

Anexo XIII. Círculos de prevención

1. ¿Qué son?	2
2. Objetivos	2
3. Composición	3
4. Sesiones	4
5. Registro	4
6. Informe.....	5
7. Dinámica.....	5
8. Ejemplos de circulares informativas, convocatorias, guiones, resúmenes	9
8.1. Información, convocatoria y guión de círculos para determinación del origen de las exposiciones y propuesta de medidas preventivas	9
8.2. Resumen círculos de prevención para concretar medidas preventivas acordadas por el grupo de trabajo.....	15
8.3. Resumen círculos de prevención para valorar la implementación de algunas medidas preventivas	18

Durante todo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales seguido hasta aquí la participación de trabajadores y trabajadoras ha sido muy importante. La identificación y valoración de la exposición se ha realizado a través de la respuesta de la plantilla a un cuestionario. En las siguientes fases de discusión, acuerdo e implementación de medidas preventivas la participación activa de trabajadores y trabajadoras también puede ser muy útil. En primer lugar, por una **razón metodológica** pues, si lo que pretendemos es mejorar las condiciones de trabajo, quien realiza el trabajo tiene un conocimiento de éste que es esencial, complementario al conocimiento técnico e insustituible. En segundo lugar, por una **razón de operatividad**, pues, si pretendemos una prevención eficaz, la implicación activa de los trabajadores y trabajadoras es básica ya que son ellos y ellas quienes van a protagonizar unos cambios que serán aceptados y entendidos mejor si han sido co-partícipes de su diseño.

¿Qué son?

Para lograr la participación de trabajadores y trabajadoras en estas fases del proceso preventivo se proponen como procedimiento los círculos de prevención. Son grupos de trabajadores, reunidos por el grupo de trabajo, a efectos de consulta sobre alguna cuestión relativa a las condiciones de trabajo relacionadas con las exposiciones desfavorables para la salud, con el fin de reducirlas o eliminarlas en origen. Es un procedimiento que busca abrirse a los/las protagonistas de las condiciones de trabajo para conseguir profundidad, detalles y matices.

Objetivos

Los círculos de prevención tienen distintos objetivos según la fase del proceso preventivo en la que se encuentre el grupo de trabajo:

- Determinación del origen de las exposiciones y propuesta de medidas preventivas
- Concreción de las propuestas de medidas preventivas
- Seguimiento de la implementación de las medidas preventivas planificadas



Hay que evitar que en estos círculos se vuelva a plantear la exposición. La exposición a los riesgos psicosociales ya ha sido identificada y valorada. Este es el punto de partida.

En las experiencias ha sido muy útil el uso de unas circulares previas a la realización de los círculos de prevención para situar cual va a ser su propósito. En ellas se explica el objetivo de los mismos y se recuerda los resultados de la evaluación hasta la fase del proceso preventivo en el que se encuentra el grupo de trabajo.

La decisión sobre la utilización de los círculos, su finalidad y los aspectos concretos sobre los que tratarán se realizará en el grupo de trabajo.

Composición

Los círculos de prevención son grupos de entre 7 y 9 personas, como máximo, **formados por:**

- Trabajadores/as expuestos/as a la situación desfavorable para la salud que se quiere eliminar o reducir en origen y por separado,
- Los correspondientes mandos intermedios

En ambos casos:

- Un moderador/a
- Una persona del GT según su grupo de pertenencia

La participación de los trabajadores y trabajadoras es VOLUNTARIA. En función de los recursos disponibles participaran todas las personas voluntarias o habrá que elegir entre ellas. Si este es el caso, la elección de los trabajadores/as para formar parte del círculo se efectuará entre los propios trabajadores expuestos/as.

En pro del buen funcionamiento de este procedimiento, evitaremos en el mismo círculo de prevención protagonistas que puedan coartar la opinión de otros. El círculo de prevención sólo puede cumplir sus objetivos si existe confianza entre sus

componentes. Es por ello que para asegurar que las personas pueden expresarse con total sinceridad, se propone separar trabajadores y trabajadoras y sus mandos intermedios y repartir a los miembros del grupo de trabajo según su grupo de pertenencia: los representantes de los trabajadores en círculos conformados por trabajadores y los de la empresa en los círculos conformados por mandos intermedios.

Cumplidas las características de composición anteriormente establecidas, la buena marcha del círculo depende del moderador/a que debe asumir una serie de posiciones (interviene desde la perspectiva de la observación, no da su opinión) y ha de regular una serie de situaciones que lo hacen funcionar. El moderador/a tiene que ser una persona de confianza de los componentes del círculo y con experiencia en dinámica de grupos.

Sesiones

La cantidad de sesiones no puede generalizarse y depende de muchas cuestiones (dificultad del tema, composición, duración...). Suelen necesitarse de 1 a 4 sesiones por grupo de protagonistas. Se realizan en tiempo de trabajo. La duración suele establecerse entre un mínimo de 1 hora y un máximo de 2 horas.

Registro

El desarrollo del círculo de prevención se graba para no perder la riqueza de lo explicado (se recoge en toda su extensión y sin filtro intermedio). Su contenido es confidencial y únicamente puede usarse a efectos de prevención. Las personas que lo traten (el moderador y miembro del grupo de trabajo, personas de confianza de los componentes del grupo) tienen que estar sujetas a secreto y cumplir con todos los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad. Si por cuestiones diversas se decide no grabar el desarrollo del círculo, este se ampliará con otro miembro del grupo de trabajo y ambos tomarán notas de lo allí expuesto. Todos los componentes del círculo deben guardar secreto sobre el *quien* de lo hablado. El resultado público del círculo es el informe-resumen.

Informe

El informe debe ser un resumen de los planteamientos mantenidos por los componentes del círculo de forma anónima, ordenados por temas.

La realización del informe corre a cargo del moderador y el (o los) miembro participante(s) del GT.

Este informe será puesto a disposición del grupo de trabajo con la mayor brevedad, a más tardar al cabo de una semana de la realización de los círculos.

Dinámica

Como toda técnica cualitativa se aprende como un oficio y no es susceptible de estandarización. Su buen funcionamiento no depende tanto de seguir una serie de procedimientos pre-codificados, cuanto del **moderador/a**. El grupo empieza a articularse teniendo al moderador/a como eje, pero no debe participar en la producción de las ideas, no interesa su opinión, interviene pero lo hace desde la perspectiva de la observación.

Orientaciones para la moderación:

>Cómo empezar

El **tema** debe anunciarse de forma **muy general, pero debe encuadrarse**: ha de circunscribir el ámbito de la discusión, pero debe dejar abierto su contenido. Es muy importante también en la primera intervención **legitimar la palabra del grupo**, hay que enunciar una demanda que contenga el reconocimiento del valor de la palabra de los allí reunidos.

Una intervención inicial tipo sería:

"Buenos días. Antes de empezar quería agradecerles su asistencia. Les hemos convocado para hablar de su experiencia laboral en esta empresa/centro de trabajo. Estamos planteándonos XXXXla concreción de una serie de medidas preventivas y para ello hemos convocado diversas reuniones como esta, en las que se trata de que ustedes discutan, como en una mesa redonda, abordando inicialmente XXXX"

Cualquier grupo está dispuesto a aceptar la presencia (visible, por tanto) de cualquier tipo de **registro**, siempre que se advierta y enmarque en el contexto de

prevención, su contenido sea confidencial y la persona que trate la información sea de la **confianza** de los protagonistas del círculo. Por lo que hay que dar una explicación al inicio.

Una explicación tipo sería: *(Después de la presentación)*

Todas las personas que aquí se encuentran no han sido escogidas por su identidad individual (por si son Manoli García o Juan Valderrama), sino por sus características sociales. Concretamente por su vinculación laboral a esta empresa, y específicamente por ser trabajadores/as de XXX unidad de análisis que protagoniza exposición desfavorable para la salud XXX. Como de lo que se trata es de discutir sobre a través de sus experiencias, sería imposible tomar nota manualmente de todas sus aportaciones, por lo que vamos a usar XXX para grabarlesXXX. Queremos volver a señalar que todo lo que aquí se hable es totalmente confidencial y únicamente será utilizado con una finalidad preventiva y que estamos sujetos a secreto. Para cualquier consulta pueden dirigirse a XXX.

El inicio suele ser titubeante. Estos son los dos **problemas** más comunes:

- **Al moderador/a se le pide que dirija la conversación, que formule preguntas concretas o que imponga un turno si nadie se atreve a tomar la palabra**, pero el moderador/a debe negarse. Este es un momento temido por las personas que son principiantes como moderador/as de un grupo. No hay nada que temer. El grupo se angustia con el silencio y lo razonable no es callar **sino insistir en que el grupo tome la palabra**. Se puede hacer explícita o implícitamente. Se recomienda realizarlo a modo de pregunta pero retomando exactamente el enunciado que se ha usado en la presentación inicial. *Pej. ...¿qué opinan ustedes sobre XXX?*. Seguro que alguien se hará cargo de empezar.

- **Quien toma la palabra puede dirigirse al moderador/a en busca de aprobación o verificación** (¿es de esto de lo que quiere que hablemos?). El moderador/a no debe responder a la demanda: todo es pertinente si el grupo lo considera como tal. **El moderador/a debe devolver la pregunta al grupo**, para que sea este el que juzgue su pertinencia (*Pej. ¿También los demás lo ven desde esta perspectiva?*).

A partir de ese momento cada miembro del grupo tomará como centro al propio grupo, el grupo está configurado.

>Intervención durante la sesión

El moderador/a sostiene el **grupo** y consiente la diferencia **individual**. Debe permitir que cada cual hable para hacerse con el sentido que otro replicará afirmando, negando o matizando y abriendo otros temas.

El moderador/a no puede situarse por encima del grupo y ocupar el lugar del saber, por mucho que sepa. No puede teorizar en exceso sobre el tema, ni interpretar constantemente. **Debe colocarse del lado de la escucha, es la palabra del grupo la que es el saber y es lo que se busca.**

Con todo, el moderador/a ha de actuar como motor del grupo. Esto significa, entre otras cuestiones:

1. que ha de fomentar las relaciones simétricas, la **igualdad entre las personas** que lo conforman, en un mundo desigual. Ha de procurar que hablen todos los componentes del círculo.

Puede aparecer el reiterado problema del líder: no debe acallarse, si es *líder* es porque enuncia el sentido en el que los demás se reconocen. Hay que controlarlo para que siga habiendo grupo. Al único líder que hay que acallar es aquel que se constituye como tal contra el grupo.

2. debe intervenir para que la conversación no se desborde del tema propuesto, hacia otros temas ajenos al objeto de estudio. Debe **resituarse al grupo sin dejar de valorar su palabra** (p.ej. *esto que está comentando es muy interesante, pero ...*).

3. debe **intervenir** en el proceso. Bien requiriendo **que se completen determinados argumentos** (buscamos riqueza, comprender en profundidad: *¿en qué sentido lo dice?, ponga un ejemplo de su experiencia...*), bien **señalando posturas contrarias** entre ellos que el grupo no aborde espontáneamente, o abriendo **temas conexos** (los que nos interesan sino han salido espontáneamente) o **interpretando de forma compartida**, evitando tergiversar.

Todas estas intervenciones tienen sus reglas:

- Deben hacerse mediante un enunciado que no haga presente la posición del moderador/a (opinión, deseo, creencias), que en el grupo no es sujeto sino una función, la de moderador/a.
- El lenguaje y las expresiones no deben ser ideológicamente sesgadas (hay que evitar orientar el sentido de la intervención del grupo), ni críticas con aquello que expone el grupo.
- Hay que adoptar una actitud de empatía: contactar con el mundo de los participantes en el grupo, adoptar su estilo de conversación y lenguaje.

>Finalización:

El grupo se acaba cuando el moderador/a decide que han sido suficientemente tratados los temas para cuya discusión el grupo había sido constituido.

EJEMPLOS DE CIRCULARES INFORMATIVAS, CONVOCATORIAS, GUIONES, RESÚMENES

Información, convocatoria y guión de círculos para determinación del origen de las exposiciones y propuesta de medidas preventivas

Barcelona, XXXX de mayo de 20XX

EL GRUPO DE TRABAJO DE COPSOQ-ISTAS21, INFORMA

CÍRCULOS DE PREVENCIÓN

El pasado mes de xxxx, realizamos una reunión de grupo de trabajo, para trabajar en el origen de las exposiciones y propuestas de medidas preventivas. En esa reunión se decidió crear círculos de prevención para que los trabajadores participen en la determinación del origen de algunas exposiciones y posibles medidas preventivas para eliminar o minimizar dichas exposiciones.

La participación de todos nosotros será clave, porque los trabajadores somos quienes mejor conocemos nuestras condiciones de trabajo.

¿QUÉ SON LAS CÍRCULOS DE PREVENCIÓN?

Son espacios de consulta en grupo a los trabajadores, donde a través de las preguntas que va realizando un/a moderador/a, todos los integrantes dan su opinión.

En cada ocasión, el objetivo de la sesión será discutir el origen de alguna exposición nociva y plantear medidas preventivas, es decir, cambios en las condiciones de trabajo para eliminar o reducir la exposición.

¿COMO ESTARÁN COMPUESTOS LOS CÍRCULOS DE PREVENCIÓN?

Estas sesiones serán grupos formados por:

- Un representante de los trabajadores que están en el grupo de trabajo de COPSOQ-ISTAS21
- Trabajadores expuestos

- Un/a moderador/a

La participación es VOLUNTARIA. La elección de los trabajadores que formarán parte de los círculos de prevención se efectuará entre los propios trabajadores de cada sección si hay más de 7 voluntarios.

La buena marcha de cada sesión depende del/amoderador/a, que debe asumir la función de recoger todas las opiniones y ha de conducir al grupo para que hable del objeto del círculo de prevención.

¿COMO SERÁN LOS CÍRCULOS DE PREVENCIÓN?

La duración de estas sesiones será según las necesidades de cada exposición. Estas sesiones se harán en tiempo de trabajo y en la propia empresa.

Se convocarán a los participantes con antelación.

¿COMO SE VAN A RECOGER TODAS LAS OPINIONES?

El desarrollo de las sesiones se grabará para no perder la riqueza de lo expuesto. Su contenido es confidencial y únicamente puede usarse a efectos de prevención. Las dos personas que tendrán acceso a esta grabación están sujetas a secreto. El /la moderador/a conjuntamente con el/la delegado/a de prevención, realizarán, a partir de las grabaciones, el informe de la sesión.

¿COMO SERÁ EL INFORME?

Este informe será un resumen de las distintas posturas mantenidas por los participantes en la sesión de forma anónima.

El informe, será puesto a disposición del grupo de trabajo de COPSOQ-ISTAS21 (empresa, delegados y técnicos) que tomarán lo dicho por los trabajadores como propuestas que estudiarán para cambiar las condiciones de trabajo y reducir las exposiciones nocivas.

Barcelona, XXXX de mayo de 20XX

EL GRUPO DE TRABAJO DE COPSOQ-ISTAS21, CONVOCA

PRIMER CÍRCULO DE PREVENCIÓN EN XXXX

El **tema** de los primeros círculos en esta empresa son las condiciones de trabajo que están en el origen de las altas exigencias cuantitativas y cómo cambiarlas para reducirlas.

Las **exigencias cuantitativas** son un factor de riesgo psicosocial que se refiere a la relación entre la cantidad de trabajo que tenemos y el tiempo disponible para realizarlo. En XXX el 80% de la plantilla del puesto de trabajo de **operario de mantenimiento** está en una situación de exposición desfavorable para la salud.

El grupo de trabajo necesita conocer ejemplos de situaciones en las que tenéis que trabajar muy rápido, no tenéis suficiente tiempo de realizar el trabajo o de llevarlo al día y saber a qué es debido. También nos interesa saber cómo cambiarías vosotros estas situaciones, cómo se podría hacer para reducir estos problemas. Se trata de que entre los operarios de mantenimiento habléis de este tema y designéis **7 voluntarios como portavoces** de vuestras valoraciones.

Solicitamos vuestra participación y agradecemos vuestra colaboración.

Lugar: XXXXX

Día: XXX mayo

Hora: 12.30 a 14.30

PROPUESTA GUIÓN para comprender y actuar frente las altas exigencias cuantitativas en el puesto de operario de mantenimiento.

Se quiere saber qué elementos de sus condiciones de trabajo son pertinentes para ellos y cómo los relacionan con la exposición.

Buenos días! Para los que no me conozcáis, soy XXXX,

Como sabéis, en relación a la prevención de los riesgos psicosociales nos encontramos en la fase crucial de discutir el origen de las exposiciones problemáticas y las medidas preventivas para reducirlas.

En relación a las exigencias cuantitativas, el grupo de trabajo de istas21 no halla explicaciones suficientes del porqué de la exposición tan elevada, lo que le impide concretar su origen y por lo tanto las medidas preventivas. Os hemos pedido la participación en esta sesión para comprender mejor esta exposición y ver qué condiciones de trabajo cambiar para reducirla.

Las exigencias cuantitativas son un factor de riesgo psicosocial que se refiere a la relación entre la cantidad de trabajo que tenemos y el tiempo disponible para realizarlo. En XXX el 80% de la plantilla del puesto de trabajo de operario de mantenimiento está en una situación de exposición desfavorable para la salud.

Hoy haré el papel de moderadora de este grupo de discusión, es decir, daré palabras para ordenar un poco las intervenciones de todos vosotros y tengo que cuidar de que no nos vayamos de tema. No voy a opinar sólo escucharé y os haré preguntas, si veo que no entiendo alguna cosa o necesito que me expliquéis un poco más, ya que después junto con Pablo (delegado de prevención) seremos los encargados de resumir en un informe lo que vosotros hayáis opinado aquí, por lo que nos tiene que quedar claro, para poderlo recoger y transmitir al grupo de trabajo istas21. Ellos tomarán todo lo que aquí se diga como propuestas, que estudiarán para cambiar las condiciones de trabajo y reducir las exigencias cuantitativas.

Como ya os hemos explicado (a través de notas informativas o los miembros del grupo de trabajo en persona) se trata de que

Profundicéis en el porqué de esta exposición a las exigencias cuantitativas y propongáis cambios en las condiciones de trabajo para reducir la exposición

Os vamos a **grabar** ya que sería imposible tomar nota manualmente de todas vuestras aportaciones o lo podríamos hacer pero perdiendo muchísima de la riqueza de lo que aquí se diga.

Vuestras valoraciones son un elemento clave para que la prevención se realice en la dirección adecuada. Vuestro conocimiento de lo que pasa en esta empresa, derivado de vuestra experiencia es imprescindible. Sois vosotros los que trabajáis aquí y los que sabéis verdaderamente qué se hace, cómo se hace y cómo se podría hacer mejor para que trabajar en este puesto sea más saludable.

Todo lo que aquí se hable de forma literal es **confidencial y únicamente se usará a efectos de prevención de riesgos**. Todos debemos guardar secreto sobre el quien de lo hablado. Una vez acabada esta fase del proceso preventivo, la grabación (que estará sólo en mi poder y en el de XXX miembro del grupo de trabajo) será destruida, de ella quedará sólo el informe. Este informe recogerá las distintas posturas aquí mantenidas. Sabéis que no estáis aquí por vuestra identidad personal (por si sois Pepito Pérez...) sino como portavoces de los trabajadores de un puesto de trabajo y así serán recogidas vuestras aportaciones que quedarán resumidas en un informe que tendrá 2 apartados como la sesión. Por un lado, el porqué de la exposición y por otro lado, qué cambiar para reducirla. Ya sabéis que estaremos dos horas aquí, una para hablar del porqué y otro de qué cambiar.

¿Alguna pregunta?

Basta de preliminares, vamos a poner hilo a la aguja.

Vamos a empezar por el porqué de las exigencias cuantitativas en el puesto de operario de mantenimiento

La gran mayoría de trabajadores dijo en el cuestionario que siempre o casi siempre:

1. se retrasa en la entrega del trabajo
2. se le acumula el trabajo
3. no tiene tiempo suficiente para hacer el trabajo.

Esto, ¿a qué es debido?

Entre todos, ¿me podéis poner ejemplos de situaciones de trabajo que impliquen acumulaciones de trabajo, xxx?

Empiezan intervenciones de los trabajadores

Muletillas:

Profundizar: ¿en qué sentido lo dices? pon algún ejemplo que haya pasado en tu sección...

Qué participen los demás: ¿también los demás lo ven así? ¿han vivido la mismas experiencias? ¿podrías explicarlas? ¿dirías lo mismo?

Cambiar de tema: esto que estáis comentando es muy interesante pero ...

Bueno, ya hemos hablado suficiente del qué y el porqué de la exposición a exigencias cuantitativas, **vamos ahora a ver cómo cambiaríais vuestras condiciones de trabajo para reducirlas**, ¿qué creéis que hay que hacer para cambiar *XXXX usar los aspectos apuntados en la primera parte de la sesión XXXX*

Muletillas:

Profundizar: ¿en qué sentido lo dices? pon algún ejemplo que haya pasado en tu sección...

Qué participen los demás: ¿también los demás lo ven así? ¿han vivido la mismas experiencias? ¿podrías explicarlas? ¿dirías lo mismo?

Cambiar de tema: esto que estáis comentando es muy interesante pero ...

Resumen círculos de prevención para concretar medidas preventivas acordadas por el grupo de trabajo.

RESUMEN MEDIDAS PREVENTIVAS DIRIGIDAS AL ENRIQUECIMIENTO DEL TRABAJO PROPUESTAS POR EL CÍRCULO DE PREVENCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO: OPERARIO DE PRODUCCIÓN DIRECTA EN LA SECCIÓN XXXX.

El Círculo de Prevención realizado en fecha XX de junio del 2XXX, formado por operarios de producción directa de la sección XXX ha analizado el conjunto de las tareas que se realizan en la sección y las que están relacionadas para concretar cómo se podían establecer mecanismos de participación directa grupal y la rotación de tareas, que eran las medidas preventivas acordadas por el grupo de trabajo para reducir las exposiciones en este puesto y que decidió concretar por secciones con la participación de los protagonistas.

Propuestas dirigidas al enriquecimiento del trabajo en el puesto de operario de producción directa en la sección XXX.

Se trata de una serie de medidas dirigidas enriquecer el trabajo, es decir, a conseguir aumentar el contenido y variedad de las tareas que realiza cada uno de los trabajadores en el puesto de operario en la sección XX. “Contenido” quiere decir, en este contexto, complejidad de las tareas y participación en la toma de decisiones en relación al cómo trabajan.

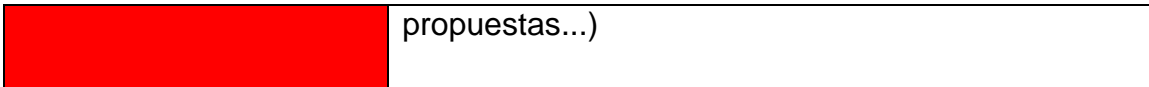
Reuniones de sección semanales

Objetivos:	Regularizar un espacio de participación, discusión, propuesta y acuerdo sobre la realización cotidiana de las tareas. Aumentar la autonomía y la complejidad de las tareas.
¿De qué se habla en las reuniones?	Todo lo que pueda afectar a la producción que se debe de conseguir durante la semana (p.ej.: cómo y dónde se mueven las cajas, orden, quién hace qué...), problemas detectados en la producción (p.ej.: palets que se rompen...) y propuestas de soluciones (p.ej.: rechazar palets defectuosos, apilar en dos

	pilas maderas y tablex...)
¿Cuándo?	Después de la reunión del encargado con la dirección de producción.
Participantes:	Todos los trabajadores de la sección.
Medidas de acompañamiento	<p>Crear el espacio físico y de tiempo para reunirse.</p> <p>Formación de trabajo en equipo para todos</p> <p>Formación en métodos participativos para encargados</p>

Participación en el mantenimiento, reparación, modificación y adquisición de maquinaria y materiales.

Objetivos:	<p>Incluir tareas de mayor complejidad:</p> <p>Influir en las mejoras de maquinaria: los mecánicos “escuchan” a los trabajadores.</p> <p>Influir en las adquisiciones de maquinaria y materiales: compras “escucha a los trabajadores”</p>
Cuándo:	Puntualmente cuando los mecánicos realicen las operaciones de reparación, mantenimiento y modificación de maquinaria e instalaciones, cuando se estudie la adquisición de nuevos materiales y maquinaria.
Participantes:	Todos los trabajadores de la sección.
Medidas Acompañantes	<p>Facilitar disponer del tiempo necesario</p> <p>Refuerzo (<i>feed back</i> de lo que se ha hecho con las</p>



Valoración del grupo de trabajo COPSOQ-istas21:

Estas propuestas son adecuadas desde el punto de vista de la prevención de riesgos psicosociales, dado que van dirigidas a mejorar la influencia y las posibilidades de desarrollo. Además, estas propuestas presentan ventajas adicionales en cuanto que pueden contribuir, potencialmente, a la mejora de otras dimensiones psicosociales, como el apoyo de compañeros y superiores y la calidad de liderazgo y el reconocimiento.

Resumen círculos de prevención para valorar la implementación de algunas medidas preventivas

El objetivo de los círculos de prevención realizados el x de mayo del 2XXX es recoger la **valoración de las trabajadoras en el puesto de operaria de producción directa respecto a la implementación de las medidas preventivas frente a algunos riesgos psicosociales que ellas propusieron en febrero del 2XXX también en el seno de un círculo de prevención.** El grupo de riesgos psicosociales de la empresaXXX compuesto por representantes de la dirección y de las trabajadoras entiende que las valoraciones de las trabajadoras son un elemento clave para que la prevención se realice en la dirección adecuada. El conocimiento de las trabajadoras de lo que pasa en la empresa derivado de su experiencia es fundamental en este caso, al ser las principales protagonistas de las medidas preventivas teniendo un conocimiento de primera mano de qué se hace, cómo se hace y cómo se podría hacer mejor para que trabajar en empresaXXX sea más saludable.

Concretamente se pretende constatar la aplicación de:

- procedimientos para **mejorar el trato de los superiores hacia las trabajadoras como profesionales y como personas,**
- procedimientos de **apoyo por parte de las encargadas en la realización de la tarea,**
- **medidas de conciliación** (jornada continuada)

que son las medidas preventivas propuestas y acordadas en el seno del comité de seguridad y salud para reducir las exposiciones nocivas a cuatro de los riesgos psicosociales que afectaban a la plantilla:

- el bajo reconocimiento: falta de valoración, respeto y trato justo en el trabajo;
- la baja calidad de liderazgo: problemas en la planificación y distribución del trabajo, en la resolución de los conflictos, en el desarrollo profesional y el bienestar de las trabajadoras;
- las altas exigencias de esconder emociones: el trabajo requiere callarse la opinión, no mostrar emociones

- la alta doble presencia: se necesita estar en casa y en el trabajo a la vez dadas las exigencias del trabajo en la empresa y del trabajo doméstico-familiar.

El establecimiento de procedimientos de **apoyo por parte de las encargadas en la realización de la tarea**, concretamente *que entre las tareas de las encargadas estuviera el llevar el material y accesorios necesarios al puesto, que vigilaran el buen estado de las herramientas y suministraran otras nuevas de forma ágil, con el fin de ayudar a las trabajadoras en la realización del trabajo.*

Sobre el papel de las encargadas cuando se producen acumulaciones:

En la mayor parte de secciones representadas hay un acuerdo sobre el hecho de que habitualmente se producen acumulaciones de trabajo. De manera generalizada, se considera que la faena suele ser muy desigual y que hay momentos de mucha acumulación y de tiempos perdidos. Creen que el origen de las acumulaciones no tiene que ver con las tareas de las encargadas sino con otros aspectos de fuera y dentro del centro de trabajo. Ponen como ejemplos la planificación que no es realista (por ejemplo en estos momentos hay muchas trabajadoras nuevas en las operaciones, ellas van más despacio y eso no se tiene en cuenta) o el diseño de las cadenas que son muy largas o que se tarda mucho en sacar la producción de una sección y pasarla a otra. Con todo consideran que la encargada podría apoyarlas más cuando el trabajo llega a la sección, para que ante las acumulaciones el trabajo sea más fácil y rápido. En esas circunstancias, en muchas secciones las encargadas siguen sin mover los carros, abastecer los puestos de prendas, ordenar el trabajo (por colores, por dificultad...) para facilitar el producir al ritmo que se necesita.

Otro momento crítico es el momento de cambio de faena. Aquí las encargadas no indican bien para quien es cada faena y esto provoca que la trabajadora tenga que estar levantándose y comprobando para quien es la faena cada vez.

Por otra parte y considerándolo un problema coyuntural pero que necesita de solución plantean como origen de las acumulaciones el poco tiempo que dedican las encargadas a las trabajadoras en formación, aunque sean trabajadoras con experiencia son operaciones largas que necesitan más tiempo de dedicación, son

imposibles de aprender con que lo expliquen una vez. Las trabajadoras consideran que una parte de las encargadas no tienen paciencia y no saben enseñar, creen que este aspecto debería mejorarse.

Propuesta:

Consideran que una trabajadora de la sección, de manera rotativa, debería dedicarse a distribuir el trabajo equitativamente cuando hay acumulaciones o embudos y a tener en cuenta el momento crítico del cambio de faena para evitar la pérdida de tiempo de las trabajadoras. Esta trabajadora también podría evitar los favoritismos si se encargara de repartir equilibradamente la faena.

Sobre el papel de las encargadas en relación al mix:

Del mix se informa diariamente pero creen que no es equilibrado, depende de los días y por cadenas (en forro no afecta tanto por ejemplo). Tal y como se ha planteado para las acumulaciones, consideran que las encargadas no realizan el trabajo necesario para facilitar la faena: no informan de los problemas y no apoyan su trabajo pues en esa circunstancia no ordenan el trabajo (por colores, por dificultad) y reparten la faena sin mirarla lo que obstaculiza el producir al ritmo que se necesita.

Se propone la medida anterior

Sobre el papel de las encargadas en el aprovisionamiento de herramientas, accesorios y en el mantenimiento de la maquinaria:

Es unánime la queja en relación al mal estado de las herramientas y maquinaria y a la falta de agilidad del aprovisionamiento de herramientas y accesorios y del mantenimiento y adaptación de las máquinas. En este caso, hay una diferencia importante entre americana y pantalón. En pantalón el problema es tan grave que las trabajadoras traen utensilios propios para trabajar. Aprovechan para quejarse de que hay que cambiar la altura de los carros, faltan sillas, cojines, barras,

caballetes.... Así mismo la mayoría considera que las encargadas no agilizan los problemas relativos a herramientas, maquinaria y accesorios, bien por dejadez, bien porque tienen tanto trabajo que no pueden, bien porque no está en sus manos.

Propuesta:

Que de manera rotativa, una trabajadora de la sección se dedique a comprobar que no falten accesorios y agilizar el aprovisionamiento de herramientas y el mantenimiento de la maquinaria.

Sobre el papel de las encargadas en la valoración del trabajo ante la dirección:

Es unánime la consideración de que las encargadas no apoyan a las trabajadoras en la valoración de la cantidad de trabajo y del puesto ante la dirección.

Además comentan que en muchas ocasiones no se atreven a plantear las sugerencias o propuestas de las trabajadoras a la dirección.

El establecimiento de procedimientos para **mejorar el respeto de los superiores hacia las trabajadoras como profesionales y como personas**, concretamente *que entre las tareas de las encargadas estuviera por un lado, consultar en el día a día a las trabajadoras para evitar fallos, trabajar mejor, reaccionar ante los imprevistos etc. valorar sus opiniones y explicar porqué se aceptan o rechazan sus propuestas; por otro lado, tratar siempre con respeto a las trabajadoras en todas las situaciones (cuando se producen errores, al plantear cambios de tarea, cuando no se llega a los objetivos, evitar comparaciones, etc.).*

Sobre el trato como personas de las encargadas a las trabajadoras:

Las trabajadoras consideran que el trato de las encargadas a las trabajadoras como personas ha ido mejorando como regla general. De las valoraciones de las trabajadoras podríamos concluir que las instrucciones de la dirección y los cursillos han surtido efecto en relación al trato como personas.

Con todo aún quedan secciones en las que la encargada no respeta a las trabajadoras (grita, las humilla...), se dirige a ellas con malas maneras. Las trabajadoras consideran que esta situación es inadmisibles y que la dirección tiene que actuar para obstaculizarlo.

Así mismo, es unánime la apreciación de que se ha dejado de tratar a las trabajadoras con favoritismos, con dos secciones como excepción. En una el favoritismo es muy visible, en otro es más sutil: la encargada hace la vista gorda ante la situación de que unas trabajadoras cogen las mejores faenas.

Sobre el reconocimiento como profesionales de las encargadas a las trabajadoras

Valoración de la opinión de las trabajadoras por parte de las encargadas y de la dirección:

Es unánime la valoración de que las encargadas no permiten a las trabajadoras dar su opinión sobre cómo realizar el trabajo ni en la cotidianeidad ni cuando se producen imprevistos, fallos o errores. En estos casos también se remarca que ni tan sólo les informan. Esta poca valoración de su profesionalidad las lleva a considerarse meros apéndices de la máquina (*estás para hacer los movimientos no se te permite pensar*) pese a los años de experiencia (*la medicina son 10 años, nosotros llevamos veintitantos y aún no podemos ni opinar*). De manera general, el sentir es que “No se valora tu opinión, ni tu experiencia”.

En algunas secciones se ha producido un pequeño avance en este tema, las encargadas escuchan pero parece haber generado frustración ya que estas no explican si lo van a tener en cuenta, si lo van a trasladar a la dirección, si tiene sentido... es decir no hay una respuesta, las trabajadoras se cansan de esperar y tienen la sensación de que no ha valido la pena.

No hay una obstaculización formal a dar la opinión, pero hay un desánimo generalizado porque no se tiene en cuenta y en la mayor parte de secciones ni tan sólo se escucha. Como ejemplo de los límites a los que llega la desvalorización en

algunas secciones las trabajadoras se quejan de que no pueden ayudar a las compañeras nuevas delante de la encargada.

Así mismo plantean que esta poca consideración a sus conocimientos es compartida por la dirección que cambia los métodos o la distribución de la maquinaria (por poner un ejemplo actual) sin hablar con las operarias. Concretan que en ocasiones, ante cambios de método, a la trabajadora no se le explica el motivo del cambio hasta que ha cometido varios errores y ella pide la explicación. Tienen una percepción generalizada de que hay cambios justificados y cambios, que para ellas no tienen ningún tipo de justificación y nadie se la da.

Algunas trabajadoras van más allá y consideran que los directivos tampoco escuchan a las encargadas.

Propuesta:

- Que las encargadas y la dirección SIEMPRE explique y justifique los cambios y SOBRETUDO QUE CON ANTERIORIDAD les permita ser partícipes en la decisión, hablando más y planteando el tema de manera menos imperativa: ¿Qué te parece? ¿lo intentamos a ver cómo sale?
- Que el responsable de calidad hable siempre con las trabajadoras antes de proponer un cambio.
- Que cuando las trabajadoras hagan una petición o una propuesta se dé una respuesta concreta por parte de las encargadas y si no puede ser inmediata porque no depende de ellas, que se dé un plazo de contestación.

Valoración de la cantidad frente a la profesionalidad:

Todas las trabajadoras se quejan de que no se valora la profesionalidad y lo muestran aduciendo que lo único que tiene remuneración es la cantidad de prendas elaboradas. Valoran muy positivamente los cambios de tareas ya que suponen un enriquecimiento como profesional, reducen la monotonía y son positivos desde el punto de vista ergonómico pero muestran un rechazo mayoritario a ser protagonista de estos cambios ya que suponen pérdidas económicas. Sobre todo en pantalón

donde las trabajadoras no se atreven a aplicar los correctivos y donde se producen más cambios de operación (hay gente que diariamente está en 3 operaciones y que realiza mucho movimiento). Queda claro que no se justifica el tiempo de manera igual en pantalón que en la americana, lo que consideran que provoca desigualdades importantes.

Para acabar decir que hay secciones en las que las trabajadoras se muestran contentas con el trato como profesional y persona de la encargada. Las trabajadoras consideran que ello debería saberse para visualizar que el trabajo de las encargadas puede hacerse de otra manera.

Propuesta:

Que se compense el cambio de operación, puesto que SIEMPRE supone una merma económica en la prima

El establecimiento de medidas de **conciliación**, concretamente *cambiar de jornada partida a jornada continuada*.

Se ha implementado la jornada continuada y se valora muy positivamente. Con todo, para una parte de la plantilla el traslado de XXXX a XXXXX pone sobre la mesa de nuevo el problema de la doble presencia: por una parte ganan una hora (jornada continuada) pero por otra pierden dos horas (traslados).

También es unánime el planteamiento de que han perdido un tiempo y espacio de comunicación entre las trabajadoras (ya no se ven en el comedor). Lo que se agrava por el hecho de que cada vez la dirección es más estricta en relación a dejar hablar en el trabajo.

Se plantea como problema que persiste la flexibilidad, que rompe su organización familiar.

Propuesta:

- Que se respete lo firmado en el calendario con el comité durante todo el año (que se reduzca la flexibilidad)
- Consideran que el problema del desplazamiento y la pérdida horaria es la ruta del autocar, si se pudiera contar con dos micro-buses la ruta se podría partir por la mitad, reduciéndose el tiempo de traslado.

En Barcelona, a XXX de 2XXX.