

Boiccoot

A LA SINIESTRALIDAD LABORAL

Boletín informativo para los trabajadores y
trabajadoras



comisiones obreras
de Castilla y León

www.asesoriasaludlaboralccoo.es

Nº 271 | 2ª QUINCENA OCTUBRE 2019

- 1 Riesgos psicosociales, lacra sigilosa, aprende a identificarlos y a combatirlos.
- 2 Últimas Noticias... "Buenas Prácticas De Negociación Colectiva En Ergonomía, Psicología Aplicada, Seguridad E Higiene En El Trabajo"
- 3 El Asesor/a responde.
- 4 Publicaciones.



Riesgos Psicosociales; lacra sigilosa, aprende a identificarlos y a combatirlos.

Cada día son más las trabajadoras y trabajadores que acuden a nuestras Asesorías de Salud Laboral, con problemas relacionados con las organización del trabajo, escuchar frases del tipo “me siento acosado”, “no puedo más con la carga de trabajo” o “estoy fatal, solo pienso en cómo puedo irme de esta empresa”, se han convertido en el pan nuestro de cada día.

Sin embargo, cuando, como sindicato, queremos intervenir ante este tipo de problemas, las respuestas que nos encontramos por parte de las empresas son del tipo: “es que ese trabajador es problemático”, o “es que las compañeras se llevan mal entre ellas porque llevan demasiado tiempo juntas”, o incluso “son rencillas personales y a la empresa no se viene hacer amigos”.

Es evidente que los centros de trabajo, son eso, lugares a los que se va a trabajar, sin embargo esto no exime a las empresas para tengan una organización del trabajo saludable.

Como delegados y delegadas, **¿Qué debemos responder cuando las empresas nos dicen que en ante este tipo de problemas no pueden intervenir?** La respuesta es muy clara: Eso es completamente falso.

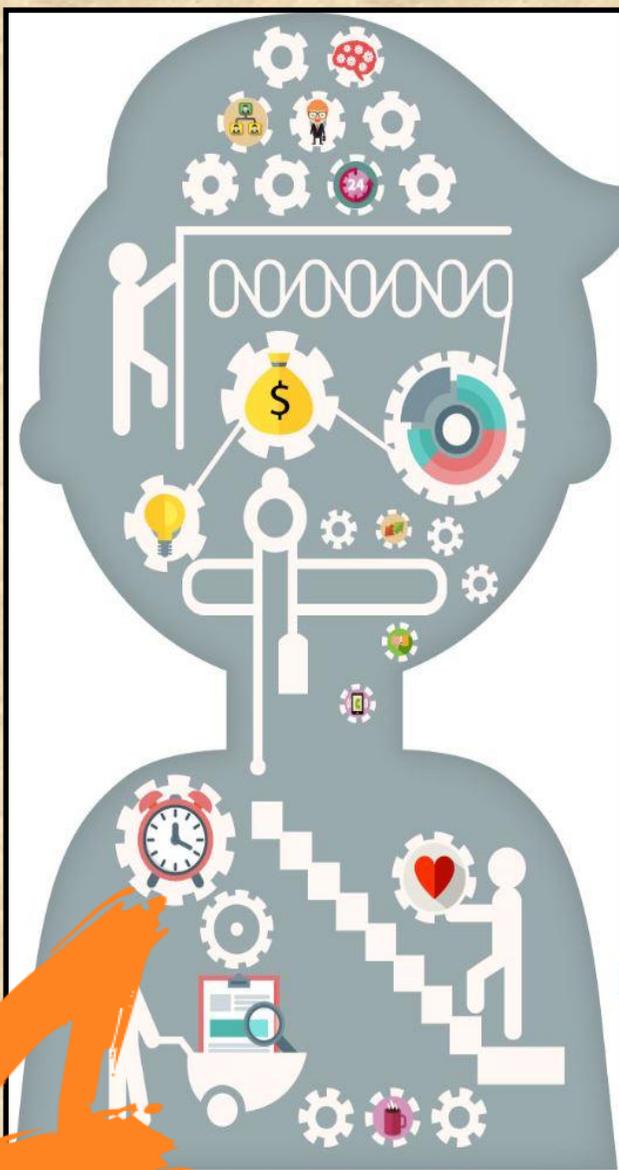
Y es que lo hemos dicho un millón de veces y no nos importa volver a repetirlo: El estrés, el

malestar psíquico, las situaciones de acoso que sufren muchos compañeros y compañeras, son el resultado de una mala organización del trabajo y no de un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares concretas de cada trabajador/a.

Está de sobra demostrado que en organizaciones donde priman la transparencia, los criterios basados en la objetividad, la igualdad de oportunidades, donde se promueve la participación de los trabajadores y trabajadoras, y en las que se prohíben el oscurantismo o la toma de decisiones injustas, se mejora la salud y seguridad y se aumenta la implicación y motivación de la plantilla.

Por ello, como representantes de los trabajadores y trabajadoras, lo primero que debemos hacer para atajar el problema es identificar aquellas formas de organización del trabajo que son nocivas. Y no tenemos porque partir de cero, ya que existen evidencias científicas suficientes que identifican cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales:

1) **El exceso de exigencias psicológicas del trabajo:** hay que trabajar rápido o de forma irregular, el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, requiere callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida. Karasek (1977); E Hall (1988); Siegrist (1995).



2) **La falta de influencia y de desarrollo en el trabajo:** no tenemos margen de autonomía, el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido para nosotros, no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, no se puede decidir cuándo se hace un descanso, etc. *Karasek(1977); Johnson y E Hall (1988).*

3) **La falta de apoyo social y de calidad de liderazgo:** hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo. *Johnson y Hall (1988).*

4) **Las escasas compensaciones del trabajo:** falta de respeto, inseguridad contractual, cambio de puesto contra nuestra voluntad, trato injusto, inexistencia de reconocimiento en el trabajo, bajo salario, etc. *Siegrist (1995).*

Ahora la clave está en cómo podemos identificar qué factores de riesgo psicosociales se dan en nuestra empresa y cuáles no, y esto solo se puede hacer a través de la **EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.**

Pero la evaluación de este tipo de riesgos no se hace de cualquier manera, sino que es necesario contar una **buena metodología**, que cumpla con 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).

La mala noticia es que hay multitud de “métodos” que no miden lo que dicen medir y que no tienen en cuenta la participación de los trabajadores, la buena es que hay uno que Sí cumple con los dos componentes que se le exigen a todo método, y no es otro que el **ISTAS 21 (CoPsoQ)** y ¡Qué CCOO pone en la palma de nuestra mano para poder trabajar con él desde ya!

Para más información. <http://copsoq.istas21.net/>

Sonia Bonal

JURISPRUDENCIA:



No evaluar los riesgos psicosociales de sus trabajadores/as le sale muy caro a Osakidetza.

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha ratificado la sentencia emitida por el Juzgado de lo Social número 3 de Vitoria, que condenaba a Osakidetza al pago de 144.046,91 euros en concepto de daños y perjuicios a una trabajadora por los daños originados a raíz de un conflicto laboral.

La situación vivida por esta trabajadora fue en su día reconocida como accidente de trabajo y ha supuesto que el INSS le reconozca una incapacidad permanente absoluta. Ambas sentencias relacionan el estado de salud de la trabajadora, que en la actualidad padece trastornos adaptativo y ansioso depresivo, "con la situación de conflicto laboral sufrida en su puesto de trabajo y con la ausencia de una evaluación de riesgos psicosociales".

La sentencia determina que es "cada vez más obvio" que los daños psicosociales en la salud de la plantilla "se están evidenciando a diario", y que, aparte de la obligación por lo enunciado en la LPRL, el Servicio Vasco de Salud también cuenta con un requerimiento de la Inspección de Trabajo para la realización de la evaluación de riesgos psicosociales.

ÚLTIMAS NOTICIAS



Desde la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Castilla y León, junto con la Secretaría de Salud Laboral de la Comunidad de Madrid, el próximo lunes día 28 de Octubre se celebrará una jornada formativa centrada en la negociación colectiva sobre materias de salud laboral.

La jornada de título: **“Buenas Prácticas De Negociación Colectiva En Ergonomía, Psicología Aplicada, Seguridad E Higiene En El Trabajo. At2018-0040”** tendrá lugar en el salón de Actos Julián Ariza de CCOO situado en Plaza Madrid nº 4 ,5ª planta de Valladolid y está enmarcada en el programa de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales.

Durante la jornada se dará las pautas fundamentales que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece en el ámbito general de la negociación colectiva, mediante las constantes llamadas a la participación

en la regulación de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo de “carácter de derecho necesario, mínimo indisponible”.

La presencia de la salud laboral en los convenios colectivos y en el diálogo y negociación que cotidianamente se desarrolla entre empresarios y sindicatos contribuye a la salud de los trabajadores y trabajadoras, además favorece la difusión de buenas prácticas en la negociación colectiva.

Inscripción a la jornada en el siguiente enlace: <http://bit.ly/31hAABx>

EL ASESOR/A RESPONDE:



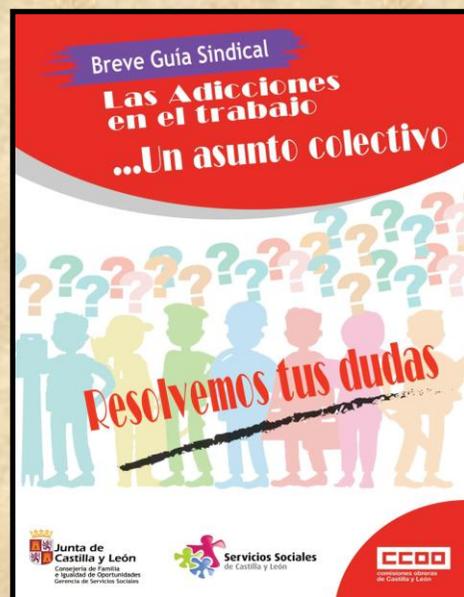
Soy delegada de prevención de un centro de salud mental donde están internados pacientes psiquiátricos con importantes problemas conductuales. En el comité de seguridad y salud nos llegan cuestiones relativas al “estrés” de los compañer@s que trabajan en estas unidades por el miedo a sufrir una agresión. Próximamente tenemos una reunión del comité de seguridad y salud y me gustaría saber qué medidas puede adoptar la empresa ante esta situación.

Las situaciones de inseguridad son condiciones de trabajo, relacionadas a su organización de trabajo, que generan estrés en los trabajadores y trabajadoras, y por lo tanto pueden producir daños en su salud. En este sentido, en primer lugar, **la empresa debe realizar una evaluación de riesgos psicosociales para analizar qué condiciones de trabajo producen estrés e inseguridad**, es decir, determinar el origen de los riesgos para adoptar las medidas preventivas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras tal y como establece el artículo 14 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales.

De la misma forma, en base a los resultados de la evaluación se pueden consensuar otras medidas en el seno del comité basadas en procedimientos de actuación prácticos y eficaces que constituyan una herramienta de protección de las personas trabajadoras frente al riesgo de agresión.



PUBLICACIONES



Desde el Departamento de Drogodependencia de la Secretaría de Salud Laboral y Juventud ha editado la Guía: **“Las Adicciones en El Trabajo... Un Asunto Colectivo”**.

En esta breve guía encontrarás argumentos, propuestas de actuación y referencias normativas que pueden ayudarte cuando se presenta un problema de adicción en el ámbito laboral. Las conductas problemáticas relacionadas con las adicciones, son reales, las encuestas nos indican que en el medio laboral estas situaciones problemáticas son superiores a las de la población en general.

Esta guía pretende ser un instrumento para los delegados y delegadas sindicales y para las personas trabajadoras ante este tipo de situaciones. Cuando una persona está en situación de dependencia, verá afectada seriamente su salud, sus relaciones sociales y familiares y por supuesto se verá una gran afectación en el ámbito laboral ya que no sólo afecta a su trabajo, sino también al grupo de compañeros/as, a terceras personas, aumentando riesgos de accidentes, dificultando las relaciones laborales.

Lo que puede parecer un problema personal se convierte en asunto colectivo. Como delegados/as de prevención estamos llamados a buscar soluciones y propuestas para la prevenir este tipo de situaciones, en tanto que las adicciones son un problema de salud.

Link descarga de la guía: <http://bit.ly/2OT3Hc6>



www.asesoriasaludlaboralccoo.es

correo@asesoriasaludlaboralccoo.es



Descarga nuestra App

SALUD LABORAL CCOO CYL
para Android y Apple.

ASESORÍA CCOO

