

28 d'Abril, Dia Internacional de la Seguretat i Salut Laboral

HUMANITZAR EL TREBALL

QUE LA NOSTRA SALUT NO PAGUE LA CRISI

L'actual crisi financera està servint d'excusa per a una ofensiva sense precedents contra els drets conquisats durant segles de lluita obrera. Som persones, no mercaderies. Tenim drets i els defendrem.

Cada dia s'evidencien més les formes deshumanitzades de treball. L'organització del treball en les empreses privades i en les administracions públiques empitjora les condicions en les quals prestem els nostres serveis professionals perquè la màxima obtenció de beneficis és el més important. La salut física i psicològica de les persones treballadores cada vegada sembla menys important.

El fantasma de l'atur i la desprotecció social pressionen cap a la rebaixa dels estàndards mínims de seguretat i salut laboral, fet que acreix la violència organitzacional que suposa una font permanent de malalties i accidents laborals.

I sembla que les propostes dels rics, dels banquers i dels governants per al present i el futur van per aquest camí deshu-

manitzat. L'augment directe del nombre d'accidents i malalties professionals. La crisi econòmica es converteix així en una tràgica excusa per a l'acceptació i el desenvolupament de dinàmiques perverses que empitjoren les condicions de treball i, per tant, la salut de les persones treballadores.

Necessitem una altra organització del treball. El treball és més humà en la mesura que es realitza més lliurement, i qualsevol cosa que signifiqui pèrdua de llibertats i drets és deshumanitzant. Volem que el treball siga font de benestar, que siga eina de realització personal, que allibere i conree les energies i les forces creatives de ciutadanes i ciutadans, i que contribueisca a la millora de la relació harmoniosa amb la naturalesa.

Denunciem la situació de grups de població que resulten especialment perjudicats: les dones, les persones joves a la recerca de la seua primera ocupació i la població no qualificada que ocupen els llocs de treball més insalubres i perillosos, les persones immigrants...

Existeixen models d'organització empresarial que han modificat els factors de risc i han possibilitat que els aspectes socials incidisquen directament en els aspectes tècnics, amb alternatives organitzatives com l'enriquiment del treball, la rotació de llocs, el treball cooperatiu, l'ordenació de jornada compatible...

Són necessàries mesures que asseguren la qualitat en l'ocupació i la seguretat i salut laboral per a totes les persones, aplicant les lleis que ja existeixen i proposant, des de la ciutadania activa i participativa, noves idees per a això. Entre aquestes mesures considerem urgent:

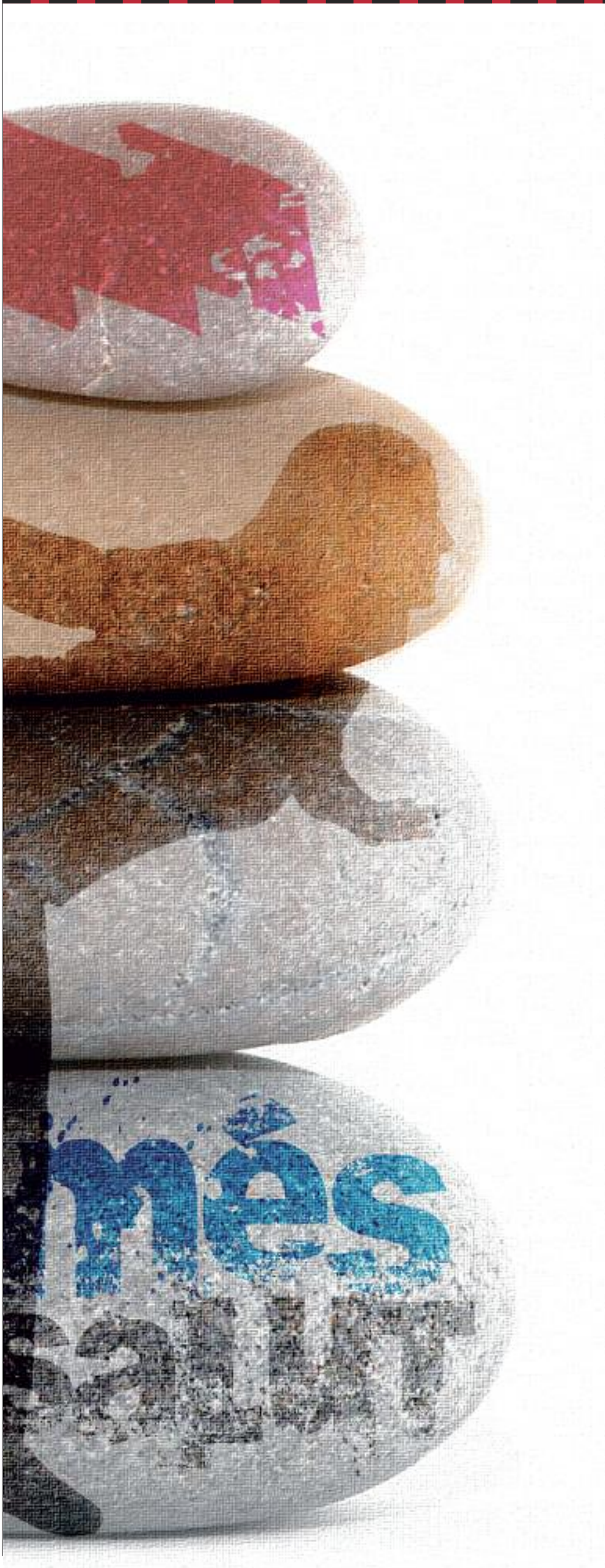
- L'augment de les actuacions de control i inspecció.
- L'adopció de mesures en el mercat laboral que s'oposen a la flexibilitat laboral i la desregularització del mercat de treball, que lluiten contra descohesió social que implica la precarietat laboral, les condicions de treball insalubres i que eviten situacions de violència laboral o de gènere en el treball.
- La implantació de canvis en l'organització del treball.
- El seguiment i avaluació de les malalties professionals i la modificació de la normativa.
- Establir programes específics per a la protecció dels col·lectius en risc.
- Desenvolupament del principi d'igualtat entre els sexes en la promoció de la salut. Humanitzar el treball, fer-lo més saludable, més equitatiu, més incloent, més creatiu, més participatiu, més respectuós amb el medi ambient... és possible.

Les dones són les més afectades per la crisi. La taxa d'atur femenina supera a la masculina

Les ajudes del govern s'han dirigit a sectors masculinitzats, per crear mà d'obra en infraestructures públiques

manitzat. L'actual model econòmic, s'ha demostrat incapaç de generar justícia social, ni distribució equitativa dels recursos, ni desenvolupament sostenible en harmonia amb la naturalesa.

Denunciem l'ús de la crisi com a coartada per a retallar despeses en matèria de salut laboral i protecció de la salut i per a flexibilitzar i desregularitzar el mercat de treball. Només en el primer semestre del passat any més de mig miler de persones van perdre la seua vida treballant a l'Estat espanyol, a les quals s'han d'afegir les malalties causades directament per l'activitat laboral. La subcontractació, la temporalitat, l'externalització de la producció i els serveis, l'ajust de plantilles... redonden en una creixent precarització del treball i en



28 D'ABRIL, DIA INTERNACIONAL DE LA SEGURETAT I SALUT LABORAL 2010

La Intersindical ha triat aquest any per al dia Internacional de la Seguretat i Salut Laboral, el lema "Humanitzar el treball: que la nostra salut no pague la crisi". Molt oportú a la vista dels riscos psicosocials que imposen la globalització i la crisi.

"... seré l'empleada número 23 que se suïcida. No accepto la nova reorganització del servei...". Poc després, la dona de 32 anys es va tirar des del quart pis. Després d'assabentar-se que seria traslladat, un operari de France Télécom es va obrir el ventre amb un ganivet.... "

"... la cridava sense parar al seu despatx...; aprofitant qualsevol ocasió "per a intentar fregar-me, després demanant-me un bes, intentar abraçar-me"...; "comença a tocar-se davant de mi"... "Sanz li advertix que la "pot tirar al carrer en qualsevol moment"... Va intentar en tres ocasions parlar amb responsables de la direcció, sense èxit.

"El cap, este dilluns, ens ha dit que tirarà a dos i que dels tres que queden, un haurà de posar-se a vendre, i qui no estiga disposat a vindre al taller quan faça falta, ni a cobrar les extres a mitat preu, que no torne...."

Son textos extrets de la premsa en les darres setmanes. Destaquem els danys i malestar que naixen de les formes d'organitzar el treball. Aquestes són molt variades i admeten graus. Encara que no tots tenen el nivell de brutalitat de France Télécom i de RTV, cal que s'identifiquen, avaluen i s'adopten les mesures preventives adequades.

Quins riscos psicosocials estan predominant en els centres treball?

L'organització de la major part d'empreses està creant una greu situació d'estrés (quan l'entorn de treball exigeix més del que es pot assumir o controlar). Els factors que l'ocasionen es poden resumir:

a) un ritme de treball inhumà: volum de treball molt elevat, amb terminis molt justos i ritmes determinats per la demanda externa o velocitat de la maquinària; a vegades, altes exigències emocionals (ocultar sentiments o opinions) o cog-

Organització laboral, riscos psicosocials i estrés

JOSÉ LUIS GONZÁLEZ MESEGUER

nitives (gran esforç intel·lectual).

b) sense control sobre les tasques: canvis radicals en el treball per reestructuració permanent, evolució tecnològica brutal i canvi de localització; flexibilitat de jornada; impossibilitat de desenvolupament professional per subqualificació en les generacions més joves, ... Un treball que no integra ni la "doble presència" de la dona (Artazcoz, 2004), ni la possibilitat de desenvolupament de les habilitats i coneixements professionals

c) Manca de suport social, manca de relació amb altres persones que puguen "tirar-li" una mà - "soledat del treballador globalitzat" (Castillo, 2009); de vegades, no es disposa a temps d'informació, manca claredat en les tasques o són contràries amb els nostres valors. És important l'estil de la direcció, que sàpia gestionar equips humans de forma saludable i eficaç (resolució de conflictes) especialment davant la violència física, l'assetjament psicològic i sexual o la discriminació (per l'edat, sexe, raça, orientació sexual o discapacitat).

d) Manca de mínimes compensacions: establiment en el treball, salari just, tracte respectuós i realització de tasques adequades a la nostra preparació, i, per suposat, sense haver de suportar continus canvis de treball o horaris. Per tant, és un factor de riscs, l'amenaça o pèrdua del lloc de treball, la subcontractació i precarització fins a límits vergonyosos (salari inferior, reducció de vacances o temps de descans, falta de reco-

Cal conèixer els danys a la salut i els riscos que l'organització de l'empresa ha estat provocant i com s'intensifiquen amb la crisi

Les 'exigències del mercat' no han de ser argument per danyar la salut de milions de treballadors i treballadores

neixement del treball).

e) discriminació per ser dona, amb majors demandes de treball, tracte vexatori, degradació de la pròpia personalitat, diferències salarials, conciliació impossible i negació de la pròpia peculiaritat.

Què hem de fer davant d'estes situacions?

El primer és estretir llaços d'amistat i solidaritat amb els companys i companyes de treball; no cedir a cap xantatge de desunió.

La segona, conèixer els danys a la salut i els riscos que l'organització de l'empresa o administració ha estat provocant, i com s'intensifiquen per la crisi actual i la globalització econòmica.

I per fi, posar en marxa un mecanisme sindical de millora de les condicions laborals a través dels delegats de prevenció/representants del Comitè d'empresa, i del Comitè de Seguretat i Salut Laboral. Exigir l'avaluació de riscos psicosocials i el ferm compromís de l'empresa per la salut laboral. Si no s'avança, informar tot el personal de la situació, denunciar a la Inspecció de Treball, i elaborar un estratègia comuna, incloent l'ús de la premsa i les mobilitzacions. De vegades el camí és molt dur, però res ha de desanimar-nos.

L'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball insisteix en la transcendència del tema ("Riscos nous i emergents per a la seguretat i salut en el Treball" (2009): l'estrés causa més del 50% del total de dies laborables perduts; estem exposats no menys del 25% i s'estima n 3,5% del PNB el cost anual dels problemes que causa -265.000 milions. No oblidem les investigacions que aporten evidències de relació entre l'estrés i trastorns que poden alterar funcions orgàniques fonamentals (Llorens, 2005) i els que atribueixen 4.354 morts per malalties cardiovasculars pel treball (García-Gadea, 2004).

Si les direccions no entren en raons, és molt pertinent que comencem a pensar d'una vegada en els inqüestionables límits d'aquest sistema, en els danys que ocasiona esta "violència organitzacional" i en altres alternatives econòmiques que respecten la nostra salut. "Les exigències del mercat" o la crisi mai seran arguments per a danyar la salut de milions de treballadors, sinó xarrameca canalla que encobrix més explotació econòmica o minva de la nostra dignitat i drets. Un altre món és possible.

Cal un bon patró per a fer un bon vestit

Malgrat que tota persona sap que la planificació és necessària per a dur a terme qualsevol faena i que és fonamental per a l'èxit, sovint deixem l'organització del nostre temps a mans d'altres. En els llocs de treball estem habituats a admetre que la distribució d'horaris ens la donen feta, responem a criteris empresarials i sense tindre en compte les necessitats de conciliació de les persones treballadores, com un vestit que ens posen sense mirar la talla, que ens fa sentir incòmodes i no s'adequa al nostre cos.

Una bona organització del treball és aquella que aconseguix conjuminar els objectius de producció amb l'adequació a ritmes previsibles i fàcils que donen l'oportunitat de portar una vida més enllà de l'entorn laboral (treballem per viure, no vivim per treballar) i ací tenim molt a dir des de la representació sindical.

És imprescindible incidir en la negociació dels Quadrants de Servei, sobretot quan parlem de treball a torns, per garantir un bon nivell de qualitat de vida i reduir l'estrés. La nostra tasca ha de ser imaginativa a l'hora de dissenyar alternatives adequades a cada centre de treball, però hem de partir de certs principis generals:

- La participació, perquè és impossible l'adequació a les necessitats i l'acceptació sense el coneixement de les persones afectades.
- La rotació, és l'eina que permet el repartiment equitatiu del que és "bo" i "dolent".
- La integració de variables, és a dir, la previsió de mecanismes correctors en cas d'absències perquè no trenquen la rotació de la resta.

L'elaboració d'un patró de rotació i el seu desenvolupament en un gràfic anual permet un coneixement a llarg termini, fet que ens dona la

possibilitat de planificar la nostra vida social i personal.

Aquest patró pot seguir les fórmules clàssiques, amb cicles regulars (5-2,5-2,5-3, amb una rotació molt lenta), (4-2, més àgil, però que genera un desequilibri anual que cal compensar), o bé pot jugar amb cicles irregulars que ens permetran una millor adaptació al calendari (caps de setmana, festius), podem acurtar els cicles de treball quan parlem de faenes dures o allargar-los per a acumular descansos.

Partir de mòduls setmanals ens permet ajustar de forma regular el treball o descans en dissabte i diumenge.

La nostra tasca ha de ser proposar solucions per permetre la planificació personal i, per tant, la conciliació del treball amb la vida familiar, l'oci o altres activitats.

Es tracta d'aconseguir un equilibri que, sense restar importància a l'àmbit laboral, faça que aquest no ens condicione negativament, de reduir tensions innecessàries.

És també una eina sindical de compromís amb el dia a dia.

Com deia, amb un lleu esforç, hi ha moltes possibilitats de millora en aquest terreny: mans a la faena!

Dos exemples per a un grup de quatre persones que treballen a dos torns, partint d'una rotació a quatre setmanes

A							
SETMANA	DL	DT	DC	DJ	DV	DS	DG
1a						D	D
2a	D	D	1	1	1	1	1
3a	1	1	D	D	F	2	2
4a	2	2	2	2	2	D	D

B							
SETMANA	DL	DT	DC	DJ	DV	DS	DG
1a	F	1	1	1	1	D	D
2a						D	D
3a	2	2	2	D	D	1	1
4a	1	D	D	2	2	2	2

La violència de les organitzacions: un exemple de camuflatge

JUAN SALVADOR VIDAL AGULLÓ

Ocorre sovint que entre els riscos a què estem sotmesos els treballadors i les treballadores resulta difícil identificar la mateixa organització

com a factor de risc. Una instal·lació elèctrica defectuosa, una temperatura excessiva, la inexistència d'eixides d'emergència, ... són riscos fàcilment identificables. Quan el subjecte pertany a un organigrama on ha d'acatar ordres des-

trellatades, imposicions polítiques, coaccions executades per superiors sense cap mèrit professional conegut, castics improcedents... el risc psicosocial és manifest però alhora pot quedar encobert per la mateixa organització.

Un exemple d'aquest camuflatge el tenim en la Conselleria d'Educació: el Servei de Prevenció ha elaborat un qüestionari per a la valoració del risc psicosocial, on entre els ítems a valorar pel professorat no n'hi ha cap de referit a l'organització o als directius més enllà del propi cen-

tre. Com si les actuacions de la inspecció, de la Direcció Territorial, i de la resta de l'organigrama de la conselleria no pogueren tindre efectes, de vegades devastadors, sobre la salut del professorat. Cal estar, doncs, alerta perquè no es produïssa cap violència institucional, i si es produeix, que no quede impune.

Juan Salvador Vidal Agulló, delegat de prevenció de STEPV

El món laboral està en un procés de canvis importants i significatius que plantegen nous desafiaments per a la seguretat i la salut de les persones treballadores, provocant l'aparició de riscos psicosocials vinculats amb la manera en la qual es dissenya, organitza i gestiona el treball, així com amb el seu context econòmic i social.

Els riscos o factors de risc psicosocials han estat definits per l'OIT (1986) com "les interaccions entre el contingut, l'organització i la gestió del treball i les condicions ambientals, d'una banda, i les funcions i necessitats dels treballadors, de l'altra. Aquestes interaccions podrien exercir una influència nociva en la salut dels treballadors a través de les seues percepcions i experiència". En 1995 Coix&Griffiths els defineixen com "aquells aspectes de la concepció, organització i gestió del treball, així com del seu context social i ambiental que tenen la potencialitat de causar danys físics, socials o psicològics en els treballadors". Així, ens trobem amb la importància de les condicions de treball (continguts, organització, gestió), de les condicions ambientals (tòxics, temperatura, soroll, il·luminació) i de la situació de l'individu (percepció, necessitats, capacitat i habilitats, experiència). Els ràpids i constants canvis tecnològics a què estem sotmesos, redueixen la qualitat i intensitat de l'energia física consumida en el treball, però a costa d'augmentar la càrrega mental. Açò pot tindre influència sobre les activitats i el comportament de les persones treballadores, de manera que els factors psicosocials semblen ser determinants. Actualment, admetem que el creixement econòmic, el procés tècnic, l'augment de la productivitat i l'estabilitat social no depenen solament dels mitjans de producció, sinó també de les condicions de treball i del nivell de salut i benestar de les persones treballadores. Per això, els riscos psicosocials sorgeixen davant determinades situacions, com, per exemple, quan la selecció del personal es realitza sense considerar els factors de risc del lloc de treball i el tipus d'empresa; quan el sistema de carrera no es respecta, i no més algunes persones se'n beneficien sense que

Quan el treball és amarg i danya la nostra salut

CARMEN GÓMEZ GOMIS

hi haja desenvolupament professional; per falta de suport social, quan per l'equip responsable se'ls limita a realitzar treballs rutinaris i no d'especialitat d'acord amb el seu perfil professional; per falta de polítiques ambientals de seguretat i salut en l'empresa; per falta d'estímul i recompenses, sense tindre en compte els mèrits i els esforços...

Aquests riscos psicosocials provoquen fatiga, monotonia, insatisfacció laboral i estrès laboral. L'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball ho defineix com

a "resposta fisiològica, psicològica i de comportament d'un individu que intenta adaptar-se i ajustar-se a pressions internes i externes. Es produeix quan: les exigències del treball superen els recursos del treballador". La situació social que estem vivint potencia l'increment dels riscos psicosocials, a causa d'una economia cada vegada més globalitzada i competitiva (competitivitat, productivitat i temps fan que augmenten la fatiga i disminueixen els temps d'oci). Són riscos (invisibles) amb una important incidència oculta, la falta de transparència en les xifres de sinistralitat provoca que no se'ls estiga donant prioritat en la prevenció. L'absentisme laboral està molt vinculat amb aquests factors. Entre els riscos associats hi ha les organitzacions en xarxa, la subcontractació, externalitzacions... fet que provoca l'augment de la complexitat en les relacions laborals. Cal destacar l'ús de les noves tecnologies de la informació, ja que

Cal conèixer els danys a la salut i els riscos que l'organització de l'empresa ha estat provocant i com s'intensifiquen amb la crisi

Les 'exigències del mercat' no han de ser argument per danyar la salut de milions de treballadors i treballadores

aquestes faciliten l'execució de tasques, que provoquen major autonomia, però també major dependència sense límits d'horari. Finalment,

cal destacar que aquests canvis que s'estan realitzant en les formes de treball, l'evolució del treball físic al mental, el treball repetitiu, majors pressions de temps... estan contribuint que es diluísca la definició dels llocs de treball. Davant aquestes situacions, des de l'Àrea de Salut Laboral reivindiquem la humanització del treball i us animem a dur a terme accions en les vostres empreses per lluitar contra l'estrès laboral, exigint avaluacions de riscos psicosocials amb rigor científic; que els serveis de prevenció de l'empresa, ja siguin propis o aliens, compten amb tècnics superiors en ergonomia i psicociologia - si l'empresari assumeix personalment l'activitat preventiva o designa algun treballador/a, haurien de tindre coneixements suficients per a fer aquesta avaluació-; i l'elaboració d'un pla de prevenció de riscos psicosocials, que tinga en compte els principis de l'acció preventiva.

Hem de crear i potenciar estratègies que ens permeten actuar a diferents nivells:

- Dirigides a reduir o eliminar els factors de risc psicosocial, actuant sobre la font d'estrès (canviar o modificar els mètodes de treball, sistemes de direcció, ritmes inadequats, reducció del treball repetitiu, augment de l'autonomia i el control del treballador o la treballadora sobre el seu propi treball... reduir la sobrecàrrega mental i portar a cap una vigilància adequada de la salut.
- Donar les instruccions adequades a les persones empleades, formació específica per a minimitzar els efectes de l'estrès sobre la salut (relaxació, resolució de conflictes, creació de la figura del mitjancer, formació específica per al seu perfil professional).
- Quan la resta de les mesures preventives hagen fracassat, desenvolupar programes d'assistència a les persones empleades tant de forma individual com grupal, amb reubicació de la persona empleada.

Hem de lluitar per un treball digne i saludable!

Carmen Gómez Gomis és Coordinadora Àrea Salut Laboral i Medi Ambient-Iv

Entorns favorables per a visibilitzar la diversitat sexual

XIMO CÁDIZ RÓDENAS

En el lloc de treball passem bona part de la nostra vida i en eixe àmbit també es produïxen situacions de discriminació amb distinta intensitat. La majoria de la població espanyola (fins a un 70%) s'ha mostrat favorable al reconeixement de la igualtat i el dret al matrimoni per a les parelles del mateix sexe, però eixe resultat tan favorable canvia quan es pregunta sobre l'acceptació de l'homosexualitat en el cas que fóra el cas del seu fill o filla o, inclús, la preferència a l'hora de tindre com a veïns o companys de treball gais, lesbianes, bisexuals o transsexuals. En els entorns quotidians (i ací incloem el lloc de treball) existix homofòbia. Un exemple d'açò és que ningú ocultarà davant dels companys i companyes comentaris o actituds que ens identifiquen com a heterossexuals, no obstant això, sí que

hi ha temor o dubtes a fer-ho en el cas que això pugui donar indicis sobre l'homosexualitat, bisexualitat o la transsexualitat. I l'opció d'ocultar l'afectivitat o sexualitat, el model de convivència, la parella (matrimoni o unió de fet) comporta, a més d'un estat personal d'angoixa, repressió i tensió, no poder accedir als drets i beneficis reconeguts en l'estatut dels treballadors i els convenis corresponents.

Podem, així mateix, identificar sectors empresarials que es consideren, a priori, més conflictius amb tot allò relacionat amb la diversitat sexual: educació, infància, tercera edat, servicis socials, joventut, sanitat... No és casualitat que siguin sectors relacionats amb la infància i la joventut o amb institucions dependents d'organismes de l'Església catòlica (titulars de residències de majors, centres hospitalaris o col·legis). La situació laboral d'un treballador/a (siga

docent, animador sociocultural o auxiliar clínic) en una empresa dependent d'algun organisme religiós és, com a mínim, compromesa, atesa la bel·ligerància de la jerarquia catòlica quant al reconeixement de la igualtat i la dignitat del col·lectiu lgtb.

Per a garantir que una persona pugui viure amb normalitat la seua afectivitat, la seua sexualitat i això no implique minva o pèrdua de drets laborals, els sindicats (i la patronal) han d'actuar per a protegir eixos drets i ser referents a l'hora de previndre o denunciar actituds d'as-

setjament (encara que siga de baixa intensitat) o decisions que pogueren ser discriminatòries, tant si provenen dels companys/es com si procedixen de l'empresa.

També amb la negociació col·lectiva podem combatre la discriminació en els convenis quan s'aborda la conciliació de vida familiar i laboral, els permisos, les prestacions socials, sanitàries... considerant la realitat de les parelles de fet; establint, en el seu règim disciplinari, referències clares a les faltes de respecte, insults o agressions relacionades amb l'orientació sexual o la identitat de gènere o fent declaracions de principis que defenguen la no-discriminació en l'àmbit de l'empresa. Xicotetes aportacions o canvis semàntics poden suposar canvis substancials per a un treballador gai, lesbiana, bisexual o transsexual. Una vegada més, la norma és una garantia i al mateix temps fa pedagogia quan visibilitza la diversitat.

Ximo Cádiz Ródenas és membre del Col·lectiu Lambda de lesbianes, gais, transsexuals i bisexuals

L'opció d'ocultar l'afectivitat o sexualitat, comporta un estat personal d'angoixa, repressió i tensió

ET SENTS MALAMENT EN EL TREBALL?

CREUS QUE ESTÀS PATINT ASSETJAMENT PSICOLÒGIC?

Comprova'l emplenant el qüestionari elaborat per Harcelement Moral Stop HMS -la principal associació europea contra l'assetjament- i, si ho consideres convenient i necessites l'ajuda del nostre sindicat, fes-nos-el arribar. Et garantim la màxima confidencialitat tal com disposa la Llei Orgànica de Protecció de Dades. Si no consideres convenient donar-nos les teues dades personals reals al principi, no ho faces. Identifica't amb un pseudònim i, quan et poses en contacte personalment amb nosaltres, ja ens informarem de la teua identitat real. El qüestionari està disponible en www.intersindical.org/salutlaboral/indexsalut.htm

28 D'ABRIL, DIA INTERNACIONAL DE LA SEGURETAT I SALUT LABORAL 2010

El miedo impide dar un paso”, así lo afirma Djamil Tony Kahale premiado por su contribución a la gestión del servicio público con el trabajo *El código de conducta ante situaciones de acoso laboral en la administración pública*. El miedo es el peor compañero de viaje porque paraliza y la parálisis nos crea indefensión.

Un año más 28 de abril, y este año dedicado especialmente a la Organización del Trabajo como fuente de riesgos.

Cada vez son más evidentes las consecuencias de la reiterada arbitrariedad en materia de recursos humanos, que obstaculizan el libre acceso, ejercicio y desarrollo profesional en el ámbito de las administraciones públicas, modelos organizativos perversos que deterioran el clima laboral y son generadores de temores y miedos cada vez más presentes en la vida del empleado público.

Los Temores a ser discriminados por manifestar libremente lo que se piensa, a no poder promocionar en igualdad de oportunidades, a que los tribunales de selección sean nombrados con el objetivo de asegurar que los aprobados serán los ya señalados, a que las bases de

Miedo al miedo

VICTORIA LORENZO

las convocatorias se realicen a la medida de los elegidos, a no poder ejercer legalmente las tareas como corresponde y cuando corresponde, a no poder demostrar nada de lo que se vive y se ve ante los juzgados...

Los miedos que han provocado el silencio cómplice, docilidad, el servilismo..., que significan indiferencia, desmotivación, ansiedad..., que han promovido insolidaridad, personalismo... MIEDO al MIEDO, MIEDO a la REPRESALIA.

Estas condiciones de trabajo, asumidas como propias y típicas del mundo laboral están evidenciando la situación de indefensión que vive el empleado público que se ve atrapado y obligado a someterse silenciosamente, pues es el propio sistema el que las favorece y considera reivindicativo todo esfuerzo defensivo.

lizar toda clase de justificaciones que contribuyan a mantener ocultas las verdaderas causas.

Según los expertos las organizaciones desmotivadas son el caldo de cultivo perfecto para los riesgos psicosociales, por lo tanto, hablar de prevención de riesgos y salud laboral en la administración es hablar de riesgos psicosociales, y su evaluación es cuestionar la organización del trabajo en la empresa, ¿será por eso que no se realizan las evaluaciones?.

La administración pública no apuesta por estar a la vanguardia en la protección de los trabajadores, se avanza y se realizan leyes, protocolos, procedimientos y planes estratégicos pero la realidad es que, en el seno de las administraciones públicas la puesta en práctica es, a día de hoy, imposible de evaluar simplemente porque no se ha realizado.

Por lo tanto, una vez más, reclamar que es tarea de todos que se conozcan para contribuir a su eliminación. “Lo que no se conoce no se puede combatir”.

Victoria Lorenzo és delegada de Prevenció STAS-IV Diputació Alicante

SANITAT

Ombres en la sanitat pública

Xelo Frigols

En el Ministeri de Sanitat, els consellers de salut han expressat el seu desig de salvar la xarxa assistencial de qualitat, llançant per unanimitat un comunicat perquè usuaris i professionals de la medicina fem un esforç, ja que, segons ells, no hi ha bastant consciència social dels reptes i dificultats de la sanitat pública espanyola.

Per a poder entendre el deteriorament de la nostra sanitat hem de desvelar les ombres que enfosqueixen la imatge blanca del sistema i, per a això, cal posar nom, identificar, debatre i solucionar.

Una ombra és l'organització i gestió efectiva que produeix la bretxa de gestió ineficaç, com podem deduir del dictamen del síndic de comptes en l'informe de 2008 sobre la sanitat pública valenciana, caracteritzada per la gestió deficient realitzada des dels despatxos, amb càrrecs de confiança marcats pel clientelisme i sense cap transparència quant a formació i currículum adequat al càrrec que representen.

Una altra ombra és la indústria farmacèutica, que amb la crisi segueix generant guanys multimilionaris, malgrat que decisions que els consellers de salut han dictaminat sobre utilització dels genèrics, fa molt de temps que és objectiu del nostre sistema sanitari sense que s'hi aprecien canvis. Caldria aclarir per què tenim una població plurimedica i poc conscienciada quant a l'ús dels serveis sanitaris? I, qui estimula i potencia aquesta situació?

S'argumenta sobre la privatització de serveis i d'hospitals que la sanitat està deteriorada i que la despesa és insostenible per a les arques de l'estat, i mentrestant es deteriora la protecció de la salut i empreses privades s'omplien les butxaques amb el sofriment i la malaltia de les persones i amb diners públics.

Intersindical advoca per la conscienciació de la representació política i la responsabilitat personal en el cas dels càrrecs de confiança, amb eficàcia, total transparència en la gestió (no mercantil) de la sanitat pública i mecanismes de control en l'ús dels medicaments. I també, organització en els llocs de treball amb carteres de serveis reals i adequades per a potenciar l'autonomia del pacient i la prevenció, educació per a la salut, que implica ràtios adequades de personal sanitari/població i temps de treball adient

per a garantir un tracte ètic i professional. En resum, gestió, organització i polítiques adequades per a mantindre la joia de la nostra democràcia: la sanitat pública, i absència de gestions “feudals” en càrrecs polítics que s'acomoden en despatxos administratius públics.

FORD

El clima laboral en Ford, año 2010, siglo XXI

Intersindical

Últimamente estamos viviendo situaciones, en Ford, provocadas por ciertos *personajillos* que con el título de *jefecillo* se creen con derecho a avasallar, atosigar, presionar o amenazar a la plantilla.

Los hay de todo tipo y condición. Los que disfrutan marcando ritmos infernales; los que presionan a personas concretas, poniéndola en sitios no aptos y cuando esa persona no puede realizar ese puesto; los que restringen el derecho de las personas para ir al WC en clara discriminación respecto de otras; los que se toman los cafés que les vienen en gana, pero que le impiden al resto la toma de uno solamente; los que comen cuando les apetece, pero se lo prohíben al resto, tirándoles la comida a la basura; alguno incluso prohíbe hablar de cuestiones de producción.

Pero a pesar de tanto *jefecillos*, reconocemos y aplaudimos a esos otros mandos que mantienen, al menos dentro de lo posible, un trato de respeto a la plantilla y demuestran esa humanidad que le falta a aquellos otros.

Los responsables máximos de todo esto es, por acción u omisión, el departamento de Recursos Humanos y la dirección de la empresa. Es su obligación moral y legal frenar esas actuaciones y aclararles a esos *jefecetes* en que tiempo y régimen vivimos y también que su bravura la demuestren dándose martillazos en sus dedos y no machacando a la plantilla.

Tras la resolución unánime del Comité de Empresa del pasado once de marzo, el tiempo y nuestra paciencia se agota. Y si ellos no asumieran su responsabilidad, será todo el Comité, en bloque, quien dará los pasos necesarios para hacerles entender que no vamos a consentir esos abusos, esa presión y esa vigilancia filo-fascista, que afecta de manera gravísima a la salud física y mental de toda la plantilla.

ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

La gestió del treball en el servei públic provoca seriosos problemes de salut

Intersindical

Que hi ha un deteriorament en l'estructura organitzativa de l'administració pública valenciana és un fet que, qui en conega el funcionament en l'actualitat, no pot qüestionar.

L'organització del treball és factor principal per a crear ambients productius i saludables i la manca d'aquesta és causa principal per a generar riscos psicosocials que danyen greument la salut, també del personal que treballa per al servei públic.

Amb la crisi, hi ha un *rebuig* devers el personal funcionari i, en general, el treballador del servei públic (puntualitzant alguns exemples d'aquests treballs: personal educador, bomber, agent mediambiental, carter, tècnic, auxiliar de clínica, subaltern, policia local, personal administratiu que gestiona les nostres subvencions, beques, matrícules, nòmimes, processos judicials...) per raons més o menys subjectives i potser per desconeixement, però el més sorprenent és la manca de suport per part de la representació política valenciana que és, en realitat, l'encarregada de gestionar el treball que realitzem. Mai, cap d'ells, surt davant els mitjans de comunicació per explicar que som imprescindibles per a mantindre l'estat de dret. D'altra banda, en un intent d'anar plomant a poc a poc la tasca de les treballadores i treballadors de l'Administració Pública, se'ls va substituint per personal d'empreses privades que, a vegades, *usurpen les seues funcions* amb el vistiplau dels polítics al càrrec d'aquests serveis. I a més, afegim que l'estat de molts dels edificis i de les instal·lacions no tenen les condicions de seguretat, ergonòmiques i higièniques recomanables.

Només amb aquests fets esmentats: *rebuig*, anul·lació i manca de *condicions* de seguretat en el treball ja tenim un quadre de factors important que poden desembocar en riscos psicosocials.

La gestió dels serveis públics és bàsica per a garantir unes condicions sanitàries, educatives i d'administració de recursos per a totes les persones, sense cap discriminació. I són les seues treballadores i treballadors qui ha de mantindre el sistema en òptimes condicions.

Les persones que treballem en l'Administració

Pública hem d'expressar *el nostre malestar* davant les situacions precàries dels nostres treballs i, per això, cal defendre la nostra dignitat en el treball defenent la nostra salut i defendre la gestió dels recursos públics com a motor principal del nostre estat de dret.

ESTRÉS LABORAL

Un problema de primera magnitud

Intersindical

Cristina Torres. STEPV-IV, Universitat d'Alacant
Les investigacions que s'han dut a terme sobre l'estrés laboral i les malalties que se'n deriven han demostrat que els riscos per a la salut dels treballadors provenen sovint de factors psicosocials, relacionats amb una deficient organització del treball.

La dificultat de detectar i avaluar aquests factors rau en la complexitat d'uns aspectes subjectius que de vegades els mateixos afectats no veuen com l'origen de l'empitjorament de la seua salut. Qualsevol malaltia pot debutar per un conflicte d'aquestes característiques: des d'una simple dermatitis fins a un accident cardiovascular. La síndrome d'esgotament professional i l'assetjament psicològic són conflictes psicosocials que provoquen pèrdua de productivitat i disminució de la qualitat de vida dels treballadors.

En una cultura del treball molt jerarquitzada, els treballadors estan sotmesos a lideratges de baixa qualitat que els escatimen la informació necessària per a desenvolupar correctament el seu treball; de vegades, els manca la formació necessària per a enfrontar-se amb la introducció de les noves tecnologies o pot ocórrer que no participen en la dinàmica de treball perquè se'ls manté sense poder decisor ni tasques assignades.

L'Institut Sindical del Treball, Ambient i Salut apunta algunes mesures per a previndre els riscos psicosocials: potenciar el treball en equip i la comunicació entre companys i amb els superiors jeràrquics, promocionar l'autonomia i la influència dels treballadors i treballadores, garantir que hi haja igualtat d'oportunitats entre tot el personal, fomentar la claredat organitzativa definint les tasques assignades i dotar els treballadors de la formació necessària per al desenvolupament correcte del treball, entre altres mesures.