



Funcionamiento de los comités de seguridad y salud en materia psicosocial

¿Qué es un comité de seguridad y salud en el trabajo (csst)?

Es un órgano de participación representativa de los trabajadores en la empresa, de carácter **colegiado**, ya que los acuerdos que se adoptan son por mayoría, **paritario** porque está formado por el mismo número de representantes de la empresa que de Delegado de Prevención, y **especializado**, porque es específico para debatir todas y cada una de las actuaciones de la empresa en materia de seguridad y salud (**que han de incluir las políticas de bienestar de los trabajadores y más particularmente en lo que respecta a la prevención del riesgo psicosocial derivado del trabajo**). Tiene carácter **unitario**, esto es, resulta obligatorio para el empresario según (**LPRL art. 38**). Se constituye en centros de trabajo de 50 o más trabajadores/as.

¿Que actuaciones tiene que realizar el comité de seguridad y salud para prevenir los riesgos psicosociales?

- Participación y derecho de información sobre indicadores organizacionales, como por ejemplo (análisis estadístico de absentismo, índices de rotaciones, análisis de conflictos y cambios en las condiciones laborales).
- Participará en la investigación de las causas de accidentes e incidentes no solo de la Incapacidad Temporal por Contingencias Profesionales sino también de las causas comunes, proponiendo medidas preventivas para evitar dichos riesgos.
- Denunciar ante la Inspección de Trabajo las medidas de prevención y actuación que incumplan la normativa vigente en materia de prevención.
- Participará en la evaluación de riesgos psicosociales y en la planificación preventiva. Pudiendo utilizar, por ejemplo, el Método de Evaluación del INSHT FSICO y las NTP 891 y 892 sobre los Procedimientos de Solución Autónoma de los Conflictos de Violencia Laboral (I y II).
- Participará en el diseño de las medidas de prevención con respecto a la prevención de los riesgos psicosociales.
- Propondrá y exigirá la implantación y seguimiento del protocolo de prevención y actuación ante los riesgos psicosociales.
- Realizará un seguimiento de los sucesos que se hayan producido en cada uno de los centros de trabajo. Indicadores absentismo rotaciones, abandonos, cambios de puesto.
- Detallar con claridad el trabajo que realiza y de los medios materiales que cuentan los trabajadores/as, para que no haya una desinformación o ignorancia y ocasione una amenaza para los mismos.
- Asegurarse de que las tareas sean las adecuadas para los trabajadores/as y proporcionarle la formación correcta, tanto al inicio del trabajo como cuando se produzcan cambios.
- Participar en la planificación de los turnos y de los tiempos de descanso.
- Planificar los horarios laborales que permitan compaginar la vida laboral con la familiar y social.
- Velar por la estabilidad en el empleo y el desarrollo de la promoción profesional.
- Fomentar la participación y la comunicación en la empresa a través charlas de trabajo, instrucciones de trabajo, tablón de anuncios, buzón de sugerencias, periódico de la empresa.

¿Que obligaciones tiene el empresario para evitar y prevenir los riesgos psicosociales?

La actuación frente a los riesgos psicosociales ha de tener las mismas características que cualquier otro riesgo. Así lo dice la LPRL en el siguiente artículo:

Con la Financiación de:
DI-0007/2013



Artículo: 4.7. d. "Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador".



En esta norma se reconoce expresamente que el daño para la seguridad y salud puede derivarse de la organización del trabajo. Por lo tanto el CSS debe vigilar que cumpla el empresario, los **principios de la acción preventiva**, según el **art. 15 de la LPRL** y que a continuación vamos a nombrar y tal y como ha asumido, para los riesgos psicosociales, la doctrina judicial -SAN 91/2014, de 14 de mayo- (**el texto legal consta en negrita**):

- Evitar los riesgos. Impulsando el trabajo en equipo y la comunicación, minimizar el trabajo en condiciones de aislamiento y eliminar la competitividad entre trabajadores/as.
- Evaluar los riesgos que no puedan ser evitados. Realizar la evaluación de riesgos incluyendo los riesgos psicosociales como establece el art. 16 LPRL y el RSP, sobre la "Evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva" se lleven a la práctica, haciendo seguimientos periódicos y repitiendo la evaluación cuando cambie las condiciones de trabajo.
- Adaptar el puesto de trabajo a la persona, elección y diseño los equipos y aplicaciones informáticas, con la participación del personal que lo ha de utilizar, acordar los turnos por los propios trabajadores, establecer sistema de sustitución, crear bancos de hora de trabajo y métodos de trabajo, para disminuir el trabajo monótono y repetitivo.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica. Formación a los trabajadores para el proceso de su trabajo, con el aprendizaje de nuevas habilidades que puedan aplicar en sus tareas.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro. Cambiar el estilo de mando autoritario, fomentar la consulta y participación de los trabajadores, la claridad y la transparencia organizativa, garantizando el respeto de las personas.
- Planificar la prevención. Incluir la técnica, organización y condiciones del trabajo, relaciones sociales y factores ambientales en el trabajo. Facilitar la relación de la vida familiar y laboral, con flexibilidad horaria.
- Facilitar la participación y incrementar la autonomía. Anteponer las medidas que afecten a los factores psicosociales colectivos, frente a los individuales, porque el soporte de estos riesgos está en la organización del trabajo.
- Vigilancia de la salud. Orientada a los daños de origen psicosocial (análisis estadísticos y epidemiológico de lesiones, enfermedades o alteraciones a la salud relacionado con los riesgos psicosociales evaluados y no evaluados).

Indicar que es importante que aparezca en la política preventiva el compromiso de la dirección de las empresas (Política de tolerancia cero), de reducir o evitar los riesgos psicosociales para mejorar la salud y la seguridad en el trabajo.

¿Qué tengo que hacer como trabajador?

Todo trabajador/a que realice su actividad en unas condiciones que no sean las adecuadas y en las que puede sufrir Estrés, Burnout, Acoso Laboral o Agresiones debería:

- Realizar un informe denunciando los hechos para que se tomen las medidas oportunas.
- Comunicar los hechos ocurridos a los Delegados/as de Prevención de UGT y al Comité de Seguridad y Salud para que realicen las actuaciones oportunas.
- Denunciar a la Inspección de Trabajo. Si no se soluciona el problema en un plazo de 2 días.

Ejemplo: El Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa Danone consiguió reducir el horario de trabajo en 15 minutos.

Ejemplo: SESCAM tiene realizada la evaluación de riesgos de los factores psicosociales del trabajo. http://sescam.castillalamancha.es/sites/sescam.castillalamancha.es/files/documentos/pdf/20131015/circular_4-2012_procedimiento_evaluacion_riesgos_factores_psicosociales_del_trabajo.pdf

Ejemplo: Sentencia Audiencia Nacional, Nº 91/2014, del 14 de mayo, que ilustra muy bien lo que no se debe hacer por la empresa como pretendida "actuación evaluadora de riesgos psicosociales" y lo que se puede y se debe hacer por el CSST para corregir esas "malas prácticas" en la Evaluación de Riesgos Psicosociales:

- No puede aplicarse de modo parcial un método de evaluación -en el caso FSICO, método INSHT-.
- No puede hacerse la evaluación unilateralmente, sin consultar de modo efectivo al CSST.
- Debe respetarse siempre el anonimato en la gestión de los cuestionarios de evaluación psicosocial.s
- La empresa debe orientarse conforme a las pautas que marca, en la materia, la ITSS en sus documentos más actuales, no los desfasados y en las recomendaciones del INSHT.

La empresa tenía que haber cumplido lo que marca la LPRL en los siguientes artículos:

- Art. 15 y 16. Relativo al Principio de la Acción Preventiva y al Plan de Prevención.
- Art. 36 y 39. Que regula las Competencias y Facultades tanto de los DP como del CSS.



+ info



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

www.ugt.es/saludlaboral/default.aspx

