



Emisor: Servicio de Personal

Comunicación Interna

Difusión: desde 24/09/2010 hasta 01/10/2010

Perímetro de difusión: España

Destinatario del documento: Equipos de Dirección

Utilización del documento: Difusión a todo el personal

Publicación en Intranet: Si, el 24 septiembre 2010

Clasificación del documento: D3

24 septiembre 2010

RIESGOS PSICOSOCIALES

En coherencia con la inequívoca determinación de la Empresa de conseguir permanentemente unas condiciones de trabajo lo más satisfactorias posible, se acaba de producir un nuevo avance consistente en el refuerzo de la mejora de aquellas que específicamente están ligadas a los denominados riesgos psicosociales.

Los riesgos psicosociales son todas aquellas características de la situación laboral –relacionadas con los aspectos organizativos, con el contenido de las funciones a desempeñar o con las condiciones de realización de las propias tareas–, que tengan la capacidad de afectar tanto al bienestar y a la salud del trabajador como al correcto desarrollo del trabajo, a través de mecanismos ligados al estrés laboral. Es decir, los riesgos psicosociales son las condiciones de trabajo que funcionan como estresores.

Aunque dentro de la tradicional dinámica de mejora integral de las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo ya se consideraba la vertiente psicosocial, ahora se ve potenciada de forma relevante dando un importante paso cualitativo en la determinación antes apuntada.

En concreto, hay cuatro novedades a destacar:

➤ **Declaración oficial**

La Empresa ha querido hacer aún más explícito su compromiso con la mejora permanente de las condiciones de trabajo, plasmándolo nítidamente en un documento oficial. En él se insiste también en la importancia y en la decisión de contar en permanencia con un funcionamiento absolutamente antidiscriminatorio, incidiendo especialmente, asimismo, en la inexistencia de cualquier tipo de tolerancia hacia conductas y prácticas inadecuadas que puedan atentar contra el bienestar y la dignidad de los trabajadores.

➤ **Método específico**

Se ha adoptado –previo trabajo conjunto con los técnicos externos que la han desarrollado– una de las más reputadas herramientas de análisis y mejora psicosocial que existen: el método PsicoMap del Instituto de Ergonomía Mapfre. En el proceso de adaptación se ha procedido a enriquecer la versión estándar, convirtiéndola en una herramienta aún más exigente y rica. Su utilización se inscribe en el marco del Sistema de Gestión de Medio Ambiente y Prevención, dentro de la dinámica de mejora ergonómica y psicosocial. Ha sido presentada y validada en los correspondientes órganos de representación social procedentes.

➤ **Vía de recurso para posibles situaciones de hostigamiento**

Como quiera que uno de los tipos de riesgo psicosocial está específicamente ligado a posibles situaciones de hostigamiento laboral, se ha procedido a crear, más allá de los dos instrumentos tradicionales disponibles –vía jerárquica y vía SP– un tercer procedimiento adicional de recurso, a través del cual cualquier trabajador puede canalizar eventuales quejas sobre situaciones irregulares que pueda estar padeciendo, siempre de cara a su efectiva reconducción y, obviamente, dentro de unas incuestionables garantías de confidencialidad. Esta nueva vía particular, destinada, por tanto, a la resolución de posibles situaciones de acoso en el trabajo, se articula en torno a una Comisión paritaria (representación sindical y empresarial) específica de cada centro de trabajo. También ha sido presentada y validada en los correspondientes órganos de representación social procedentes.

➤ **Tarjeta informativa para todo el personal**

De cara a una más completa difusión de lo que suponen las novedades antes apuntadas, se va a proceder a entregar a cada trabajador una tarjeta de bolsillo en la que, además de sintetizar los elementos principales de la iniciativa, se facilita un lugar específico para la anotación de los nombres y teléfonos de contacto de las personas de la Comisión a quienes recurrir, en el supuesto caso de que algún trabajador quiera canalizar a través de ellos su insatisfacción o queja relacionada con presuntas situaciones de hostigamiento que pueda estar padeciendo.

Para obtener un mayor nivel de información sobre estas evoluciones aquí presentadas, cada trabajador puede recurrir directamente a su Jerarquía.