



- **EN CASO DE SIMULTANEIDAD DE ACTIVIDADES DE DIFERENTES EMPRESAS EN UN CENTRO DE TRABAJO, QUE PUEDAN DESAJUSTAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN CUANTO A LA PANDEMIA, ¿QUÉ PUEDE REALIZAR LA REPRESENTACIÓN PREVENTIVA?**

Se deben dirigir a la persona titular del centro de trabajo, con competencia para articular el Plan de Contingencias donde se haya estipulado a la persona Responsable del Seguimiento del Plan, que, por analogía con la normativa preventiva, debería vigilar la implantación y uso de los medios de protección y, por tanto, es quien debe mediar en los conflictos interpersonales o de rol generados por los cambios organizativos y productivos entre las diferentes empresas implicadas.

- **¿QUÉ DEBEN REALIZAR POR LAS PERSONAS QUE SE REINCORPORAN DESPUÉS DE HABER PASADO LA ENFERMEDAD?**

Deben promover la adaptación del puesto y las tareas a su condición. Las personas que han sufrido la enfermedad con consecuencias graves necesitarán un tiempo extra de rehabilitación y adaptación al puesto. Según la estadística una de cada seis personas que sufre el contagio desarrolla una enfermedad grave previa y dificultades para respirar por lo que hay tener presente que la menor capacidad pulmonar hará que se deba adaptar el puesto de trabajo a estas nuevas peculiaridades de la persona ya que pueden aparecer la debilidad muscular y los problemas de memoria y concentración.

- **EN CUANTO A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES MÁS COMUNES EN EL TELETRABAJO, ¿QUÉ PUEDEN REALIZAR?**

Pueden alertar a la empresa sobre las personas que les comuniquen sus problemas con la doble presencia, que dan respuesta a situaciones de trabajo y de la vida personal de forma simultánea, para que se articulen mecanismos colectivos donde no se disminuya la productividad.

Para evitar el tecnoestrés que genera la ansiedad de no poseer los equipos o conexiones apropiadas para realizar el trabajo como si se estuviera en la oficina, pueden controlar la entrega e idoneidad de los mismos.

Promover la implantación de mecanismos de comunicación, formal e informal, para evitar las situaciones de aislamiento, acoso o violencia.

Negociar los horarios de no atención, de envío de correos o llamadas y los horarios de reuniones para controlar el derecho a la desconexión digital de las personas teletrabajadoras.

- **¿CUÁL ES EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR ANTE LA ESTIGMATIZACIÓN Y VIOLENCIA SOBRE LAS PERSONAS CONTAGIADAS?**

Deben ponerlo en conocimiento de la empresa para iniciar un procedimiento sancionador y valorar el acompañamiento en una denuncia ante la Policía. Estos hechos son constitutivos de delito de odio, art. 510 Código Penal. El tipo penal requiere para su aplicación la constatación de la realización de unas ofensas incluidas en el discurso, notas amenazadoras, pues esa inclusión ya supone la realización de una conducta que provoca, directa o indirectamente, sentimientos de odio, violencia, o de discriminación.



www.uso.es

- @AccionsindUSO
- UnionSindicalObreraConfederal
- usoconfe
- USO - Unión Sindical Obrera
- Sindicato USO



www.uso.es

- @AccionsindUSO
- UnionSindicalObreraConfederal
- usoconfe
- USO - Unión Sindical Obrera
- Sindicato USO



# NUESTRA PRIORIDAD, TU SALUD MENTAL







# PREGUNTAS FRECUENTES NUESTRA PRIORIDAD, TU SALUD MENTAL

## ¿EN QUÉ SITUACIONES DEBE ACTUAR LA REPRESENTACIÓN PREVENTIVA DE LA PLANTILLA ANTE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL PRODUCIDO POR LA PANDEMIA?

### EL TIEMPO DE TRABAJO:

es un factor de riesgo psicosocial que puede tener gran impacto en la percepción de la salud mental de la persona trabajadora. Los delegados deben conocer, e informar, sobre el Plan Me Cuida y el derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo. Puede consistir en:

- Cambio de turno.
- Alteración de horario.
- Horario flexible.
- Jornada partida o continuada.
- Cambio de centro de trabajo.
- Cambio de funciones.
- Cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado.

### LA AUTONOMÍA:

- Cuando el ritmo de trabajo, la distribución de las tareas y la cantidad del trabajo exponga a eventos críticos y se superen los recursos de la persona trabajadora ante la falta de personal, ya sea por incapacidad temporal por COVID-19 o por "ERTE COVID".

### CARGA DE TRABAJO:

- Se ha de actuar si se observa una mayor presión, injustificada y no puntual, en los tiempos de ejecución del trabajo.
- En el caso de cambio de puesto, producido por ERTE o COVID-19, en que se observe que a la persona le resulta más penosa la ejecución del trabajo.

### DEMANDAS PSICOLÓGICAS:

- En el momento que las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo adquieren un componente emocional importante, ya sea con la plantilla o con personas ajenas.
- Cuando en el desempeño de las tareas propias del puesto, procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, se vean alteradas las exigencias cognitivas respecto a la situación anterior al COVID-19.

### PARTICIPACIÓN Y SUPERVISIÓN:

- Cuando detecten que la falta de formación en habilidades sociales de los mandos intermedios para saber tratar las emociones o miedos; dialogar con sus equipos; comprobar cómo se encuentran y reconocer las señales de angustia; mostrarse conforme con los esfuerzos y dar confianza, cercanía y proximidad.

### RELACIONES Y APOYO SOCIAL:

- Cuando debido a los nuevos procedimientos de trabajo se deriven casos de aislamiento físico o social.
- Se detecte falta de apoyo social empresarial y cuando se den casos de estigmatización por haber pasado la enfermedad COVID-19.

### DESEMPEÑO DE ROL EN EL PUESTO DE TRABAJO:

- Si se observa que los objetivos marcados para el puesto no son alcanzables
- Si se manifiesta que en las relaciones funcionales con otras unidades de la organización no están claros los cometidos de las personas.
- Si existen ambigüedades en las responsabilidades individuales y se generan conflictos que afectan a la productividad.

### INTERÉS POR EL TRABAJADOR Y COMPENSACIÓN:

- Cuando la empresa haya dejado de lado políticas de desarrollo profesional, de evaluación del personal o no haya una mínima retroalimentación sobre el excesivo trabajo sacado por falta de personal.
- Si se dan altos niveles de nerviosismo por la incertidumbre que genera que los ERTES por COVID-19 se conviertan en ERES.

### COMUNICACIÓN:

Cuando no se transmitan de forma clara y adecuada cuestiones sobre:

- Las actividades de la empresa frente al riesgo de contagio.
- La información y formación que debe recibir la plantilla.
- Los procedimientos de trabajo que se mantienen y las modificaciones sobre la forma habitual de trabajo,
- La nueva organización del trabajo o del entorno laboral,
- El establecimiento de nuevas medidas preventivas,
- La forma de participación del personal sobre la contención del contagio en el seno de la empresa.
- La situación global de la empresa, de las previsiones económicas y de empleo.

## ¿CÓMO SE HA DE ACTUAR ANTE ESTAS SITUACIONES?

Deben saber diferenciar entre situaciones puntuales que se pueden corregir de forma inmediata, por el mando intermedio con una medida preventiva correctora, y situaciones persistentes generalizadas sobre una o varias personas.

En cualquier caso, se debe requerir por escrito a la empresa para que a través de su responsable preventivo solucione la controversia originada por la situación de la pandemia. Si la situación es generalizada las soluciones pasan por evaluar los riesgos psicosociales y formar sobre las diferentes formas de afrontamiento a la plantilla ante estos.



WWW.USO.ES

- Twitter: @AccionsindUSO
- Facebook: UnionSindicalObreraConfederal
- Instagram: usoconfe
- LinkedIn: USO - Unión Sindical Obrera
- Telegram: Sindicato USO

## ANTE LA NEGATIVA DE SOLUCIONAR LA SITUACIÓN PUNTUAL O REALIZAR LA PRECEPTIVA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES, ¿CUÁL ES EL SIGUIENTE PASO EN EL PROCESO?

- Se debe denunciar ante la Inspección de Trabajo, detallando las desviaciones que se han detectado y las medidas aportadas. Se ha de recordar que si se da un accidente de trabajo la falta de evaluación y formación provocara que la ITSS proponga un recargo en las prestaciones originadas.

## ¿QUÉ MEDIDAS PREVENTIVAS INMEDIATAS PUEDEN SUGERIR LOS DELEGADOS DE PERSONAL ANTE LA DESCOMPENSACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL PRODUCIDOS POR LA PANDEMIA?

- Revisar y definir las tareas, responsabilidades y resultados a alcanzar, poniendo atención a conflictos de tareas, calidad versus cantidad, y con expectativas realistas considerando las restricciones y procedimientos impuestos por la emergencia COVID-19.

- Identificar tanto las situaciones de sobrecarga y subcarga de trabajo.

- Ofrecer instrucciones claras sobre cómo desactivar las situaciones hostiles.

- Establecer procedimientos para prohibir la discriminación contra las personas que padecen o hayan padecido la COVID-19.

- Enfocar la dirección de equipos teniendo como eje principal a la persona, como factor de riesgo psicosocial.

- Repartir adecuadamente las cargas de trabajo, en caso de que haya sido necesario reorganizar los puestos de trabajo.

- Reprogramar los objetivos de producción por puesto y departamento.

- Provocar el trabajo en equipo para la consecución de los objetivos y como sistema de apoyo social.

- Ajustar las habilidades del personal sujeto a los cambios.

- Impulsar la negociación colectiva para la implantación permanente del teletrabajo.

- Establecer programas de flexibilidad horaria, tanto de entrada y salida como por conciliación familiar.

- Fomentar la participación activa de la plantilla en las decisiones de la empresa que les afecten.

- Orientar el liderazgo preventivo de los mandos intermedios más hacia las personas que a las tareas.

- Favorecer nuevos sistemas de apoyo social dentro de los equipos y organizaciones.

- Promover la transmisión eficaz de cuáles son las tareas, las funciones y los roles que debe desempeñar cada una de las personas trabajadoras de la empresa para conseguir el objetivo común.

- Rediseñar los programas de desarrollo profesional para aumentar el compromiso e implicación.

- Fomentar el salario emocional, satisfaciendo las necesidades personales, familiares y profesionales de la persona para mejorar su calidad de vida.

- Promover la implantación de programas de ayuda psicológica al empleado, PAE, sobre todo en organizaciones con fuerte desgaste emocional, como actividades socio- sanitarias que pueden padecer estrés por compasión.

- Establecer sistemas efectivos de desconexión digital.

- Capacitar a supervisores y gerentes para que puedan identificar cambios en el desempeño y signos que puedan indicar posibles problemas relacionados con las adicciones como el alcohol, las drogas o el juego y poder derivarlos a servicios de apoyo.

- Prestar mayor atención a las medidas de protección de las personas especialmente sensibles al virus y con patologías de salud mental preexistentes.

