

## ANEXO IX. INFORMAR A LA PLANTILLA EN LA FASE DE TRABAJO DE CAMPO

Este anexo se propone como una orientación en el proceso de elaboración de las circulares informativas para la fase de preparación del trabajo de campo, sin perjuicio de las modificaciones o adaptaciones que pueden realizarse, en función de las necesidades de cada empresa. Seguidamente presentamos algunas consideraciones y ejemplos.

En primer lugar el GT tendrá en cuenta una serie de consideraciones acerca de la comunicación escrita:

- Reflexionar antes de escribir, sobre cuál es el objetivo de la comunicación escrita y escribir teniendo en cuenta ese objetivo
- El mensaje tiene que contener la información suficiente para ser explicativo por sí mismo, por lo que conviene que las expresiones sean:
  - Claras: redacción directa de los contenidos, de forma que no exista lugar a dudas en su interpretación
  - Precisas: utilización de las palabras precisas y necesarias para expresar la idea concreta
  - Sintetizadas: resaltando y concretando las ideas principales del texto
  - Habituales: utilizando un lenguaje sencillo y habitual entre las personas destinatarias del mensaje escrito

En segundo lugar, el GT discutirá el contenido de la información. A lo largo de toda esta fase de preparación del trabajo de campo, hay varios tipos de información que pueden transmitirse en un mismo momento o en momentos diferenciados, en función de lo que decida el GT.

Los aspectos sobre los que necesariamente se deberá informar a todos los trabajadores y trabajadoras, son:

- Los riesgos psicosociales: es importante explicar lo qué son y detenerse en desmitificar que su origen es la personalidad.
- Los efectos de la exposición a estos riesgos en la salud.

- Que se va a iniciar un proceso de intervención sobre los riesgos psicosociales en la empresa y por tanto informar sobre:
  - El objetivo. Hay que aclarar que se trata de evaluar los riesgos psicosociales (es decir condiciones de trabajo que pueden ser nocivas para la salud) y no de evaluar a personas a pesar de que el cuestionario sea individual. Plantear que es anónimo y de respuesta voluntaria. Detenerse en explicar los mecanismos para conseguir el anonimato.
  - Las fases. Es necesario que todo el mundo conozca la dinámica del proceso de intervención.
  - Los plazos. Es muy importante que la gente conozca los plazos de ejecución, si se producen retrasos se informará sobre ellos. Inicialmente se puede dar una información genérica y conforme avance el proceso se puede ir anunciando las fechas concretas de cada fase del proceso.
  - La finalidad. Debe quedar claro que es actuar sobre las condiciones de trabajo y aplicar medidas preventivas para conseguir una organización del trabajo más saludable.
  - Las personas integrantes del grupo de trabajo. La plantilla debe tener referentes a quién dirigirse en caso de dudas.

A continuación mostramos una propuesta de redacción sobre cada tipo de información, a modo de ejemplo. Si se necesita concretar o ampliar información sobre estos aspectos ver en el manual o en la web del método.

## **INFORMACION A TODOS LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DE LAS TIENDAS DE BARCELONA DE MMM,SA**

Con motivo de las próximas acciones a realizar con respecto a la prevención de riesgos laborales, los Delegados de Prevención y la Dirección de la Empresa informan

QUE:

1. Tanto el Comité de Seguridad y Salud (CSS), compuesto por representantes de los trabajadores y trabajadoras y representantes de la dirección de forma paritaria, como el Servicio de Prevención (XXXX) tienen la función de VELAR POR UNAS CONDICIONES DE TRABAJO SALUDABLES EN MMM, promoviendo cuantas iniciativas sean posibles para mejorar sus condiciones de trabajo.
2. Entre estas iniciativas está PREVENIR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES a los que pueden estar expuestos los/as trabajadores/as de la empresa MMM en el desarrollo de su trabajo diario.
3. Para ello, se ha creado un GRUPO DE TRABAJO formado:
  - Por parte de la dirección :
    - Sr. XXXXy Sr. XXXX. Teléfonos:
  - Por parte de los representantes de los trabajadores, las delegadas de Prevención y presidenta del comité de empresa:
    - Sra. XXXX (Delegada de Prevención de CC.OO) Teléfono:
    - Sra.XXXX. (Delegada de Prevención de UGT)Teléfono:
  - Por parte del Servicio de Prevención:
    - Sra. XXXXXX; Teléfono:
4. Hemos firmado un acuerdo, donde reflejamos nuestro compromiso de intervenir frente a los riesgos psicosociales, utilizando la

metodología CoPsoQ-ISTAS21 y facilitando la participación en todo el proceso.

### **Pero... ¿Qué son los riesgos psicosociales?**

Definición: 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 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.

Distinguimos seis grandes grupos de riesgos psicosociales:

**Exceso de exigencias:** por ejemplo, cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, callarse la opinión o nos desgasta emocionalmente;

**Falta de influencia y de desarrollo:** por ejemplo, cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido para nosotros;

**Falta de apoyo y de calidad de liderazgo:** por ejemplo, cuando hay que trabajar sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas están mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo;

**Escasas compensaciones:** cuando por ejemplo, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, o no se valora tu trabajo;

**Doble presencia:** cuando por ejemplo, la exigencias en relación al tiempo en el trabajo (alargar la jornada, cambiar días laborables sin aviso...) no permiten llegar a buscar a las niñas al colegio o al abuelo al centro de día;

**Bajo capital social:** por ejemplo, cuando el trato es injusto o no hay confianza entre trabajadores y dirección.

Desde los años 60 se investiga sobre estos factores y se ha demostrado que el exceso de exigencias psicológicas, la falta de influencia y de desarrollo en el trabajo, la falta de apoyo social y la calidad de liderazgo y las escasas compensaciones pueden ser nocivas para la salud, independientemente de la personalidad de los trabajadores o de sus circunstancias personales o familiares.

### ¿Qué efectos tienen sobre nuestra salud?

A corto plazo, la exposición nociva a los riesgos psicosociales se manifiestan a través de procesos conocidos como “**estrés**” (por ejemplo, apatía, tener dificultades para pensar de forma clara, no poder dormir bien, comer compulsivamente, abusar del alcohol, marearse..).

La exposición laboral a factores psicosociales se ha relacionado muy especialmente con las enfermedades cardiovasculares (infartos...), los trastornos de la salud mental (ansiedad, depresión...) y los músculo-esqueléticos (contracturas, dolores de espalda...). Contamos con un importante cúmulo de evidencia científica al respecto. Por ejemplo, la combinación de unas altas exigencias con un bajo nivel de control sobre el trabajo o con pocas compensaciones dobla el riesgo de muerte por enfermedad cardiovascular.

También hay muchos estudios que muestran la asociación con diversas alteraciones gastrointestinales, dermatológicas y de los sistemas inmunitario y endocrino.

### ¿Cómo vamos a actuar?

*(En este apartado debemos mostrar toda aquella información del proceso de sensibilización, distribución, respuesta y recogida del cuestionario que nos parezca relevante, teniendo en cuenta que la meta es conseguir la máxima **participación** posible)*

Para prevenir los riesgos psicosociales hay que evaluar las condiciones de trabajo de la empresa, identificar y valorar si existen exposiciones nocivas y controlarlas para evitar que la salud empeore a causa del trabajo. Para ello, la

evaluación de riesgos psicosociales **requiere**, además de voluntad de realización, disponer de un método válido y sobretodo de **tu participación**.

Para realizar la evaluación de riesgos psicosociales y la consiguiente planificación de la acción preventiva, hemos acordado la utilización de uno de los dos métodos que más se utilizan en este país: **el CoPsoQ-istas21**, que:

1. Utiliza un cuestionario que se contesta de forma anónima como instrumento de recogida de la información. Es decir, la evaluación se realiza en base a la participación activa de los trabajadores y trabajadoras, que son quienes mejor conocen sus condiciones de trabajo;
2. Identifica los aspectos del cómo se trabaja y cómo se organiza la actividad en la empresa que sabemos que pueden ser perjudiciales para la salud, facilitando una información muy útil y concreta para poder intervenir con propuestas de mejora de las condiciones de trabajo;
3. Es un instrumento internacional de prestigio, con validez científica contrastada.

Nuestro compromiso y el propio método, garantizan la participación de todas y todos con total **confidencialidad**. Para ello, la introducción de datos se realizará por personas que den esas garantías.

El GRUPO DE TRABAJO obtendrá un informe de resultados con la situación de exposición a los riesgos psicosociales en la empresa, por puestos de trabajo y departamentos y discutiremos qué condiciones de trabajo están en su origen y haremos propuestas de medidas correctoras para su efectiva solución, cambiando las condiciones de trabajo. Para ello es posible que también se requiera vuestra participación.

El día XXX realizaremos una **charla informativa** con el fin de explicar en detalle en qué consiste la evaluación de riesgos psicosociales. En la misma sesión se hará entrega a cada trabajador/a de un ejemplar de dicho cuestionario, **y se contestará; los cuestionarios** se depositarán todos juntos en una caja precintada, manteniendo así el anonimato.

*POR UNAS CONDICIONES DE TRABAJO MÁS SALUDABLES, PARTICIPA*