.

Pedro J. Linares Rodríguez

Secretario Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO



RETOS SINDICALES EN LA INTERVENCIÓN FRENTE A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

1. Retos sindicales en la intervención frente a los riesgos psicosociales ..	15
1.1. Abordar los riesgos psicosociales en todas las empresas	15
1.1.1. ¿Evitar antes que evaluar?	16
1.2. Conseguir una organización del trabajo más saludable	18
1.2.1. Cambiar condiciones de trabajo nocivas: finalidad preventiva	18
1.2.2. Cambiar las prácticas empresariales de gestión laboral	19
1.3. Hacer visibles las desigualdades	20
1.3.1. Por puesto de trabajo	21
1.3.2. Por género	21
1.4. Participar de forma propositiva en todas las fases del proceso preventivo..	23
1.4.1. La participación de la representación sindical de CCOO	24

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

A continuación revisamos los retos que consideramos clave en nuestra acción sindical ante los riesgos psicosociales y pautas para desarrollarlos, apuntando ante cada reto los aspectos principales a tener en cuenta, que posteriormente serán desarrollados a lo largo de la guía.

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 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 ha empezado a visualizar algunos de los daños a la salud que producen los riesgos psicosociales a través de los medios de comunicación, mediante relatos de trabajadores quemados (con el síndrome del *burn out* o de *estar quemado*), o de casos de *mobbing* o acoso psicológico, las muertes por ataque al corazón después de mucha presión en el trabajo o 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...), 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, en el empleo), que desarrollan 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, que aplican unos recortes de personal que cada vez conllevan una mayor carga de trabajo, y un largo etcétera.

Todos ellos son temas cada vez más presentes en los debates sociales y en los medios de comunicación, pero todavía demasiado ausentes en las políticas y acciones de prevención en las empresas. Es necesario exigir el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), que será la normativa básica en la que nos apoyaremos para intervenir, e igualmente **exigir que el plan de prevención, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva contemplen los riesgos psicosociales.**

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

1.1.1. ¿Evitar antes que evaluar?

La acción preventiva que debe 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 que se eviten los riesgos, y que se evalúen aquellos que no hayan podido evitarse; sin embargo, en el caso de los riesgos psicosociales no siempre es posible en este orden.

Art. 15.1 LPRL

Imaginemos una empresa de limpieza de oficinas, 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 mucha más carga de trabajo que el resto. Al detallar las tareas observan que el desequilibrio es evidente, número de despachos y mesas, número de plantas, etc., y se presenta un escrito a la empresa solicitando un reparto equitativo del trabajo. Si la empresa admite el problema y la solución y actúa en consecuencia, habremos eliminado el riesgo, y si no lo admite, tendremos que utilizar otras vías (denuncia a la Inspección de Trabajo, por ejemplo, movilizaciones...). Aunque el problema puntual se haya solucionado, la obligación de evaluar los riesgos psicosociales sigue existiendo por mandato legal.

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. En este escenario 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, debemos proponer la medida; pero si no es el caso, debemos proponer que se evalúe.

Pero, **¿qué son los riesgos psicosociales y qué no son?**

Los riesgos psicosociales son **condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo**, para las que se puede demostrar que perjudican la salud de los trabajadores y las trabajadoras. PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y SOCIAL porque su origen es social: determinadas características de la organización del trabajo.

Podemos decir que estamos expuestos a los riesgos psicosociales, por ejemplo, cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado, o cuando el trabajo no da posibilidades de aplicar nuestras habilidades y conocimientos, o cuando hay que trabajar sin apoyo de los superiores, o cuando no se reconoce ni respeta nuestro trabajo, o cuando se dan cambios de servicio o de puesto contra nuestra voluntad...

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. Dice que 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**

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 y no características de la personalidad.

Una encuesta de clima laboral o una encuesta que incluya preguntas sobre características de la personalidad o sobre el estado civil, etc., no son métodos válidos para la evaluación de los riesgos psicosociales, porque no existe evidencia científica de que lo que supuestamente identifican y miden afecte a la salud.

Si necesitáis cargaros de argumentos sobre qué son los riesgos psicosociales, o conocer más ejemplos de exposición o de daños a la salud que pueden producir, encontraréis toda la información que necesitáis en el **anexo 1** de esta guía.

Si quieres saber más sobre qué considera la ciencia que son los riesgos psicosociales y sus efectos en la salud, lee el anexo 1; si lo que te interesan son las metodologías de evaluación válidas y sus requisitos mínimos, lee el capítulo 4 de esta guía y sus anexos.

1.2. Conseguir una organización del trabajo más saludable

La finalidad de la intervención frente a los riesgos psicosociales debe ser conseguir una organización del trabajo más saludable.

1.2.1. Cambiar condiciones de trabajo nocivas: finalidad preventiva

El Reglamento de los 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.

Art. 3 RSP

La experiencia nos dice que la evaluación de los riesgos psicosociales, por sí sola, no garantiza la aplicación de medidas preventivas, es decir, mejoras en las condiciones de trabajo, es solo un paso. Como en el resto de riesgos laborales, tras la evaluación deberemos presionar para que se realice la planificación de la actividad preventiva, su implementación

y seguimiento, ya que **el objetivo no es únicamente conocer, sino fundamentalmente eliminar o disminuir el riesgo.**

Debe realizarse la evaluación de riesgos y esta debe incluir los factores de riesgo de naturaleza psicosocial (tal y como exige la ley). Una vez identificadas las exposiciones a factores de riesgo hay que intervenir, desarrollar las medidas necesarias para su eliminación o control. La prevención de riesgos psicosociales implicará introducir cambios en la organización del trabajo y nosotros **tenemos propuestas preventivas** para ello.

Arts. 4.7.d y 15.1 LPRL

1.2.2. Cambiar las prácticas empresariales de gestión laboral

Muchas veces, las empresas realizan actividades falsamente preventivas frente a los riesgos psicosociales que no solucionan nada: cursos de relajación, cursos para “afrontar los límites”, para gestionar el estrés, para aprender a decir no y un largo etcétera. Frente a ello, nuestras exigencias han de centrarse en cambiar las prácticas de gestión laboral porque: 1) es nuestro derecho, siguiendo los principios de intervención preventiva; 2) es para lo que tenemos más evidencia científica de éxito en la reducción de la exposición a los riesgos psicosociales, y 3) más experiencia sindical de mejora de condiciones de trabajo. Volviendo al tema de los cursos, si estuvieran bien diseñados, algunos podrían ser útiles como medidas de protección, pero habitualmente su calidad es muy dudosa. Otro tipo de formación, como la de gestión de equipos, gestión participativa, sobre nuevas tareas, etc., con medidas que deben acompañar a otras dirigidas al origen o causas de las exposiciones nocivas (la *prevención en origen*), como por ejemplo cambiar la gestión de personal hacia el uso de métodos participativos como la consulta o la delegación a la plantilla de las decisiones sobre cómo hacer su trabajo; pero los cursos no tendrán efectos positivos, si se plantean aisladamente.

Para evitar sufrir daños a la salud, hemos de reivindicar **trabajar en condiciones saludables, sin estar expuestos a riesgos.** Este es el derecho que nos reconoce la Ley de Prevención cuando señala que el empresario debe garantizar la seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo, también la organización del trabajo, y debe ser el centro de nuestra acción. Y para conseguir este objetivo no hemos

Arts. 14.2 y 15.1 LPRL

de olvidarnos que la intervención frente a los riesgos psicosociales debe tener como finalidad mejorar las condiciones de trabajo relativas a la organización del trabajo; como en los demás riesgos, ello se hará a través de la aplicación de medidas preventivas que intervengan sobre el origen.

El origen de los riesgos psicosociales está en la organización del trabajo, por lo que para prevenir estos riesgos habrá que cambiarla. La organización del trabajo no es intocable. **Se trata de sustituir 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. Se trata de introducir nuevos criterios en la gestión laboral como la salud y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras. En definitiva, proponemos introducir cambios organizativos favorables para la salud, y que la salud sea considerada un objetivo de la vida diaria de las empresas. La prevención es posible, y el objetivo es 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 la evaluación 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 prácticas empresariales de gestión laboral (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 y habilidades, es decir, las exposiciones a la falta de influencia y de posibilidades de desarrollo, que es una de las 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.

Es por ello que 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. **La evaluación de riesgos tiene que mostrar los resultados de exposición por puestos de trabajo para que se puedan visualizar estas desigualdades. Tenemos derecho.**

Art. 4.1 RSP

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 influencia y de posibilidades de desarrollo que los hombres. Asimismo, muchos estudios ponen de manifiesto que la doble presencia (cuando la necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar recaen sobre la misma persona y coinciden en el tiempo) afecta la salud. Pero a pesar de ello son escasas las metodologías de evaluación 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 salud laboral se ha visto fortalecida por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, 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 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 contar con el co-

nocimiento científico y técnico y con el derivado de la experiencia; quien mejor conoce su trabajo y cómo cambiarlo es, sin duda, quien lo realiza.

Por ello, **la participación de los trabajadores y sus representantes** es una **necesidad metodológica** (tienen una parte del conocimiento derivado de la experiencia que no es sustituible y que es complementario al técnico, conjuntamente con el de los directivos), 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 los directivos son quienes tienen la capacidad última de decisión y los trabajadores y sus representantes, de acción, en el marco de la empresa).

La falta de participación en la evaluación conlleva un diagnóstico erróneo, y en el momento de la propuesta de medidas preventivas, que estas 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 las medidas preventivas. Ello queda reflejado en la legislación, que desarrolla importantes derechos de participación.

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:

Arts. 33, 34 y 36 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 y negociación** en todo el proceso

Art. 18 LPRL

Arts. 33 y 36.1.c LPRL

Art. 36.4.4 LPRL

Arts. 14.1, 18.2 y 34.2 LPRL y 1.2 y 3.2 RSP

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. 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 el diseño de las medidas preventivas y de su implementación y evaluación.

El personal técnico tiene un papel asesor, con voz pero sin voto.

Art. 38.2 LPRL

1.4.1. La participación de la representación sindical de CCOO

Como acabamos de ver, 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 con nuestros criterios sindicales. **Apostamos por la participación sindical, más allá del seguimiento y control, por una participación propositiva (y no reactiva), codecidiendo en todo el proceso de intervención preventiva.** Para ello necesitamos criterios, instrumentos, procedimientos sobre los que desde CCOO hemos trabajado y debatido. Esta guía es una muestra de ello.

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, los representantes de los trabajadores y las trabajadoras de CCOO queremos acordar los pasos a realizar para prevenir los riesgos psicosociales y, por otro, acordar nuestra participación activa negociando todos y cada uno de los aspectos de su implementación en la empresa. **Queremos participar con nuestras propuestas en la elección del método y desde el diseño**

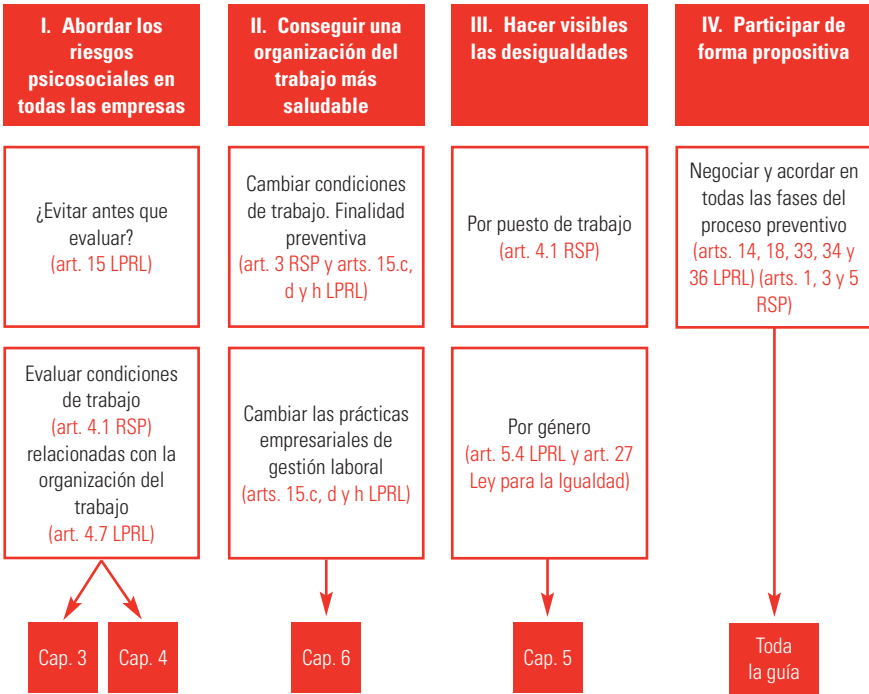
de la obtención de la información hasta el diseño y seguimiento de la implementación de las medidas preventivas.

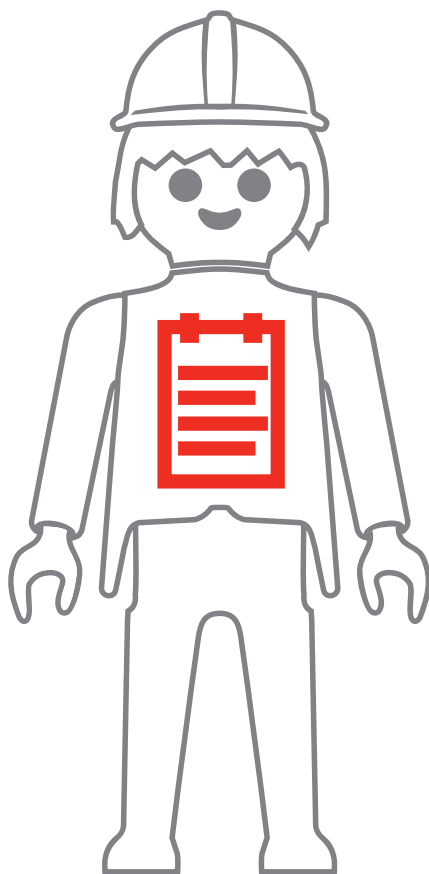
Asimismo, queremos garantizar la participación activa del conjunto de los trabajadores y las trabajadoras. Por una parte, consideramos imprescindible su implicación en el diagnóstico de la exposición a riesgos psicosociales contestando el cuestionario de evaluación de riesgos para que la información 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.

A partir de nuestra participación podemos garantizar una mejor prevención de los riesgos psicosociales. Apostamos por iniciar la prevención desde la exposición a los riesgos en lugar de realizar una intervención desde el daño a la salud producido. Queremos conseguir que se aborde la prevención de los riesgos psicosociales en las empresas y que cuando se haga, se evalúen y se intervenga en las condiciones de trabajo y concretamente en la organización del trabajo, con el objetivo de eliminar la exposición o reducirla en origen. Desde el punto de vista sindical es una oportunidad para afrontar los temas de siempre, que no dejan de ser foco de posibles riesgos psicosociales: la jornada y su ordenación, el contrato, la estructura salarial, el contenido del trabajo, la movilidad funcional, las desigualdades, etc., 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 1. 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:

Paso 1. 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).

Paso 2. Valorar el activo sindical, donde se desarrollan los aspectos a tener en cuenta para analizar y decidir el momento de intervenir sindicalmente frente a estos riesgos en la empresa (capítulo 3).

Paso 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).

Paso 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 5 y 6).

Paso 5. El escenario de desacuerdo, 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 9).

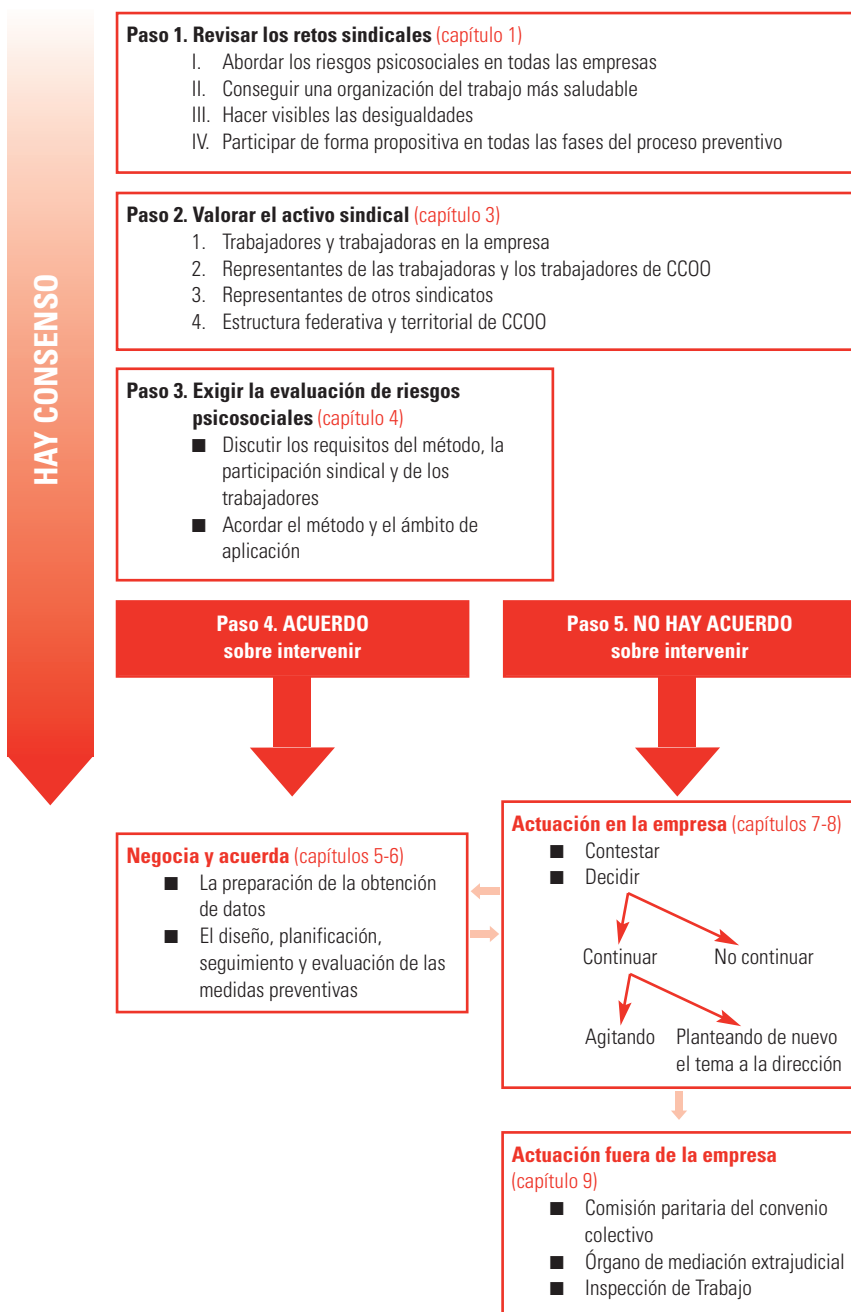
Teniendo como punto de partida los cuatro retos sindicales (abordar los riesgos psicosociales en toda la empresa, conseguir una organización del trabajo más saludable, hacer visible las desigualdades y participar de forma propositiva en todas las fases del proceso preventivo), a lo largo de toda la guía hemos mantenido un criterio común: la intervención frente a los riesgos psicosociales debe hacerse de forma que permita alcanzar estos retos.

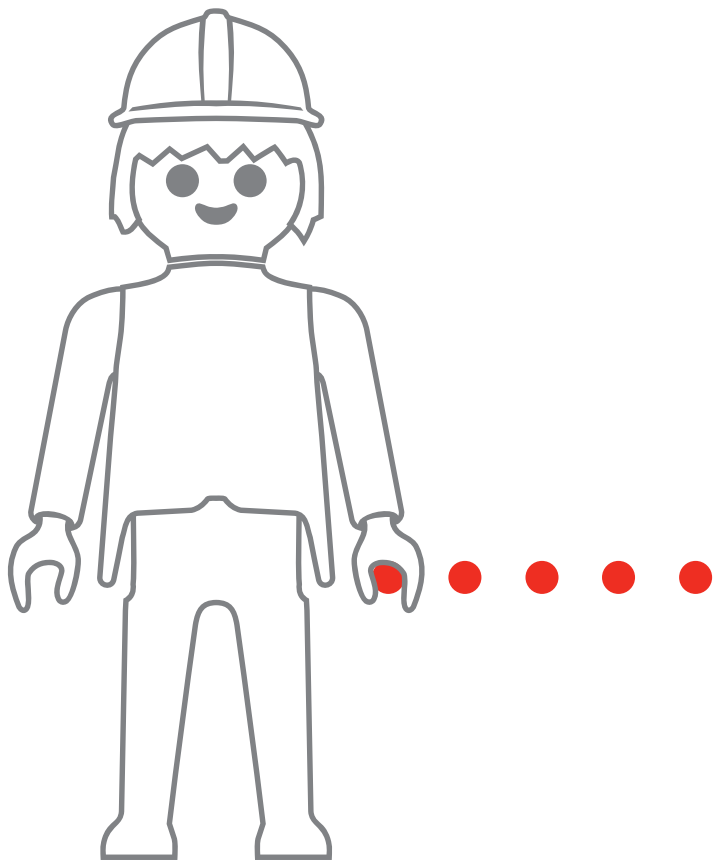
Tenemos una propuesta en relación al método de evaluación, el CoPsoQ (istas21, psqcat21), que cuenta con un gran prestigio internacional y una gran cantidad de recursos pensados para facilitar la intervención, todos públicos en su web: <http://www.copsoq.istas21.net/>

Si no conseguimos que se apruebe nuestra propuesta, planteamos como mal menor negociar las condiciones en las que 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 2. **Esquema del plan de trabajo**





VALORAR EL ACTIVO SINDICAL

3. Valorar el activo sindical	35
3.1. Trabajadoras y trabajadores de la empresa.....	35
3.2. Representantes de las trabajadoras y los trabajadores de CCOO.....	37
3.3. Representantes de otros sindicatos.....	38
3.4. Estructura federativa y territorial de CCOO	38

3. Valorar el activo sindical

Una vez tenemos claros los retos sindicales en la intervención frente a los riesgos psicosociales, debemos ahora valorar con qué activo contamos para desarrollarlos.

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

Tanto si nuestra participación es propositiva (somos nosotros quienes ponemos encima de la mesa la necesidad de intervención frente a los riesgos psicosociales, quienes proponemos la metodología y las medidas preventivas) como si es reactiva (nos oponemos al modelo de intervención que se nos propone, a la metodología, a las medidas preventivas, etc), necesitaremos tener el apoyo del conjunto de los trabajadores de la empresa.

Para ello es necesario, en primer lugar, **mantener siempre activa una campaña de información y sensibilización sobre los aspectos más importantes**, dependiendo del contexto (acuerdo o no con la empresa) y del momento del proceso de intervención en el que nos encontremos; en segundo lugar, antes de decidimos sobre cualquier opción, debemos tener claro si contamos con el apoyo del conjunto de trabajadores, no siendo suficiente con informarles, sino que tendremos que **dirigir nuestro trabajo a recoger sus opiniones y apoyo**.

Por ejemplo, al principio del proceso, los delegados de prevención tenemos que tener las antenas puestas y plantaremos la intervención sobre estos riesgos cuando **los trabajadores se quejen de aspectos de la organización del trabajo que pueden suponer exposiciones nocivas para la salud**. Los trabajadores conocemos estos riesgos de primera mano. 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 de compañeros, 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 generar o ser efecto 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 para 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.

Paralelamente a analizar la situación de la empresa y recabar la información de trabajadores y trabajadoras, para valorar la posición que po-

demos defender, deberemos compartir la información con el resto de representantes.

3.2. Representantes de las trabajadoras y los trabajadores de CCOO

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...) de CCOO **estemos de acuerdo en que es una prioridad sindical** y en cómo vamos a actuar. Por ejemplo, se trata de ver 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 de acuerdo en que vamos a trabajar para hacer emerger las desigualdades y poner los mecanismos para que desaparezcan; de ver si estamos dispuestos a profundizar en la participación del conjunto de los trabajadores, aunque lo habitual sea solamente informar de nuestras decisiones; 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 nuestros retos sindicales. 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. Nos necesitamos mutuamente.

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.

Veremos qué personas de la representación sindical de CCOO están dispuestas a abordar la organización del trabajo desde el punto de vista de la salud, es decir, los riesgos psicosociales y para ello asumen los retos sindicales planteados. Tenemos que valorar si somos suficientes, si tenemos tiempo suficiente, si tenemos 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. 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.

3.3. Representantes de otros sindicatos

Si existen otros sindicatos, hay que discutirlo con ellos para poder llegar a la unidad de acción antes de abordarlo con la dirección de la empresa. Con todo, las relaciones intersindicales dependerán de la práctica habitual en la empresa.

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. Nada es mejor que la unidad de acción, pero también nada es peor que la no acción.

3.4. Estructura federativa y territorial de CCOO

La estructura sindical y de salud laboral de la federación y territorio (responsables y asesores técnico-sindicales) de CCOO pueden ayudar 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, etc. Podemos contar con su apoyo en momentos muy diversos:

- Acudiendo como invitados a las reuniones del comité de seguridad y salud, con voz, pero sin voto.
- Ayudando a preparar los argumentos a favor o en contra de las diferentes metodologías de evaluación.
- Colaborando en todas las fases del proceso de intervención y ayudando en la interpretación de los resultados y la propuesta y diseño de medidas, con su experiencia en relación a la organización del trabajo.

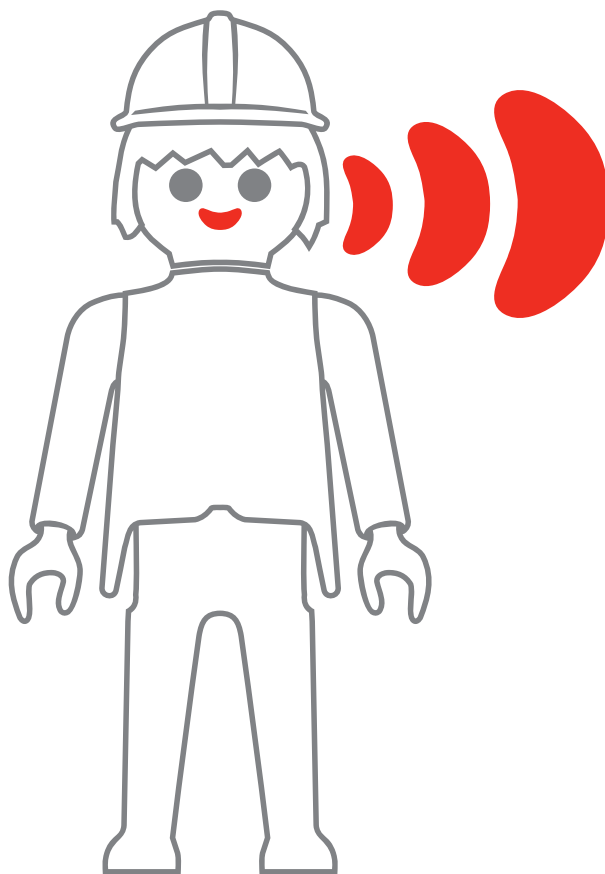
Art. 38.2 LPRL

En CCOO, los delegados de prevención no están solos. La solución es tan fácil como localizar a las personas que realizan funciones en salud laboral de la federación o del territorio y plantearles las dudas y necesidades.

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. Si esta es la valoración, continúa con el siguiente capítulo de esta guía, para ver cómo plantear el tema a la empresa, la discusión sobre el método y nuestra propuesta de participación a lo largo de todo el proceso preventivo.
- **No estamos preparados**, porque no contamos con el apoyo suficiente, o bien del conjunto de trabajadoras y trabajadores, no existe acuerdo sobre si es una prioridad sindical para el resto de compañeros de CCOO en este momento o no hemos alcanzado la unidad de acción con el resto de representantes de otros sindicatos. Si es esta la valoración, plantéate cómo conseguir el apoyo suficiente para alcanzar nuestros objetivos antes de iniciar la negociación con la empresa. En el apartado 8.1. de esta guía encontrarás herramientas para visualizar estos riesgos y pasarlos del plano individual al colectivo con el fin de obtener consenso.



ABORDAR LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA

4. Abordar la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa	43
4.1. Exigir la evaluación de riesgos psicosociales a la dirección	43
4.2. No marear la perdiz	43
4.3. Requisitos mínimos de la metodología de evaluación	44
4.4. Nuestra propuesta: evaluar los riesgos psicosociales y acordar las acciones preventivas con el método CoPsoQ (istas21, psqcat21)	45
4.5. ¿Y si la empresa pretende no evaluar ni prevenir los riesgos psicosociales?	45
4.6. ¿Y si la empresa nos propone otro método?	46
4.6.1. Examinar el método	47
4.6.2. ¿Y si no nos contestan?	48
4.6.3. ¿Y si nos proponen el método F-PSICO del INSHT?	48
4.7. ¿Qué ámbito de intervención?	50
4.8. ¿Cuál es la situación preventiva?	52
4.9. ¿Dónde lo planteamos?	52

4. Abordar la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa

4.1. 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 la obligación de proteger la salud de los trabajadores**.

Art. 15.1 LPRL

Ya hemos visto (epígrafe 1.1.) que habitualmente ello va a suponer exigir a la dirección la realización de la evaluación de riesgos psicosociales. En el **anexo 2** encuentras un ejemplo de escrito para ello.

Arts. 36.1.b, 36.1.c, 36.3, 36.4 y 39.1.b LPRL

Es importante ejercer efectivamente los **derechos** que la legislación reconoce a **los delegados y las delegadas de prevención**, a **ser consultados** y a **hacer propuestas** sobre el método de evaluación, propuestas a las que **el empresario debe, obligatoriamente, responder y razonar los motivos de rechazo** (*negativa motivada*) en el caso de no ser aceptadas.

4.2. No marear la perdiz

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: representantes de la dirección y de los trabajadores). Además, una buena metodología debe ser bien usada, en un proceso

paso a paso que permita a los agentes sociales disponer de un diagnóstico adecuado y poder implantar las acciones preventivas necesarias.

Por desgracia existen multitud de “métodos” malos. Los hay que no detectan riesgos psicosociales sino otras cosas que no tiene nada que ver; otros son pura tecnocracia o burocracia e impiden la participación de la representación de los trabajadores; 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** que ahora vemos.

4.3. Requisitos mínimos de la metodología de evaluación

En el caso de los riesgos psicosociales no existe normativa específica sobre el método de evaluación UNE, ni guías del INSHT o instituciones de las comunidades autónomas competentes (sobre riesgos psicosociales hay NTP, pero no guías) ni del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, tampoco normas internacionales. Por lo tanto, de acuerdo a la legislación 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.

Para que proporcionen confianza sobre su resultado deben cumplir los siguientes requisitos:

- Tener una base conceptual fundamentada en evidencias científicas relacionadas con la salud y las condiciones de trabajo.
- Usar técnicas adecuadas para la identificación y medida de riesgos psicosociales en el trabajo.
- Usar un cuestionario válido y fiable.
- Ser participativa.
- Ser aplicable a la empresa con el objetivo de cumplir con la finalidad preventiva.
- Cumplir todos los requisitos legales.

En el **anexo 3** “Requisitos mínimos de la metodología de evaluación” encontrarás estos desarrollados.

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

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

Características de CoPsoQ (istas21, psqcat21)

- Adaptación validada en España de un instrumento internacional de prestigio.
- Estructurado como un proceso de intervención participativo.
- 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.
- Facilita la acción sobre el origen de los riesgos.
- Se puede aplicar a todas las empresas.
- Incorpora los requisitos legales.

En el **anexo 4** se detallan estas características de la metodología CoPsoQ (istas21, psqcat21), que también puedes encontrar en: www.copsoq.istas21.net. En la misma web también encontrarás otros recursos de ayuda (<http://www.copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/Presentacion%20metodo%20CSS.pptx>) para la presentación del método (por ejemplo, al comité de seguridad y salud).

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

Probablemente habrá que **convencer al empresario de que** los riesgos psicosociales pueden ser un problema en su empresa y que **tiene obligación legal de prevenirlos**. Es posible que nos plantee que “son problemas individuales y no de organización del trabajo”, y que, si tu-

viera 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. En caso de no llegar a un acuerdo, pueden serte útiles las ideas del apartado “Escenario de desacuerdo” (capítulos 7 a 9 de esta guía).

4.6. ¿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 (istas21, psqcat21) es “el método de CCOO” (podemos demostrar que es falso: es el método más internacional de todos los existentes, anexo 4), o que su uso conlleva mucho tiempo (porque exige nuestra participación propositiva), 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, 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 convenientemente validado** (o sea, que se ha demostrado que mide lo que dice medir y con un nivel de error aceptable); en segundo lugar, debe posibi-

litar la **participación efectiva de la representación** de las trabajadoras y los trabajadores en todas las fases de la evaluación.

Finalmente, y no por ello menos importante, tenemos derecho de consulta y de propuesta (con negativa motivada, si es el caso) como se indica en el epígrafe 4.1.

4.6.1. 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” (epígrafe 4.3. y anexo 3) y preguntar (por escrito) a la empresa cómo el método que propone cumple con todos y cada uno de ellos.

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.
- El instrumento de medida, ¿está validado?, ¿es fiable?, ¿dónde se publicó la validación?
- ¿Se pueda 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?, ¿usa valores de referencia de base poblacional?
- ¿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** porque **no proporciona confianza**.

Art. 5.2 RSP

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.

Arts. 36.1.b, 36.1.c,
36.3, 36.4 y 39.1.b
LPRL

Exigiremos por escrito, poniendo plazo, que nos presenten un método que cumpla las características de tener base científica, usar técnicas adecuadas, 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 (estaremos en el escenario del desacuerdo, capítulos 7-9).

Art. 3.2 RSP

Nuevamente, recordar que **los delegados y las delegadas de prevención** tienen **derecho a consulta, propuesta** y negativa motivada.

4.6.2. ¿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 por escrito que nos presenten un método que cumpla los requisitos. Si no acceden, no hay nada más que discutir, tendremos que plantearnos que estamos en el **escenario de desacuerdo con la empresa** (capítulos 7-9).

4.6.3. ¿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 (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

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 Pre-

Art. 5.3 RSP

vención, 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 NTP pero tanto del F-PSICO como del CoPsoQ (istas21, psqcat21): la NTP 703, 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 que solo las 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 ninguna metodología existente a nivel internacional**, y tiene una serie de limitaciones importantes desde el punto de vista científico que resumiremos en:

- Marco conceptual confuso; en el que, por ejemplo, se mezclan conceptos de significado opuesto (como *control* que podemos ejercer sobre nuestro trabajo y *control* que ejerce la organización sobre los trabajadores), y se considera la “carga de trabajo” como algo diferenciado de las “demandas psicológicas”.

- El cuestionario incluye algunas preguntas de procedencia desconocida, que en ocasiones forman *escalas* (combinaciones de preguntas) de deficiente construcción.
- La evidencia de su validez y fiabilidad no ha sido publicada en ninguna revista científica, por lo que no ha sido sometida al proceso de evaluación que requiere una publicación científica.
- El análisis estadístico tiene limitaciones que pueden diluir algunas exposiciones y enmascarar las desigualdades en la empresa.
- Aunque recomienda claramente la participación de los trabajadores, deja el proceso demasiado abierto y sujeto a la discrecionalidad de la empresa y el personal técnico sin ofrecer garantías.
- Por último, F-PSICO no utiliza ninguna técnica de “triangulación”, por lo que ofrece un nivel de confianza en los resultados mucho menor que CoPsoQ (istas21, psqcat21).

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, **solo cuando la empresa acepte que se aplique en las mismas condiciones de utilización que las que rigen para el método CoPsoQ (istas21, psqcat21)**. En consecuencia, aunque no vaya a usarse el método CoPsoQ (istas21, psqcat21), puede ser muy útil disponer de su manual.

En los **anexos 5 y 6** encontrarás nuestra propuesta de condiciones y acuerdo para uso del F-PSICO.

4.7. ¿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. Puede ser útil empezar en espacios en los que existan los problemas más evidentes (ritmos altos, competitividad entre trabajadores, abusos de poder...). En cualquier caso, que en una **negociación** podamos aceptar una **evaluación por fases sujeta a un calendario de ejecución** con el fin de facilitar y posibilitar todo el proceso, no supone que podamos aceptar otros planteamientos que, como el de usar una "muestra", pueden reducir notablemente el número de trabajadores participantes. **El uso de muestras no es**, en general, **aceptable** para evaluación de riesgos psicosociales, tanto por motivos legales (la evaluación debe incluir todos los puestos de trabajo), como técnicos (diseñar y ejecutar un muestreo estadísticamente válido no es nada fácil en una empresa), sociales (puede discriminar y menoscabar los derechos de los trabajadores no incluidos en la muestra) y prácticos (un muestreo aceptable no reduce sustancialmente el coste del trabajo de campo a toda la plantilla).

Debemos buscar algún criterio que nos oriente en esta decisión. Se trata de empezar, más tarde o más temprano toda la empresa será sujeto de intervención preventiva. En algunos casos, la existencia de un requerimiento de la Inspección de Trabajo (por ejemplo, fruto de una denuncia previa por la falta de evaluación) puede suponer el punto de partida que habrá que aprovechar.

De acuerdo con las obligaciones legales de **coordinación empresarial**, debemos plantearnos si tenemos fuerza sindical suficiente para incluir en la evaluación las empresas de **contrata, subcontrata y los**

Arts. 24 y 28.2 LPRL
y Real Decreto
171/2004

trabajadores autónomos. En cuanto a las **ETT**, sus trabajadores y trabajadoras deben ser incluidos, obligatoriamente, en la evaluación de riesgos de la empresa principal.

4.8. ¿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 define 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 (servicio de prevención propio).

En otros casos empezar a intervenir ante los riesgos psicosociales nos ha servido para dar un paso más en los canales de consulta y participación de los delegados y las delegadas, y para plantear la participación activa 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.

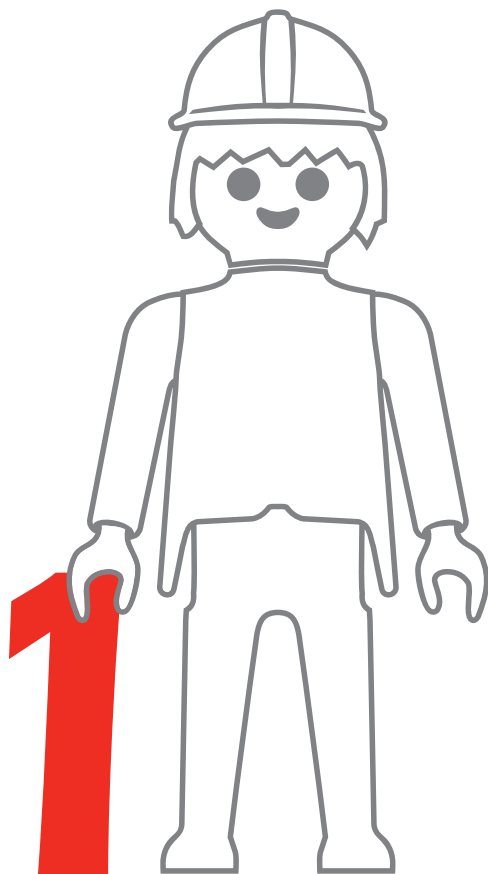
4.9. ¿Dónde lo planteamos?

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 dirección 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 como establece la LPRL y podrán acudir con voz, pero sin voto.

Art. 38.2 LPRL



ESCENARIO DE ACUERDO CON LA EMPRESA

5. Preparar la obtención de datos	59
5.1. Adaptar el cuestionario	59
5.1.1. Hacer emerger las desigualdades	59
5.1.2. Decidir las unidades de análisis	60
5.1.3. Garantizar el anonimato	62
5.1.4. ¿Cómo crear las preguntas de puesto de trabajo y departamento? ..	62
5.2. Diseñar la distribución, respuesta y recogida del cuestionario.....	64
5.3. Preparar los canales de comunicación, información y sensibilización	66

PREPARAR LA OBTENCIÓN DE DATOS

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 con el acuerdo en mano si en vuestro caso se usa el F-PSICO os proponemos que vosotros *exijáis* que se realicen estos pasos y *participéis* en ellos.

5.1. Adaptar el cuestionario

Tanto en el cuestionario del CoPsoQ (istas21, psqcat21) como en del F-PSICO las preguntas que se refieren a las exposiciones a riesgos psicosociales no pueden modificarse. Pero otras preguntas, que se refieren a otras condiciones de trabajo, por ejemplo, las relativas a puestos de trabajo, departamentos, antigüedad, tipo de contrato, sexo . . . , pueden, y algunas deben, ser modificadas. En este epígrafe nos referimos a ellas.

Los objetivos sindicales en la adaptación de estas preguntas son que la evaluación de riesgos **haga emerger las desigualdades** de exposición, si existen, 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

Para ello tenemos que:

- Exigir que **se utilice el mismo método de evaluación en toda la empresa** para todos los puestos de trabajo, departamentos, etc. Así, pasamos a todos por el mismo rasero.
- Exigir **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 que se presenten los resultados de evaluación para cada una de ellas.

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. La ley nos ampara en el caso de los puestos de trabajo, al exigirlo específicamente. 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 técnicos 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**. 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. Y **diseñar medidas preventivas más adecuadas**.

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 **sexo** 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. Según nuestra experiencia y la evidencia científica, las unidades de análisis que permiten visualizar mejor las desigualdades en una empresa son el puesto de trabajo, el sexo y el departamento.

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 desigual-

dades 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.

Por defecto, el informe de la evaluación considera como unidades de análisis el puesto de trabajo, el departamento y el sexo. Si no se suprime la pregunta sexo, el método permite elaborar un documento de indicadores de igualdad.

Encontrarás todas las explicaciones en el capítulo 4.1. del manual del método CoPsoQ (istas21, psqcat21) y todo tipo de recursos en su web.

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, psqcat21).

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, estado civil, etc.).
- Siempre se utilizarán las preguntas variables **puestos de trabajo** y **sexo**, esta última podrá eliminarse por cuestiones de anonimato.

5.1.3. Garantizar el anonimato

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 y las trabajadoras**. 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 condiciones de trabajo que se preguntan. Esta información es necesaria para 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 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.

5.1.4. ¿Cómo crear las preguntas de 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 categoría de análisis (una opción de respuesta) con más de un departamento o puesto de trabajo, lo que va a requerir agrupar.

Planteamos tres criterios ordenados según importancia 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 podemos 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 puede 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 en 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 departamentos en la web de la metodología CoPsoQ (istas21, psqcat21): pestaña RECURSOS, apartado “Preparar y realizar el trabajo de campo”.

Cada vez son más frecuentes la **polivalencia** o las **rotaciones** de trabajadores entre puestos de trabajo y departamentos. Si 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 polivalencia o 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 la polivalencia o rotaciones.

El F-PSICO no lo permite. En este caso, una propuesta para poder tenerlo en cuenta es definir como puesto de trabajo o departamento la suma de puestos o departamentos entre los que se rota.

5.2. Diseñar la distribución, la respuesta y la 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 circulares y las reuniones informativas.

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 y puestos de trabajo.
- 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 anónimo, por lo que debe ser contestado con las suficientes condiciones materiales de **intimidad**. Para ello se puede reunir un número pequeño de trabajadores en un espacio amplio.

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**. Es muy importante que se planifique la respuesta del cuestionario, ya que debe reorganizarse la producción o el servicio de tal forma que los trabajadores dispongan de una hora de tiempo para ello.

Art. 14.5 LPRL

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 recogida del cuestionario adecuados a las características de cada empresa, sino también hay que **informar a la plantilla** sobre 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 son:

- **Qué son** los riesgos psicosociales y cuál es su **origen**: la organización del trabajo.
- Los **efectos en la salud**, que no son solo relativos a la salud mental, sino también a la salud física (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 las fechas en las que se va a realizar cada fase. Ahora informar sobre las fechas relativas a la pasación del cuestionario.
 - La **finalidad**. Debe quedar claro que el fin 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, psqcat21): 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	71
6.1. ¿Cómo empezar a trabajar los datos?	71
6.1.1. Identificar el alcance real de la evaluación	71
6.1.2. ¿A qué vamos?	72
6.1.3. Profundizar en los datos	73
6.2. ¿Para qué?: Hacia una organización del trabajo más saludable	75
6.2.1. ¿Qué cambios proponemos? Orientaciones para las medidas preventivas	75
6.2.2. ¿Cómo? ¿Quién participa? ¿Cuándo?	85
6.3. Discutir y acordar con la dirección	87
6.3.1. ¿Cómo?	87
6.3.2. ¿Quién?	91

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 si, antes de reunirnos con la dirección, hemos trabajado los resultados con el fin de poder hacer nuestras propuestas en la fase de negociación. Esto significa que antes de hablar con la dirección sindicalmente 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, para propiciar los cambios de condiciones de trabajo.

6.1. ¿Cómo empezar a trabajar los datos?

Antes de reunirnos con la empresa para hablar de los resultados de la evaluación y establecer las medidas preventivas nos han tenido que pasar el informe y haber dado tiempo para trabajarlo. Ahora vemos cómo.

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 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:

1. Las **cinco dimensiones o factores de riesgo** con un mayor nú-

mero 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.

2. 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.
3. Todas las dimensiones o factores de riesgo con un **40% o más de personal** en situación desfavorable para la salud (rojo) si se usa el CoPsoQ (istas21, psqcat21); o en situación de riesgo muy elevado y en situación de riesgo elevado (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 hemos identificado nuestras prioridades (ver 6.1.2.), hay que profundizar en los datos que tenemos sobre ellas en el informe de resultados. Si sois más de un delegado 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 el apartado 4.4.1. del informe. Ello implicará que tendréis en cuenta:

- La definición de la dimensión psicosocial.
- El párrafo sobre los posibles orígenes.
- 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: por puestos, departamento, sexo (los gráficos).
- Las condiciones de trabajo relacionadas con esa exposición (apartado 4.2. del informe preliminar).

Para resumir todos estos datos e informaciones, para cada dimensión prioritaria rellenaréis, de momento, las dos primeras columnas de esta matriz 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 (con F-PSICO: perfil valorativo)	Datos del informe: – % tabla preguntas asociadas (con F-PSICO: perfil valorativo) – 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 6.2. de esta guía	Teniendo en cuenta los datos en las anteriores columnas, vuestro conocimiento y experiencia y la información que aparece en el apartado 6.2. 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 matriz anterior para resumir la información.

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 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**. 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.

Art. 15.1.c, d y h LPRL

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

Desde el año 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 para ello en tanto que obliga al empresario a actuar sobre la organización del trabajo cuando afecta la salud y a llevar a cabo esta acción con la participación de la representación sindical, más allá del seguimiento y control.

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.

A) 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 requeridos.
- 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> (*“Conocimiento + fuerza sindical = cambio en las condiciones de trabajo”*)

<http://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=59> (*“Reducción de cargas entre las camareras de pisos en el sector de la hostelería de Tenerife”*)

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

B) 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.) y tiempo para ello.
- 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 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 expuestos precisan.
- Desarrollar la participación de los trabajadores en las decisiones sobre el funcionamiento cotidiano de su departamento y su día a día laboral.

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 (páginas 84-86)

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

C) 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, posibilidades de aplicar y aprender habilidades y conocimientos, 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) 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 hacer que las tareas sean más complejas y su realización más creativa. 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 (por ejemplo: tareas de planificación —de materiales necesarios—, de mantenimiento de tecnología o de herramientas, tareas de soporte administrativo, 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 medidas anteriores habría que establecer un tiempo de formación-acción para que tanto los trabajadores como los superiores adquieran las habilidades y conocimientos necesarios.

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> ("*Cómo se concreta un gestión más democrática del trabajo*", ejemplo de participación directa delegativa grupal)

<http://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=59> ("*Cómo conseguir que la participación de los trabajadores sea un hecho*", ejemplo de participación directa consultiva grupal)

<http://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=64> ("*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> (página 4, ejemplos de participación directa consultiva grupal)

Para ver qué aspectos hay que tener en cuenta para que este tipo de me-

didadas no generen nuevos riesgos, leer las páginas 7-10 de este documento:
<http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/v2/anexo%20XII.pdf>

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

- Minimización de uso del contrato temporal a supuestos y situaciones excepcionales. Cumplimiento de la ley: utilización del contrato indefinido y estable como línea esencial de concreción de la relación laboral.
- Desarrollar alternativas organizativas a los ajustes de plantillas. Por ejemplo:
 - Invertir los periodos con menor producción o servicio en actividades formativas, de innovación, de mantenimiento, etc.
 - Acordar un calendario de distribución irregular de jornada de acuerdo con los ciclos temporales de producción o servicio.
 - Uso de la contratación fija discontinua de acuerdo con los ciclos temporales de producción o servicio.
- 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.).

E) 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 la información y formación necesarias para realizar adecuadamente las tareas del puesto, con especial intensidad si se producen cambios.
- 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.).

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> (“Codeciendo las medidas preventivas frente a los riesgos psicosociales”)

F) 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 inexistencia 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, para las promociones o mejoras de condiciones de trabajo, etc. Asegurar que estos procedimientos faciliten que se abarca a todos los trabajadores de forma rotativa, que se permiten las permutas entre trabajadores, que existen mecanismos de reversibilidad, etc. (ver también epígrafe G).
- Prever mecanismos de verificación del buen funcionamiento de todos los procedimientos de gestión de personal (verificación de 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, especialmente por razón de género, edad, etnia, creencia u orientación sexual.
- Como medida de acompañamiento: 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> (*“No nos dejan participar en las decisiones que se toman sobre nuestro trabajo”*)

<http://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=59> (*“Un reparto más justo de la carga de trabajo y más posibilidades para conciliar”*)

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

G) 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 (ver también epígrafe F), tengan preavisos suficientes y faciliten las herramientas necesarias a los trabajadores para adaptarse a la nueva situación. Se trata de limitar al máximo la discrecionalidad de los mandos. 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> (*“Cómo limitar los efectos negativos de la distribución irregular de la jornada a través de la negociación colectiva”*)

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

H) 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; crear mecanismos de verificación y valoración.
- Desarrollar procedimientos transparentes que limiten la discrecionalidad y que aseguren la inexistencia 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 (ver epígrafes G y F).
- Cambiar los métodos de trabajo para que estos sean más participativos, es decir, facilitar que los trabajadores y las trabajadoras tengan influencia en la toma de decisiones relacionadas con la realización de sus tareas y las de su departamento o unidad (ver epígrafe C).
- Verificar que las prácticas de gestión de personal facilitan la cooperación y la formación de verdaderos equipos de trabajo (ver epígrafe I).
- 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 **ejemplos** de implementación de estas medidas en:

<http://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=57> (*“Codecidiendo las medidas preventivas frente a los riesgos psicosociales”*)

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

<http://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=66> (*“La prevención en origen de los riesgos psicosociales es posible de forma participativa”*)

I) 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. Si no es posible rotar con tareas no aisladas, usar medios tecnológicos, etcétera.
- Desarrollar el trabajo en equipo.
- Asegurar que las prácticas de gestión de personal facilitan la cooperación en la consecución de objetivos y el trato justo (ver epígrafes F y G), bases 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 peores condiciones de trabajo en base a criterios arbitrarios que generen favoritismos, etc.).

J) 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 **ejemplos** de implementación de estas medidas en:

<http://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=66> (“La prevención en origen de los riesgos psicosociales es posible de forma participativa”)

K) 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 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) delegar la decisión al trabajador de la compensación de los excesos de jornada (el cuándo: en qué momento y el cómo: en días enteros, en horas...).
- 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...) a las situaciones imprescindibles.
- Asegurar que las cargas de trabajo están en niveles razonables en relación al tiempo de trabajo (ver epígrafe A).
- Ampliar los permisos, por ejemplo, para acompañar a todos los familiares de primer grado de consanguinidad.

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

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

<http://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=63> (*“Cómo limitar los efectos negativos de la distribución irregular de la jornada a través de la negociación colectiva”*)

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

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 matriz 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 (en qué puestos, departamentos...) y una serie de datos que nos orientan sobre su origen. Son los datos del informe que hemos recogido en la matriz de antes. Pero 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 que no están en el informe. Se trata de darle una vuelta a los datos del informe y a nuestra experiencia y concluir sobre qué características concretas de la organización del trabajo consideramos que 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 llegemos a 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 las reuniones con la dirección y las personas técnicas.**

Art. 15.1.c, d, h LPRL

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 las condiciones de trabajo, que por cierto **es lo que establece la ley y es nuestro derecho**, será más fácil discutir las propuestas absurdas que nada tienen que ver con las condiciones de trabajo.

Ejemplo: *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 debido 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 hacer el listado de nuestras propuestas de medidas preventivas tenemos que intensificar el tra-

bajo 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 los 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 nuestra 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 momento ya sabemos a qué vamos, 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 **misimos 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 (istas21, psqcat21) no hay nada que justificar, es como se tiene que trabajar.

Arts. 2.3 y 3.1 RSP

Para que se pueda **trabajar de forma operativa** con la dirección, plantearemos al personal técnico de prevención, que use la matriz 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.** El método CoPsoQ (istas21, psqcat21) establece la utilización de esta matriz como herramienta operativa. Con el F-PSICO intentaréis que se use, sino no pasa nada, pero de alguna manera tenéis que asegurar que se recogen 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.

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 implementación 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**; 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. b 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 matriz para resumir todo lo que el grupo de trabajo vaya decidiendo en relación a la fase de planificación y seguimiento de la implementación de las medidas preventivas. Aquí mostramos la matriz que propone el método CoPsoQ (istas21, psqcat21), pero para la fase de planificación y seguimiento, las matrices que propone el F-PSICO son muy útiles también (son la FO que se desdobra en tres: F1, F2 y F3):

MATRIZ PARA LA PLANIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA				
OBJETIVO (S)				
Exposiciones a reducir o eliminar:.....				
ÁMBITO DE APLICACIÓN:				
<input type="checkbox"/> Toda la empresa <input type="checkbox"/> Población diana (¿qué puestos?, ¿qué departamento?, etc.)				
Medidas preventivas	Recursos humanos y materiales	Persona(s) o unidad responsable	Fecha inicio	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 ve-**

rificar, 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 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**. 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**. 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. Si hay nuevas incorporaciones, 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.

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.

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

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 reducirlas 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 y escuchando a los agentes sociales ve los espacios para la mejora de las condiciones de trabajo y si apoya la participación de todos en el diseño y la implementación de los cambios. Tiene voz pero no voto.

Art. 38.2 LPRL

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 información, tiene pros y contras** que debemos valorar sindicalmente.

Las **ventajas** están claras. 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 la utilización de **entrevistas** (ver anexo 3).

Y los resultados de esta participación han de merecer nuestra confianza porque nos han permitido:

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

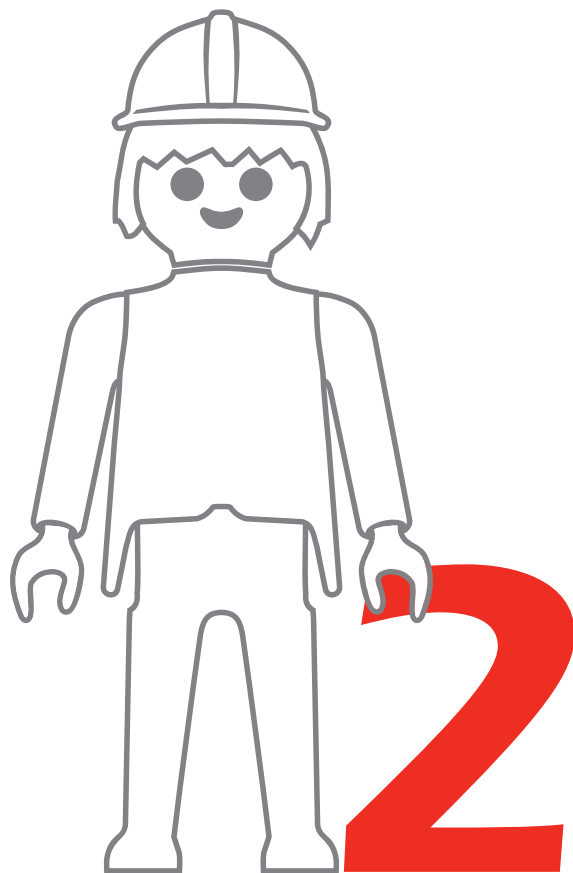
Pero también de cara a los trabajadores y trabajadoras participantes. Antes de meterlos en algo así, tenemos que **asegurar que:**

- **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 trabajador-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, de protagonistas que puedan coartar la opinión de otros, redactar informes de forma conjunta con el moderador asegurando el anonimato, etc.

Dados los inconvenientes, tenemos que **valorar si podemos conseguir esa participación de los trabajadores desde la autonomía sindical**. De hecho, las propuestas que llevamos los representantes de los trabajadores al grupo de trabajo, a la dirección y a los técnicos no solo se basan en nuestra experiencia, sino en haber hablado con los protagonistas de esas condiciones de trabajo que se tienen que mejorar:

los trabajadores y las trabajadoras de los puestos de trabajo expuestos. 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 deciden 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	99
7.1. Contestar	99
7.2. Continuar o esperar	101
7.3. ¿Cómo continuar?: Agitar o externalizar el conflicto	102

7. Contestar la negativa y decidir

En muchas empresas, la dirección es reacia a permitir que se analice la 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 que no sirve para nada, evaluar solo aquellos departamentos que le interesan a la dirección, sin participación, etc. Debemos negarnos a entrar en este juego, lo entenderemos como una negativa a evaluar los riesgos psicosociales.

Puede que la negativa de la empresa se plantee en otros momentos del proceso y no solo al principio. A lo largo de los distintos capítulos anteriores hemos ido dando argumentos para las situaciones de conflicto.

7.1. Contestar

En esta situación de desacuerdo es necesario que quede **constancia por escrito** de nuestra postura. Queremos, por un lado, 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, por otro, 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 4.1.

- 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.
- Que ya han realizado la encuesta de clima y está todo bien. Utiliza los capítulos 1.1. y 4.
- 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 4.7.
- No quieren utilizar el CoPsoQ (istas21, psqcat21) y plantean otro método. En este caso consulta el capítulo 4 y el anexo 3, 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 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 de 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** (Inspección de Trabajo, órgano de mediación extrajudicial, comisión paritaria convenio colectivo...).

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** (ver capítulos siguientes). Tenemos que tomarnos nuestro tiempo para asumir que si volvemos a obtener una negativa de la empresa, lo coherente sería iniciar el conflicto y tenemos que estar preparados, es decir, tenemos que ser capaces de gobernarlo nosotros y necesitamos tener el apoyo de nuestros compañeros y compañeras.

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. Para tomar la decisión de si continuar y cómo o esperar, ojear los capítulos siguientes.

En cualquier caso hay que **informar a nuestros compañeros y compañeras** de las decisiones tomadas. Debemos poner de relieve 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. Si decidimos esperar, explicar por qué y si decidimos continuar, explicar cómo lo vamos a hacer.

En las experiencias en las que hemos intervenido se ha informado a la plantilla de la negativa de la empresa y de nuestras decisiones al respecto mediante los canales informales de comunicación (tiempo de bo-

cadillo, descansos, vestuarios, entrada y salida...), o se han editado notas, carteles..., y se han realizado asambleas.

7.3. ¿Cómo continuar?: agitar o externalizar el conflicto

Si se decide continuar, 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. Tenemos dos opciones posibles:

- Bien lo que llamamos “agitar”, que no es más que **hacer visibles y colectivos los problemas relativos a los riesgos psicosociales** entre la plantilla, antes de volver a plantearle el tema a la empresa.
- Bien sacar el conflicto fuera de la empresa, es decir, **plantearlo en los órganos extrajudiciales de conflictos laborales o en la comisión del convenio colectivo o en la Inspección de Trabajo**, siempre con el apoyo de la plantilla si ante la exigencia reiterada (tres veces es suficiente) de realizar la evaluación de riesgos psicosociales, la empresa se niega.

**CONTINUAR: AGITAR Y PLANTEAR DE NUEVO EL TEMA
A LA EMPRESA**

8. Agitar y plantear de nuevo el tema a la empresa	105
8.1. Visualizar y socializar para agitar	105
8.1.1. Hacer un informe-recopilatorio	106
8.1.2. Utilizar la versión de sensibilización del CoPsoQ (istas21, psqcat21) .	107
8.1.3. Presionar a la empresa	108
8.2. Volver a plantear el tema a la empresa	109

8. Agitar y plantear de nuevo el tema a la empresa

Si hemos decidido agitar, 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 de actuar.

8.1. Visualizar y socializar para agitar

Si habéis decidido que antes de hablar de nuevo con la empresa queréis realizar acciones de agitación, aquí encontraréis tres propuestas. Quizás, la mejor en vuestro caso no está descrita en este apartado. Son tres opciones posibles, que se pueden combinar, pero no son las únicas: hacer un **informe recopilatorio**, pasar la **versión corta para autoevaluación del CoPsoQ (istas21, psqcat21)** y/o **presionar a la empresa** (con denuncias públicas, movilizaciones...). En los apartados siguientes encontraréis información de cómo hacerlo. Pero antes de “agitar” hay que tener claros algunos aspectos.

- **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**.
- Debemos tener claro el para qué, no podemos implicar al resto de trabajadores sin más.
- Hay que pensar **cómo vamos a poner los resultados en común con los compañeros y las compañeras antes de vernos con la empresa**. Es la parte más importante.

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.

8.1.1. Hacer un informe-recopilatorio

Podemos **recoger y ordenar la información sobre las condiciones de trabajo problemáticas relacionadas con la organización del trabajo**, aunque ya las hayamos expuesto en reuniones con la empresa. Utiliza el anexo 1, ya que te dará pistas sobre la información a recoger.

Por ejemplo, podéis presentar de forma agrupada toda la información sobre:

- Condiciones de trabajo relativas a la organización del trabajo **que crean malestar**, por ejemplo: cambios de horario, falta de personal, trabajos que no se remuneran, falta de apoyo de superiores, trato injusto...
- Conclusiones de las investigaciones de **accidentes** relativas a la **organización del trabajo**, por ejemplo: si la causa de un atrapamiento no fue solo la falta de protección, sino también un ritmo de trabajo elevado, etc.
- Ver si hay personal que pide cambiarse de algunos departamentos o puestos, si es así analizar las razones.

La descripción ha de **garantizar el anonimato**.

Es necesario pedir la **colaboración** a nuestros compañeros y explicar cómo vamos a recoger la información que nos den; por ejemplo, que vengan a la sección sindical y nos cuenten, que nos dejen escritos, que nos digan dónde telefonarlos para que nos lo expliquen... Usad todos los contactos para confirmar y completar las informaciones que vayan llegando. En nuestra experiencia, 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... 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 decidir cómo: haremos asambleas, pancartas, escritos para cada trabajador, etc. Y con estos datos solicitar de nuevo reunión con la empresa (ver epígrafe 8.2.).

8.1.2. Utilizar la versión de sensibilización del CoPsoQ (istas21, psqcat21)

Otra opción podría ser utilizar el cuestionario de la **versión para la sensibilización** del método CoPsoQ (istas21, psqcat21) que nos permite poner nombre de riesgos psicosociales a los problemas, y si lo usáis tal y como os planteamos en el anexo 7 permitirá convertirlos en colectivos. Encontrarás 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. No se pueden visualizar problemas y luego no hacer nada para solucionarlos.
- Deben planificarse los pasos a dar:
 - **¿Cómo pasamos el cuestionario?** Hay que decidir la forma de hacerlo llegar a la gente y de cómo recogerlo. Consulta el anexo 7 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 lo hayamos pasado al 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.
 - **¿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, es acción sindical.

- **¿Qué hacemos antes?** Si 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 hemos estas explicaciones, cómo y dónde.
- **¿Qué hacemos después?** Cuando tengamos los resultados, tenemos que tener claro cómo los socializaremos entre la plantilla; por ejemplo, si haremos una asamblea para presentarlos, si los daremos por escrito, si los trabajaremos por grupos... Y que con estos datos y una vez socializados entre la plantilla, solicitaremos de nuevo una reunión con la empresa (ver capítulo 9).

El anexo 7 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, hemos obviado algunos detalles de las opciones *Hacer un informe - recopilatorio* o *Presionar a la empresa*, pues forman parte de una actuación sindical más utilizada de manera general.

8.1.3. 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 alternativas...), cómo y cuándo explicar la concreción de las mismas y la necesidad de implicación y participación de todos.

8.2. 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 con la plantilla, podemos convocar una **reunión extraordinaria** del CSS o con la dirección de la empresa (en empresas de menos de 50 trabajadores y trabajadoras) 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 exponer casos particulares 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 pues-

tos 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 que:

- No tenemos información suficiente.
- Hay que aplicar un procedimiento técnico para validar esa información, que lo digan los trabajadores no es suficiente.
- Este informe no tiene validez.
- 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 y anexo 4 de esta guía.
- Si has utilizado la versión corta del CoPsoQ (istas21, psqcat21).
En esta situación propondremos continuar la evaluación, apli-

cando el cuestionario allí donde no se haya hecho y discutir 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 6.

En una empresa de 25 o más 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 y el anexo 4 de esta guía.

CONTINUAR: UTILIZAR VÍAS EXTERNAS

9. Utilizar vías externas

Si después de plantearle a la dirección de la empresa de forma reiterada (tres veces sería suficiente) que actúe frente a los riesgos psicosociales, esta sigue sin querer abordar estos riesgos, 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.**

Sea cual sea la vía externa que decidáis usar, hay que contar de forma explícita con **el apoyo de la plantilla**. Si hemos implicado con anterioridad a los trabajadores y las trabajadoras para reivindicar nuestra postura ante la empresa en este tema (ver capítulo 3 u 8), ya saben de qué va, es una decisión sobre un paso más. Si no hemos realizado acciones de información o agitación, habrá que explicarse más.

En las experiencias en las que hemos intervenido se ha informado a los compañeros de la negativa de la empresa mediante los canales informales de comunicación (tiempo de bocadillo, descansos, vestuarios, entrada y salida...), o se han editado notas, carteles..., y se han realizado asambleas para decidir externalizar el conflicto, sobre todo cuando puede implicar una sanción a la empresa, es decir, **si lo llevamos a Inspección de Trabajo**.

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 (ver web).

Las vías externas a utilizar son:

- **La comisión mixta o paritaria del convenio**. En muchos convenios colectivos tenemos regulada esta comisión, que se define como un órgano paritario de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de los contenidos reco-

gidos 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 realizar la evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de la acción preventiva. 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 capítulos 5 y 6 de la guía) y el informe que has elaborado para la dirección (ver epígrafe 8.2).
- El propósito que se pretende de la comisión mixta: 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. Realizaremos la propuesta de utilizar el método CoPsoQ (istas21, psqcat21); en anexo 4, sus características más relevantes. Que se realice la consiguiente planificación de la acción preventiva.

■ **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 vía e-mail, fax...) y porque facilita el diálogo entre las partes, te proponemos acudir a un órgano extrajudicial para la resolución de conflictos. En CCOO te informarán de qué órgano es el facultado para ello, qué institución de tu comunidad autónoma asume estos aspectos, si es que los asume. En algunas comunidades estos órganos disponen de una comisión técnica específica 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 los argumentos usados por escrito para contestar la negativa de la empresa (capítulo 7.1.) y/o el informe que has elaborado para la dirección de la empresa (ver capítulo

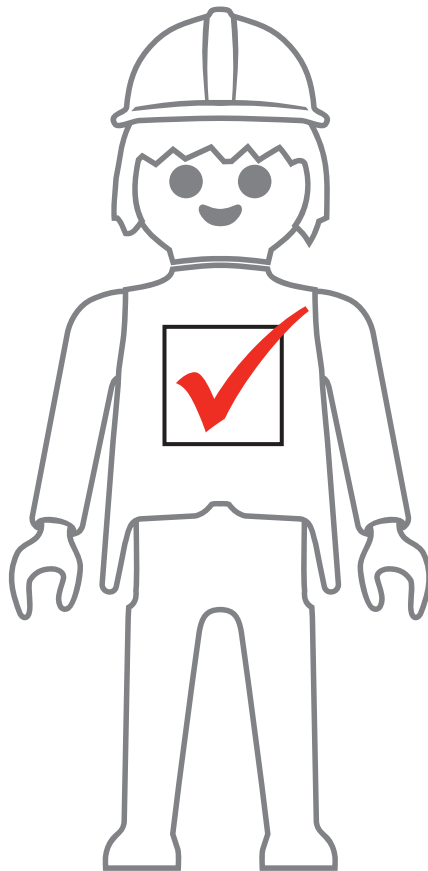
8.2.) y todas las actas en las que se visualice que ya se ha solicitado a la dirección en diversas ocasiones que cumpla con sus obligaciones preventivas.

- 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). Que se realice la consiguiente planificación y/o implementación de la acción preventiva.

■ **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 aportaremos también actas en las que se visualice que ya se ha solicitado a la dirección en diversas ocasiones que cumpla con sus obligaciones preventivas. Si hemos realizado los pasos propuestos en los apartados 8.1. y 8.2., pondrá a disposición de la Inspección de Trabajo el informe que hemos realizado los delegados.
- 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.

Ver en el anexo 8 modelos de escritos y denuncias.



ANEXOS

Anexo 1. Riesgos psicosociales	121
Anexo 2. Modelo de escrito para dirigirse a la empresa solicitando que se realice la evaluación de riesgos psicosociales	127
Anexo 3. Requisitos mínimos de la metodología de evaluación	129
Anexo 4. Características del CoPsoQ (istas21, psqcat21)	135
Anexo 5. Acordar el uso del F-PSICO con condiciones	141
Anexo 6. Propuesta de acuerdo para la evaluación psicosocial con el método F-PSICO	143
Anexo 7. Utilizar sindicalmente la versión para sensibilización del CoPsoQ (istas21, psqcat21)	147
Anexo 8. Ejemplo de escrito para órgano extrajudicial de solución de conflictos y de denuncia a la Inspección	157

Anexo 1. Riesgos psicosociales

La evidencia científica dice que **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.



Como se observa en la figura anterior, 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, infeliz, 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 del 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 mayor riesgo de sufrir, entre otras, **enfermedades relacionadas a:**

- Corazón y circulación sanguínea.
- Aparato respiratorio.
- Sistema inmunológico.
- Gastrointestinal.
- Dermatológico.
- Endocrino.
- Musculatura y sistema óseo.
- De salud mental.

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 caracte-

ísticas de la organización del trabajo que afectan la salud, es decir, los riesgos psicosociales. Estos 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 unilateral de la empresa).
- Trabajar en fines de semana o festivos o en turno de tarde.

- No tener días u horas de libre disposición para acompañar a familiares dependientes, por ejemplo, a las gestiones al banco, con la Administración, etc.

■ **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 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, etcétera.
- Que nuestro trabajo esté compuesto por un conjunto de tareas totalmente estandarizadas y repetitivas, que no nos permita aplicar nuestras habilidades, conocimientos, etcétera.
- 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 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 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 tienen que incluir las evaluaciones de riesgos psicosociales, 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.

Anexo 2. Modelo de escrito para dirigirse a la empresa solicitando que se realice la evaluación de riesgos psicosociales

(debe ser adaptado a la realidad concreta de la empresa y de la versión media o corta del CoPsoQ (istas21, pspcat21) a usar)

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 ajeno

Para promover la acción preventiva frente a los riesgos psicosociales, la propuesta de CCOO es utilizar la versión media / corta de la metodología CoPsoQ (istas21, psqcat21) versión 2, metodología de dominio público descargable desde: 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 3. Requisitos mínimos de la metodología de evaluación

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.

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 instrumento que usa**, cuestión que también tiene que ver con el conocimiento científico, pues la investigación y la experiencia han demostrado que hay técnicas que funcionan y otras que no.

Los riesgos psicosociales “ni se ven ni se tocan”. Si el trabajo es desgastador 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. En general, estos métodos no proporcionan la confianza en los resultados que es exigible legalmente.

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 de mundo, no deja de ser única y con su única visión y experiencia. **No nos proporcionan confianza**.

En el ámbito de la empresa no se da el contexto de confianza suficiente

para que el trabajador o la trabajadora hable sincera y críticamente sobre condiciones de trabajo, de forma no anónima a través de una **entrevista**, dadas las relaciones de poder derivadas de la dependencia del trabajador del empresario. Y el secreto profesional no garantiza, en el contexto de la relación laboral de dependencia trabajador-empresa, la confianza en el técnico de prevención de riesgos laborales hasta tal grado que permita expresar a los trabajadores de una empresa sincera y críticamente, de forma no anónima y abierta, su experiencia y opinión de las condiciones de trabajo. 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 protegen el anonimato, por lo que **no nos proporcionan confianza**. 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.

Los **círculos de prevención** (una técnica cualitativa derivada de otra muy utilizada en investigación, los grupos de discusión) pueden resultar muy útiles en la evaluación de riesgos para facilitar la participación de los trabajadores en la discusión del origen de las exposiciones (por ejemplo, a baja influencia o a altas exigencias emocionales), en la concreción de las medidas preventivas que pueden implantarse o para realizar el seguimiento de las medidas implantadas. Sus ventajas frente a la entrevista son que se sustenta en un grupo que: a) puede reducir la indefensión resultante del planteamiento crítico sobre condiciones de trabajo en el ámbito de la empresa, y b) puede reducir la posibilidad de tergiversar el resultado de lo allí expuesto (hay más testimonios); aspectos ambos que pueden promover la confianza para el habla sincera. Encontrarás **información más detallada sobre los círculos de prevención** en el enlace:

<http://www.copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/anexo%20XIII.pdf>

3. 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 la validez y fiabilidad del cuestionario y la referencia a la revista científica en que esta se ha publicado.

Debemos **rechazar un cuestionario 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 estas revistas científicas independientes, con “revisión por pares” e indexadas en las bases de datos públicas de literatura científica).

4. Ser participativa

La participación no puede limitarse a la obtención de datos, sino que debe abarcar la interpretación de la información obtenida, la propuesta de medidas preventivas, su planificación, seguimiento y evaluación. 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 o que los agentes sociales de la empresa solo puedan decir algo al principio o al final. A lo largo de todo el proceso preventivo se van tomando decisiones que condicionarán los resultados (por ejemplo, cuándo pasar el cuestionario, si se realiza o una campaña de información previa,

etc.) y las medidas preventivas adoptadas y es necesario que los agentes sociales participen.

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).

Debemos rechazar una metodología que no proponga marcos formales de participación.

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.

6. Cumplir todos los requisitos legales

No existe una normativa que concrete los métodos de evaluación específicamente para los riesgos psicosociales, para los que no existen normas UNE, guías del INSHT o instituciones de las comunidades autónomas competentes —hay NTP, pero no guías—; guías del Ministerio de Sanidad o normas internacionales. Así, y de acuerdo al art. 5.3 del RSP, los métodos de evaluación que se utilicen serán:

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

Además de **proporcionar confianza en el resultado**, otros requerimientos jurídicos que deben cumplir los métodos de evaluación de riesgos psicosociales son los que se prevén en los artículos 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9 del RSP. A destacar:

1. **Finalidad preventiva** de la evaluación: el objetivo no es solo obtener información, sino utilizarla para adoptar medidas. **Arts. 2.3 y 3.1 RSP**
2. Debe permitir **estimar la magnitud de los riesgos** (en el caso de los riesgos psicosociales a través de puntuaciones) y porcentaje de trabajadores expuestos (prevalencia de la exposición). **Arts.3.1 y 8 RSP**
3. Debe dar información sobre la **exposición por puesto de trabajo**. **Art. 4.1 RSP**
4. Debe **evaluar condiciones de trabajo**, específicamente las establecidas en el art. 4.7. de la LPRL. **Art. 4.1 RSP**
5. La identificación y valoración del riesgo debe **dar cabida a la información recibida de los trabajadores**. **Art. 5.1 RSP**

Anexo 4. Características del CoPsoQ (istas21, psqcat21)

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

CoPsoQ (istas21, psqcat21) 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 por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, que lo muestra como referencia de buena práctica.

Las sucesivas versiones del CoPsoQ (istas21, psqcat21) 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, psqcat21) tiene una base conceptual clara, descrita en su manual y basada en evidencias científicas, y mide la exposición laboral a factores de riesgo psicosocial.

En el manual del CoPsoQ (istas21, psqcat21) se 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.

2. Estructurado como un proceso de intervención participativo

Uno de los valores añadidos del CoPsoQ (istas21, psqcat21) 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 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 empresa (representantes de la dirección y de los trabajadores) con el asesoramiento técnico necesario y con las siguientes funciones:

1. Tomar todas las decisiones relacionadas con el trabajo de campo y seguir y participar en su ejecución.
2. Debatir los resultados y proponer y acordar las medidas preventivas, su planificación (objetivos, plazos, responsables, etc.) y seguimiento.
3. Hacer seguimiento y evaluación de las medidas preventivas ejecutadas.
4. Garantizar la participación de toda la plantilla e informar a lo largo de todo el proceso.
5. Puede decidir organizar círculos de prevención de trabajadoras y trabajadores.
6. 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.

El esquema de todo el proceso puede verse en la tabla que aparece en la página siguiente.

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...).

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	

- 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.

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 anali-

zadas 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 ofreciendo una representación gráfica.

El uso de **valores de referencia poblacionales** es una característica esencial del CoPsoQ (istas21, psqcat21), 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 el CoPsoQ (istas21, psqcat21).

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 del 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.

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 instrumentos 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 es 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, psqcat21) son de acceso gratuito en su web www.copsq.istas21.net 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 estos enlaces encontraréis materiales de apoyo que podéis usar (presentaciones de diapositivas, folletos informativos...).

6. Incorpora los requisitos legales

La NTP 703 del INSHT detalla el contenido y proceso del CoPsoQ (istas21, psqcat21), que 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 detalla la siguiente tabla.

Requisitos legales	Concreción en CoPsoQ (istas21,psqcat21)	Referencias legales
Garantizar la participación de los agentes sociales	Proceso de intervención participativo 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, acuerdo, matrices de planificación...)	Art. 21 LPRL y art. 7 RSP

Anexo 5. 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 planificación y el seguimiento de su implementación) y a garantizar el **anonimato y la confidencialidad** de los datos.

En el **anexo 6** 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 (cláusula 3), así como la participación de los trabajadores (cláusula 13).
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 (cláusula 1).
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 (cláusulas 8 y 13.b).
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 del 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 y características socio-demográficas 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 decidirá en el grupo de trabajo (cláusulas 3.a y 6), aunque se aconseja tener en cuenta el número más limitado posible.
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 (cláusula 16).
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 variables” (por ejemplo, resultados del puesto operario de producción mujeres) a fin de poder *garantizar el anonimato* en los resultados (cláusula 12).
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 y se pasará al siguiente factor (cláusulas 3.c, 17 y 18).

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.**

Anexo 6. Propuesta de acuerdo para la evaluación psicosocial con el método F-PSICO

Reunidos los miembros del comité de seguridad y salud de la empresa xxxxxx, representación de la empresa y delegados y delegadas de prevención, acuerdan la utilización del método F-PSICO 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 riesgos se iniciará con el cuestionario que propone el método, y no se utilizará otro procedimiento.
2. La empresa facilitará la información necesaria para el correcto diseño del trabajo de campo y de las preguntas variables (referidas en las cláusulas 4 a y 7).
3. *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 XXXX; se incluirán las empresas subcontratadas xxx y xxx que realizan tareas de mantenimiento y limpieza...*).
4. *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 con el fin de acordar los siguientes aspectos:
 - a) Definir las “preguntas variables” que complementan el cuestionario, según se especifica más adelante (cláusula 7).
 - 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.
5. *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 contará con el asesoramiento del servicio de prevención y el personal técnico que proponga las partes.
6. Todas las personas del grupo de trabajo dispondrán de una copia del manual del método. La empresa facilitará la información necesaria a los miembros del grupo de trabajo, para que estos puedan realizar sus funciones. 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.
7. 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.
8. Para recoger la experiencia y conocimiento de los trabajadores y 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.
9. El cuestionario para la identificación y valoración del riesgo se dis-

tribuirá en soporte papel, garantizando las condiciones adecuadas para su respuesta, a la totalidad de la plantilla ocupada incluida en ámbito de aplicación acordado; de manera que no se aplicarán técnicas de muestreo. Asimismo se distribuirá el cuestionario a la totalidad de la plantilla, independientemente de cualquier condición social (sexo, edad, nivel de estudios...), de empleo (tipo de contrato...) y de trabajo (jornada, turno...).

10. La respuesta al cuestionario y la participación de los trabajadores y las trabajadoras en cualquier actividad durante el proceso es voluntaria, confidencial y anónima.
11. El objetivo de tasa de respuesta del cuestionario se fija en el 100% de la plantilla ocupada en el ámbito de aplicación acordado.
12. 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.
13. 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).
14. 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 informada 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 pre-

- venta, tanto en lo que se refiere al ámbito de aplicación como en lo referido a los grupos de estudio en los que es protagonista.
15. 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.
 16. 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.
 17. 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.
 18. 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 las trabajadoras expuestos) teniendo en cuenta las probabilidades de riesgo más desfavorables para la salud (muy elevada + elevada).
 19. 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.
 20. 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.
 21. 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 7. Utilizar sindicalmente la versión para sensibilización 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 8.1. 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 **añadir una hoja que habrá que hacer a medida** de cada empresa. En esta hoja introductoria, **tenéis que explicar:**

- Las razones que nos llevan a abordar los riesgos psicosociales.
- 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 SUMA LOS PUNTOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS...	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 SUMA LOS PUNTOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS...	Situación de exposición		
		Verde favorable	Amarillo intermedia	Rojo desfavorable
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 depositarla...

Analizar los resultados individual y colectivamente

Este cuestionario nos da datos sobre la exposición a los riesgos psicosociales

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 la información que ofrece el método es absolutamente fiable y 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.

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 tendrá que anotar su análisis individual en la copia de la tabla de análisis de resultados que habremos adjuntado, 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 las 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 el resto de epígrafes de la guía.

Anexo 8. Ejemplo de escrito para órgano extrajudicial de solución de conflictos y de denuncia a Inspección

		Núm. Expediente: _____
ESCRITO INTRODUCTORIO AL TRÁMITE DE CONCILIACIÓN CONFLICTOS COLECTIVOS		
INTERESADO SOLICITANTE		
NOMBRE Y APELLIDOS O RAZÓN SOCIAL:		XXXX XXXX XXXX
Todos ellos miembros del Comité de Empresa y Delegados de Prevención de CCOO		
N.I.F.:	XXXXR XXXXK XXXXQ	
DIRECCIÓN:	XXXXX	
DISTRITO POSTAL:	XXX	
POBLACIÓN:	Barcelona	
COMARCA:	Barcelonés	
TELÉFONO:	XXX	
TELEFAX:	XXX	
CONVENIO COLECTIVO APLICABLE:	Convenio Provincial de Barcelona Siderometalúrgica	
NÚMERO DE TRABAJADORES EN PLANTILLA:	XXX	
NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS:	XXX	
NÚMERO DE EMPRESAS AFECTADAS:		
EN CASO DE PERSONA JURÍDICA, REPRESENTANTE LEGAL:		
DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES:	XXXX	
EN CASO DE VALERSE DE ABOGADO O ASESOR, NOMBRE:	XXXXX	



Tribunal
Laboral de
Catalunya

INTERESADO NO SOLICITANTE

NOMBRE Y APELLIDOS O RAZÓN SOCIAL: XXXX SL

N.I.F.: BXXXXX

DOMICILIO:

POBLACIÓN:

COMARCA:

D.P.:

TELÉFONO:

TELEFAX:

EXPOSICIÓN DE HECHOS QUE MOTIVAN EL CONFLICTO

1.- Origen y desarrollo:

Que en fecha 28 de Junio la empresa nos convoca para presentarnos el método con el que se va a realizar la evaluación de riesgos psicosociales, sin informarnos previamente del método escogido por la empresa sin poder hacer ningún tipo de aportación al respecto y agotando el plazo que les había dado la Inspectora. En dicha reunión nos informa que la empresa unilateralmente había decidido utilizar el método FPSICO V3.

Que en fecha 5 de Julio los Delegados de Prevención le entregan un escrito con la argumentación de porque solicitáramos que se realizara la Evaluación de riesgos con el método Ista 21, solicitando que la empresa nos contestara en los mismos términos sobre el método que ellos proponían, la empresa se negó a recibir dicho escrito.

En reunión de CCS en fecha , los Delegados de Prevención, tras presentar su propuesta y la empresa rechazarla, aceptan la metodología propuesta por la empresa siempre y cuando se firme un acuerdo de participación de los DDPP en todo el proceso de prevención de los riesgos psicosociales, a lo que la empresa se niega rotundamente

Que en fecha 27 de Agosto se entrega comunicación a la empresa que en las próximas reuniones del Comité de Seguridad y salud y tal y como indica el art. 38.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales asistirá una asesora externa de CCOO, a lo que la empresa se niega rotundamente.

Que los Delgados de Prevención entienden que la empresa esta incumpliendo todos los artículos relativos a los derechos de participación de los delegados de prevención en las actividades preventivas.



2.- Objeto y pretensión:

Que la empresa reconozca el derecho de los Delegados de Prevención a proponer la asistencia de una asesora de CCOO a las reuniones que estimen oportuno dichos delegados y que la empresa acepte la presencia de la asesora en dichas reuniones.

Que la empresa cumpla con los derechos de participación de los Delegados de Prevención, establecidos en la Ley de Prevención de riesgos laborales, mediante la firma del acuerdo de participación en la evaluación de riesgos psicosociales.

**ACTUACIÓN PREVIA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO O PACTO
(CONFLICTO DE INTERPRETACIÓN O APLICACIÓN DEL CONVENIO O PACTO)**

FECHA DE SOLICITUD: _____

DOCUMENTOS QUE SE ADJUNTAN (Pueden ser fotocopias):

1	Actas de comité de seguridad y salud
2	Escrito de propuesta de uso del método CoPsoQ-istas2.1
3	Acuerdo de participación de DDPP en el proceso de prevención de riesgos psicosociales con el método F-PSICO
4	

Fecha y firma

DENUNCIA A INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Identificación personas denunciantes

- Nombre (s) y Apellido (s), DNI (s)
- En calidad de qué se realiza la denuncia
- Dirección a efectos de comunicación: Dirección postal, correo electrónico y teléfono(s) (señalar sólo 1 persona; conviene que sea la primera persona firmante)

Identificación de la empresa sobre la que se interpone denuncia

- Nombre comercial e identificación (normalmente lo más fácil es la identificación del número de Seguridad Social)
- Dirección postal y teléfono
- Persona de referencia: nombre y responsabilidad

Hechos

- Relación cronológica de los hechos en la empresa: *por ejemplo, enumeración de las reuniones en las que se ha solicitado la realización de la evaluación de riesgos psicosociales y se ha propuesto la utilización del método CoPsoQ-istas21 (anexar actas u otra documentación)*
- Posible relación de hechos y artículos que se vulneran:

No se ha realizado la evaluación de riesgo:

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en el artículo 4.7.d. arts. 18.2 a. y 34.c. del RSP expresamente, reconoce como aspectos del trabajo susceptibles de producir daños y por lo tanto objeto de actividad preventiva «todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación...».

Los derechos y obligaciones que establece la legislación (LPRL) y el reglamento (RSP) se refieren a todas las empresas, a todas las condiciones de trabajo, también las relativas a la organización del trabajo, y a todos los riesgos, entre ellos los riesgos psicosociales, a tenor del art. 4.7.d de la LPRL y arts. 18.2 a. y 34.c. del RSP.

En el art. 14.2, la LPRL señala expresamente que «el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales», también de los riesgos psicosociales o relativos a la organización del trabajo.

Solicitamos

1. Que se admita esta denuncia a tramite con sus copias y sus anexos y que se comprueben todos y cada uno de los hechos relatados en el presente escrito.
2. Que en cualquier caso, en este proceso se garanticen los derechos de consulta y participación de los trabajadores/as así como de sus representantes.
3. Que se considere a los delegados de prevención de CCOO como parte interesada en todo el proceso

Fecha y firma



Con la financiación de:

