

CCOO Federación Servicios



Propuesta de CCOO sobre medidas correctoras evaluación Riesgos Psicosociales

Propuesta de CCOO sobre medidas correctoras evaluación Riesgos Psicosociales

En la reunión del Comité de Seguridad y Salud de WiZink Bank celebrada ayer, los delegados de prevención de CCOO hemos comunicado nuestras propuestas para corregir las situaciones de riesgo para nuestra salud detectadas en la última evaluación de riesgos psicosociales.

Estas medidas se centran en los dos aspectos que han salido peor parados en la mencionada evaluación: **carga de trabajo y participación/supervisión.**

PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN:

Es el factor psicosocial que se encuentra en situación más desfavorable con un 86% de la población en riesgo: un 59% de los trabajadores se sitúa en la zona de riesgo muy elevado, siendo un 18% en la zona de valoración de riesgo elevado y un 9% en la zona de riesgo moderado.

Desde CCOO proponemos que se les dé un seguimiento a los supervisores y además de la formación se analicen aquellos casos que requieren un cambio de actitud. Si pasado un tiempo el/la supervisor/a no cambia su forma de trabajar se le podría cambiar de funciones. Para comprobar si este factor psicosocial ha mejorado o no en el departamento se podrían utilizar las encuestas de clima que habitualmente utiliza la empresa y contrastarlas con los resultados de esta evaluación. Asimismo, y en línea con lo que apunta el Informe Técnico de *Valora Prevención*, se podrían implementar otras acciones:

- **Consultar al empleado/a sobre posibles medidas para mejorar el clima laboral.**
- **Formación en liderazgo para supervisores.**
- Revisar la idoneidad del proceso de evaluación del desempeño. **Posibilidad de cambiarlo por un proceso 360° donde el empleado/a también pudiera evaluar a su supervisor/a.**

CARGA DE TRABAJO:

Es el 2º factor más desfavorable con un 66% de la población en riesgo: un 40% en riesgo muy elevado, un 14% en riesgo elevado y un 12% en riesgo moderado. A esta situación debemos añadir que un **81% de los encuestados declara trabajar en ocasiones fuera del horario habitual.**

De estos datos se desprende que el banco debería incrementar sustancialmente la plantilla, con especial incidencia en aquellos departamentos que aparecen con los peores resultados en este sentido. Otra de las cuestiones que quedan meridianamente claras en función de estos resultados es que en WiZink Bank no sobra plantilla a día de hoy, todo lo contrario.

Desde CCOO proponemos que para que se pueda repartir la carga de trabajo los departamentos con necesidad de personal saquen primero '**job posting**' internos para cubrir esas necesidades. Los departamentos donde hay más carga de trabajo puedan solicitar personal de las áreas donde en ese momento o en el futuro cercano se prevé que haya menos carga de trabajo.

Reclamamos que se respete la jornada de trabajo de los compañeros y compañeras y que no se les asigne más tareas de las que se pueden realizar dentro de la jornada laboral legal.

Adicionalmente, entendemos que se tienen que tener en cuenta las acciones propuestas? incluidas en el propio Informe Técnico de *Valora Prevención*.

"> **DESCONEXIÓN DIGITAL:**

Hace tiempo que estamos asistiendo a un cambio en la manera de realizar el trabajo y, sobre todo, desde dónde lo realizamos. Cada vez empieza a ser más habitual que los trabajadores realicemos la totalidad o parte de las tareas encomendadas fuera de las instalaciones de la compañía (teletrabajo).

Esta situación influye de manera directa en algunos de los riesgos detectados como, por ejemplo, la carga de trabajo. **Las nuevas tecnologías, y las herramientas que nos facilita la empresa, nos permiten seguir trabajando más allá del final de la jornada y casi desde cualquier lugar.**

Esta situación implica que cada vez sea más difícil separar el tiempo de trabajo del tiempo de descanso y las vacaciones. Además de impedir una correcta conciliación entre nuestra vida laboral y privada, acaba provocando un riesgo para nuestra salud.

Teniendo en cuenta la situación descrita, desde CCOO consideramos que es necesario establecer un límite horario para poder acceder a las herramientas informáticas de la compañía. **Aunque en España no existe ninguna legislación específica que regule el teletrabajo y el derecho a la desconexión digital**, varios países de nuestro entorno ya cuentan con algún tipo de legislación que trata de ordenar esta nueva realidad:

- [Francia: Ley nº 2016-1088, de 8 de agosto de 2016](#), que reconoce el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, pero deja que su desarrollo y los detalles de su actuación se acuerden en la negociación colectiva. En caso de no haber acuerdo el empresario debe diseñar, previa consulta a la RLT, su propia estrategia de desconexión digital.

- [Italia: ley italiana de 22 de mayo de 2017](#), que regula el denominado 'trabajo ágil', una forma de trabajar que puede acordarse entre trabajador y empresario y que consiste en combinar tiempos de presencia en la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, 'con la posible utilización de instrumentos tecnológicos para el desarrollo de la actividad laboral' (una especie de teletrabajo parcial). También dispone que el acuerdo para dar paso a este 'trabajo ágil' debe establecer los tiempos de descanso así como 'las medidas técnicas y organizativas necesarias para asegurar la desconexión del trabajador de los instrumentos tecnológicos de trabajo'.

Asimismo, esta iniciativa ya se ha implantado, con diferentes medidas, en otras compañías con buenos resultados:

- **AXA:**

la empresa reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.

- **Volkswagen:**

implantó parcialmente en 2011 un sistema que desconecta sus servidores de comunicación de los teléfonos móviles profesionales de sus empleados entre las 18.15 horas y las 7 de la mañana del día

siguiente. ? Ikea: acuerdo que impide que los jefes envíen mails a sus empleados fuera del horario de trabajo.

- Mercedes-Benz:

también ofrece a sus empleados acogerse al sistema ?Mail on holiday?, por medio del cual los correos enviados a trabajadores que se encuentran de vacaciones son automáticamente redirigidos a otros contactos disponibles dentro de la empresa, evitando así el que lleguen a sus destinatarios durante las fechas en que esos se encuentran de vacaciones, así como la sobrecarga de mensajes que suele seguir a los períodos vacacionales.

- Banco Santander:

la desconexión digital supondrá que los trabajadores de Santander, Popular y Pastor no estarán obligados a contestar llamadas, mensajes y correos relacionados con su trabajo fuera de su horario.

Desde CCOO proponemos que se regulen medidas para que todos y todas podamos separar el tiempo de trabajo del tiempo de descanso. Este objetivo solo se consigue con una desconexión digital efectiva en WiZink Bank . Entendemos que es la mejor manera de asegurar que no se prolonga la jornada

2019 © CCOO SERVICIOS.