

Plan de Gestión Emocional

Las evaluaciones de riesgos psicosociales, al igual que las de cualquier otro tipo de riesgos, no suponen en sí mismas una mejor o peor gestión en salud laboral; no obstante, si se realizan con seriedad, profesionalidad e independencia son el barómetro de la salud social y organizativa de una empresa. CC.OO. siempre se ha interesado por la *salud psicosocial* de los trabajadores de Endesa (ver *En línea nº 3*), puesto que unas buenas condiciones de trabajo en este campo repercuten de forma directa en la salud integral de las personas que conforman la organización.

En la última reunión de la Comisión de Participación, la representación de Organización y Recursos Humanos presentó el borrador de un *Plan de Gestión Emocional* que, sobre la base de los resultados obtenidos en los procesos de evaluación de riesgos psicosociales, prevé elaborar y aplicar medidas correctoras, las cuales serán incluidas en las planificaciones preventivas de las distintas unidades organizativas. Creemos que la implicación de O+RR.HH. supone un avance muy significativo en la integración de la prevención en todos los ámbitos y actuaciones empresariales.

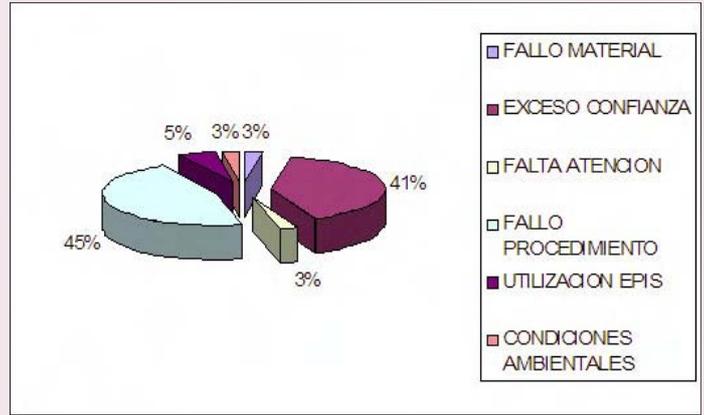
Es evidente que la organización está directamente implicada en los resultados obtenidos en la evaluación de riesgos psicosociales; y en el apartado de las acciones correctoras que contempla el borrador del plan, se reconoce de manera implícita que la estructuración del trabajo es un factor de riesgo, lo cual supone un avance cualitativo en la búsqueda de una mejora de las condiciones laborales en el terreno de la *salud psicosocial*. Las acciones correctoras propuestas a nivel general centran su actuación en los campos organizativo, formativo y médico, lo que denota un cambio importante respecto al enfoque anterior, que sustentaba el peso de las medidas rectificadoras en la formación.



En opinión de Comisiones Obreras, el *Plan de Gestión Emocional* supone un avance significativo en el campo de la salud laboral, en sintonía con la política de salud laboral de nuestro sindicato, que sin duda redundará en unas mejores condiciones de trabajo. Somos conscientes de que por el momento se trata simplemente de un borrador y de que se requiere del esfuerzo de todos para llevarlo a cabo y darle una óptima aplicación, y para lo que es más difícil: obtener unos buenos resultados. Desde este artículo nos comprometemos a trabajar en el borrador aportando ideas al proyecto y a colaborar sin reservas en el desarrollo y aplicación de las disposiciones que se consideren adecuadas en cada momento.



El accidente y el factor humano



Entre el 90% y el 95% de los accidentes de trabajo que se producen en el grupo Endesa, ya sean de personal propio o contratado, tienen como una de las causas principales el factor humano.

Es difícil determinar con exactitud el número de accidentes que podrían haberse evitado si la actuación de las víctimas hubiese sido correcta. Lo que sí puede cuantificarse es el porcentaje de siniestros que, una vez investigados, han tenido como causa principal un fallo humano, bien sea por incumplir el procedimiento o por exceso de confianza.

Durante el periodo comprendido entre septiembre de 2007 y septiembre de 2008, una vez analizadas las causas de todos los accidentes graves y mortales registrados, se constata que en el 94% de los casos figura entre las principales la conducta inadecuada del accidentado.

Concretamente, los datos obtenidos son los siguientes:

Estos resultados muestran claramente que la intervención sobre las condiciones de trabajo ha sido satisfactoria, con lo que se ha reducido al mínimo la influencia de ese elemento en la siniestralidad laboral en el Grupo Endesa. Sin embargo, los comportamientos inseguros no han disminuido sino que siguen estando en el origen de la práctica totalidad de los accidentes.

En CC.OO. creemos que deben diseñarse planes de actuación para facilitar el cambio de actitud de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo. No es suficiente con formación, con charlas y jornadas de concienciación si con ello no se consigue modificar los patrones de conducta de las personas.

Es sabido que no es posible reformar los hábitos de nadie que no esté dispuesto a ello; por tanto, es necesaria la motivación para que la persona se convenza de que ese cambio es bueno y de que le reportará algún tipo de beneficio o mejora inmediata, además de un mayor nivel de seguridad en su trabajo.

Plan para la reducción de accidentes *in itinere*



Los percances *in itinere* están convirtiéndose en una de las principales formas de accidentalidad. Se trata de una tipología de siniestros que, si bien tienen un tratamiento legal y asistencial como accidentes de trabajo, no son imputables propiamente a las condiciones laborales, por lo que el empresario está exonerado de toda responsabilidad. En los últimos años, el número absoluto de los que se han producido ha ido aumentando de manera progresiva, a pesar de que el volumen de la plantilla ha venido disminuyendo sensiblemente.

En el foro de la Comisión de Participación se ha debatido en varias ocasiones acerca de las medidas a adoptar para disminuir esta clase de infortunios. En la reunión celebrada el 21 de septiembre de 2010, el Servicio de Prevención Mancomunado aportó un plan de actuaciones para la reducción de accidentes *in itinere*.

El proyecto contempla una serie de acciones formativas y divulgativas de consejos y modos de conducta, de entre las cuales destacan:

- [Reducción de las reuniones que provoquen desplazamientos, fomentando las videoconferencias.](#)
- [Implantación y promoción del tele trabajo.](#)
- [Potenciación del desplazamiento en transporte público.](#)
- [Acciones formativas sobre comportamientos en la conducción.](#)
- [Campaña de divulgación con carteles y a través de *Línea Directa*.](#)
- [Cursos de formación estructurados según el tipo de riesgo.](#)
- [Publicaciones sobre seguridad vial para toda la plantilla.](#)
- [Información sobre sitios o enlaces donde ampliar conocimientos.](#)

Al documento, que está abierto a aportaciones, creemos que es positivo incorporar las medidas que contempla el borrador de la *Ley de Movilidad Urbana*, así como la realización de un estudio sobre el tipo de vehículo más idóneo para efectuar los desplazamientos, especialmente en zonas urbanas de alta densidad, y la revisión de los accesos a las distintas instalaciones y centros de trabajo.

Jornadas de Concienciación en Prevención de Riesgos Laborales

**¿Son necesarias? En nuestra opinión, sí
¿Son suficientes? Creemos que no**

Los días 15 y 16 de septiembre, se celebraron en Ibiza unas *Jornadas de Concienciación en Prevención de Riesgos Laborales*, organizadas y patrocinadas por el Servicio de Prevención Mancomunado. En Comisiones Obreras creemos que este tipo de actos, que pretenden la motivación y la concienciación de todos los trabajadores, son necesarios para mantener la atención y el interés por la actividad preventiva. El evento estuvo enfocado básicamente en las condiciones del trabajo seguro y en todo el acompañamiento documental.

Una vez más, en estas jornadas se expusieron de manera exhaustiva los índices de accidentalidad y su buena evolución, la organización preventiva, las relaciones con las empresas colaboradoras, las campañas de buenos hábitos patrocinadas por el propio Servicio de Prevención Mancomunado, etcétera. El resultado es que se crea un clima de cuasi autocomplacencia que, a nuestro juicio, no se corresponde con la realidad del día a día. Por eso opinamos que las jornadas no son suficientes, al tener un formato eminentemente estadístico y no profundizar en los comportamientos y actuaciones de las personas.

Otra de las carencias que nos parece que debe ser subsanada es que no se toman en consideración las denominadas patologías emergentes, como son el *burnout* o agotamiento, la ansiedad, la depresión, la agresividad, etc., que en su conjunto suponen aproximadamente el 50% del índice de absentismo en el Grupo Endesa.

Cada vez más, la actividad de los trabajadores del Grupo va derivando hacia labores que requieren de alta especialización y de elevada carga intelectual, a las que se les exige amoldarse con periodos de aprendizaje y de adaptación muy breves, lo que provoca en muchas ocasiones cuadros de ansiedad, irritabilidad y desasosiego.



La prevención en la empresa no son sólo papeles.

**Cumple las normas.
Protégete.**

Otro de los factores que influye directamente en la aparición de este tipo de afecciones es, sin duda, una forma de organización del trabajo en la que, por delante de otros aspectos, se prima la competitividad entre trabajadores, abocándolos a contender entre sí por posicionarse en puestos de mayor relevancia y de mayores incentivos económicos aunque ello suponga arrollar a sus compañeros, los cuales, naturalmente, se verán afectados en sus condiciones psíquicas.

El temario de las jornadas debería contemplar con mayor amplitud las actuaciones y políticas encaminadas a corregir las conductas inseguras, inductoras de accidentes, y el estudio y el análisis de la influencia de los modos de organización del trabajo en la aparición de patologías psíquicas, así como las medidas preventivas y su efectividad en el área de los riesgos psicosociales.

