



Nota aclaratoria: En esta publicación y posteriores intentaremos utilizar únicamente el lenguaje inclusivo, usando el término **PERSONAS**.

Por ello nos referiremos a “las (personas) compañeras” = las compañeras, “las (personas) trabajadoras” = las trabajadoras, utilizando el artículo “las” para referirnos tanto a hombres como a mujeres en plural y singular a no ser que designe exclusivamente a hombres o un hombre.

Trabajo bajo presión y consecuencias para la salud Actuaciones preventivas

De trabajar menos para trabajar todas...

A trabajar más y con menos salud...

Trabajo fuera de horario.

Despertarme a una hora de la noche no habitual y no poder conciliar el sueño de nuevo. O ganas de dormir para evadir la realidad.

Falta de aire, sentimiento de ahogo



Incapacidad de concentración para realizar las tareas.

Bruxismo (chocar los dientes mientras duermo), dificultades en el habla y boca seca.

Cambios continuos, incertidumbre a la carta

Los cambios introducidos, en los últimos años en el mundo laboral, han provocado una transformación en la organización del trabajo, modificando las condiciones del mismo y afectando a la salud de las personas:

Estos cambios en la organización del trabajo se han llevado a cabo teniendo en cuenta solamente criterios productivos y de rentabilidad económica, generando:

- Inestabilidad e incertidumbre en el lugar de trabajo y del empleo.
- Ritmo de trabajo acelerado.
- Polivalencia de funciones y responsabilidades.
- Presiones, exigencias y trato desconsiderado y autoritario.
- Extensión fraudulenta de la jornada laboral.
- Falta de autonomía en el trabajo.
- Pocas perspectivas de promoción profesional.

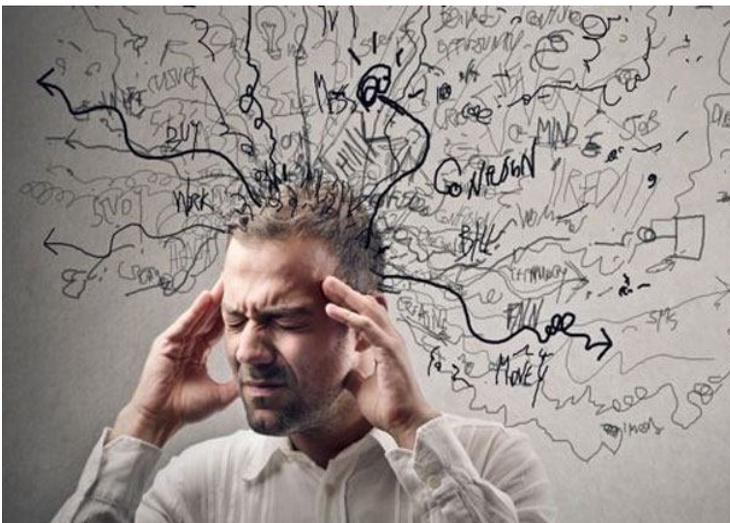
- Enrarecimiento y tensiones en el clima laboral.

- Dolencias debido a las inadecuadas condiciones del puesto de trabajo.

En consecuencia se ha modificado la naturaleza de los riesgos afectando principalmente a aspectos relacionados con los factores psicosociales.

Un reciente estudio realizado por CGT, conjuntamente con el Instituto Municipal de la Salud de Barcelona, permite identificar con mayor precisión los aspectos antes indicados.

Ante la pregunta de “Cuales son los factores que afectan negativamente al bienestar y la salud”, las respuestas más frecuentes, agrupadas en cinco factores, muestran:



- **Factores relacionados con la tarea**

- Exceso de responsabilidades y acumulación de tareas.

- Tareas muy diferentes y numerosas.

Tener que realizar otras tareas por falta de plantilla.

Interrupciones constantes. Dificultad para planificar el trabajo.

Ritmo de trabajo excesivo.

•Factores relacionados con la actividad comercial

Presión para conseguir los objetivos.

Objetivos desmesurados, de muy difícil consecución.

•Factores relacionados con la política de empresa y con las Empleadas

Política de la empresa arbitraria y autoritaria.

Humillaciones, amenazas y menosprecio por parte de superiores si no se consiguen los objetivos.

Falta de consideración y de reconocimiento por la tarea realizada.

Falta de confianza en ser recompensadas por el esfuerzo.

Falta de reconocimiento y preocupación por parte de la empresa hacia las personas.

Decisiones de superiores sin tener en cuenta las de la directora o interventora respecto al personal.

• Factores relacionados con la Jornada laboral

Exceso de dedicación a la vida laboral en detrimento de la familiar.

Llamadas telefónicas al domicilio particular por parte de las superiores, incluso en festivos.

Prolongación de horarios para reuniones y cursos fuera del horario laboral.

Horarios y jornadas laborales que se alargan más allá de las que corresponden.

•Factores relacionados con la retribución salarial y el futuro profesional

Incertidumbre por el futuro laboral o profesional.

Preocupación por la posibilidad de cambios no deseados (traslados, prejubilaciones,...).
Deficiente salario.

Desigualdades retributivas entre personas que realizan las mismas funciones.



Un amplio abanico de efectos que tienen consecuencias negativas en el bienestar y salud. Resultados que, por otra parte, son fácilmente extensibles al conjunto de la plantilla.

En este sentido, los riesgos que emergen, tienen relación con el estrés, la depresión o la ansiedad, la sensación de quemazón, así como es el caso del acoso moral.

Su aparición no se debe tanto a la exposición a un riesgo específico como a un conjunto de factores relacionados con la organización del trabajo, que lo propician como por ejemplo, el alargamiento de la jornada, la lógica fatiga que todo ello genera, con sus consecuentes efectos en las relaciones personales.



Nuestro compromiso.
Un abanico de posibilidades.

Para modificar el tipo de organización estresante, debemos partir de un enfoque integral con actuaciones en diversos campos principalmente en los que hacen referencia al:

- Diseño de la organización del trabajo.

La Prevención es la base que orienta la acción sindical, con el objetivo de modificar las condiciones que afectan negativamente a la salud y el bienestar en el trabajo.

Avanzar en este objetivo requiere un compromiso, que se concreta en actuaciones de:

- Sensibilización y motivación.
- Consulta y participación.
- Formación.
- Actividad reivindicativa.
- Riesgos psicosociales.

Acciones que se necesitan y complementan mutuamente, todas ellas encaminadas a impulsar la rebeldía, a entender que seguir aceptando esta situación es el preludio de la propia ruina, del pan para hoy y hambre para mañana.

En el comité.

- Observatorio de Riesgos: creación de un Observatorio que permita analizar los cambios organizativos y sus consecuencias en la salud; planificar actuaciones preventivas; actuar ante las malas prácticas empresariales.
- Acciones divulgativas y formativas: Comprender las causas que producen dolencias y malestar, para generar recursos para abordarlo de manera personal y colectiva, es el objetivo de este tipo de actividad.

En la empresa

Evaluación de Riesgos

Las Evaluaciones de Riesgos deberían servir realmente para detectar los riesgos y adoptar medidas preventivas concretas para acotarlos.

Es por ello que las evaluaciones de riesgos han de incluir, con una

metodología acorde, los factores psicosociales producidos por la organización del trabajo como son la detección de la carga mental, el estrés, el acoso moral o el síndrome de quemada o Burnout.



Vigilancia de la salud

Entre las funciones de la vigilancia de la salud se encuentra la de analizar las condiciones de trabajo, conocer el estado de salud de las trabajadoras, con el objeto de detectar los problemas de salud relacionados con el trabajo y controlar los riesgos derivados de la ejecución del mismo, incorporándose los Protocolos específicos en función de los riesgos específicos, dado que ello no se lleva a cabo en la práctica, se requieren dos tipos de actuaciones:

La vigilancia de la salud acorde con la identificación en la evaluación de riesgos.

La vigilancia del estado de salud de las trabajadoras con la que se analizan los efectos que pueden producir los distintos riesgos de la salud.

Los Servicios de Prevención

Deberían tener un papel primordial en la acción preventiva de la empresa, estableciendo medidas correctoras para adaptar el trabajo a la persona; para ello se les ha de dejar actuar con autonomía y rigor profesional.

Ello requiere dotarlos de recursos y medios, además de llevar a cabo una verdadera actividad multidisciplinar, concediendo prioridad a los aspectos relacionados con la organización del trabajo como son la Ergonomía y prevención de los factores de riesgos psicosociales.

Formación. Cambios en la organización del trabajo

Cuanto mayor es el grado de control y autoritarismo en las organizaciones, más posibilidades para que se generen tensiones y aparezcan riesgos psicosociales.

Es necesario poner en práctica programas cuyo objetivo final ha de ser mejorar las condiciones y el clima laboral. Estos programas incluirán medidas de intervención que signifiquen cambios en aspectos de la gestión y estructuración organizativa.

Estas medidas han de conllevar modificaciones en el procedimiento de trabajo, aumentando la

transparencia, la participación de las trabajadoras y en su caso, rotación en diferentes tareas, reduciendo la demanda y aumentando su posibilidad de control sobre el propio trabajo, respetando las condiciones laborales.

Medidas todas ellas destinadas a eliminar los riesgos psicosociales.

Solidaridad y apoyo entre compañeras.

Las compañeras de trabajo tienen un papel vital en el diagnóstico precoz, ya que son las primeras en que pueden darse cuenta incluso antes que la propia interesada. Las compañeras son una fuente de apoyo, quienes mejor pueden comprender, ya que han pasado o pueden pasar por lo mismo.

Por el contrario, cuando las relaciones son malas, contribuyen a una rápida evolución de los trastornos psicosociales y sitúan a la compañera en un proceso de marginación.

Es por ello que es importante fomentar una buena atmósfera de trabajo basada en el compañerismo y la colaboración y no caer en la competitividad que quieren imponer con los sistemas de retribución individualizada.



En la Negociación Colectiva

Es necesaria la inclusión en la Negociación Colectiva de instrumentos que permitan avanzar en los efectos que tiene la organización del trabajo.

La presión que se ejerce sobre la plantilla para la consecución de los objetivos facilita y puede llegar a crear un ambiente propicio a actuaciones de discriminación, amenaza y acoso.

Es por ello que se han de incluir iniciativas tales como:

- Aprobación de un Protocolo o código de conducta contra el Acoso Moral.
- Actividades de difusión y formación, que incluyan los riesgos psicosociales y medidas para su prevención.
- Formación directiva en gestión de conflictos y habilidades de trabajo en equipo.
- Establecer canales de detección y mecanismos de registro.

RESPONSABILIDAD CORPORATIVA

La Seguridad y Salud laboral es una prioridad dentro del Grupo dado que pertenecemos a un sector donde existe un alto riesgo para las que trabajan en nuestros centros productivos.

Fomentamos la **implantación de mejoras continuas** en las condiciones laborales de trabajo y en la gestión de la prevención a través de un sistema integral de gestión propio que denominamos GHSI "Gestamp Health and Safety Indicator".

Y de igual forma **formamos y sensibilizamos** a las personas en relación con los riesgos a las que están expuestas y las normas que deben seguir para controlar y evitar accidentes.

En la Administración

El hecho de que el conjunto de los trastornos psicosociales no estén asociados a un riesgo físico objetivo, ha impedido que se incluyeran en la lista de enfermedades laborales reconocidas por ley.

Es necesario avanzar pronto en su reconocimiento como enfermedad profesional.





¡Una prevención eficaz!

DECÍDETE...



Afiliación on line en: <http://www.cgt-lkn.org/bizkaia/>

NOS APOYAMOS
para tener en común:

*Conocimiento, comunicación,
escucha, derechos, ideas,
reivindicaciones y
medios de defensa.*

**ELIGE CALIDAD,
NO SÓLO CANTIDAD**

Yo, CONTIGO,
Tú, CONMIGO.