

PONENCIA DELEGADOS PREVENCION CCOO RTVA

Antes de empezar quiero poner unos ejemplos de errores clásicos:

¿Cual de estas sumas es correcta?

- $15+4=19$ (base 10)
- $15+4=20$ (base 9)
- $15+4=23$ (base 6)

En realidad nos faltan datos para decir si son correctas o no, no sabemos en que base se están realizando las sumas por ejemplo. Desde nuestra perspectiva siempre sumamos y restamos en base diez pero eso no siempre es así. Y esto es algo que ocurre mucho más a menudo de lo que pensamos.

Otro ejemplo típico son los “falsos amigos” ingleses que provocan traducciones aberrantes. Los que seáis de Sevilla habréis visto la publicidad de la Academia clic: En el que se ve la palabra RED y una red dibujada o la palabra YELLOW con un vaso de tubo con un hielo y en el que dice que si tu nivel de ingles es ese necesitas pasarte por su academia.

Parece de risa pero ese error es mucho más común de lo que imaginamos.

El famoso billón y billion El **billion inglés (mil millones) no equivale al billón español (un millón de millones)**, por lo que se recomienda no confundirlos.

Es común que cuando los medios de comunicación escriben cifras que proceden de textos en inglés hablen inadecuadamente de *billones*: «Según las proyecciones poblacionales, en el 2011 seremos 7 billones de personas» o «Cuando se acabe el 2011, alcanzaremos los 7 billones de personas sobre la faz de la tierra».

Según explica el *Diccionario panhispánico de dudas*, el **billion del inglés americano equivale en español a mil millones o un millardo**, denominación menos utilizada, y no a un *billón*, que corresponde a un *millón de millones*.

Otro ejemplo es la página española de Microsoft que habla de ¿Cómo soportar Windows?

Apoyar, respaldar, sustentar

Los riesgos psicosociales son riesgos poco visibles y muchas veces infravalorados.

Los **factores psicosociales** son características de las condiciones de trabajo, relacionadas, en concreto, con su organización, que afectan a las personas y pueden llegar a ser nocivas para su salud. Al estar muy relacionadas con la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa no quiere saber de ellos, pues entienden que la organización del trabajo es una exclusividad de la dirección.

Normalmente se identifican **cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales**:

1. El exceso de **exigencias psicológicas del trabajo** (ritmo de trabajo excesivo, trabajo de forma irregular, trabajos monótonos, requiere que escondamos los sentimientos, tensión constante, toma de decisiones difíciles y de forma rápida...)
2. **Falta de control** sobre los contenidos y las condiciones de trabajo (no tenemos influencia en la forma de realizar el trabajo, trabajo a turnos, no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, ni podemos aplicar nuestros conocimientos y habilidades...)
3. La **falta de apoyo social** (cuando trabajamos solas/os y aisladas/os, **sin apoyo de las/os compañeras/os o de las/os jefas/es**, trabajo nocturno, la competitividad entre compañeras/os...)
4. **Pocas compensaciones del trabajo** (falta de respeto, trato injusto, cambios de puesto o servicios contra nuestra voluntad, poco reconocimiento profesional...)

Además existe otro factor que afecta a la salud: **la doble presencia** (Conflicto trabajo-familia).

La necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar puede afectar negativamente a la salud y el bienestar. La realización del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar aumenta las demandas y horas de trabajo totales (doble exposición o doble trabajo) y la necesidad de compaginar ambos trabajos plantea también un conflicto de tiempos, puesto que ambos forman parte de la misma realidad social, todavía hoy principalmente para las mujeres, y presentan interferencias frecuentes en el tiempo y momentos que es necesario responder a la vez a las demandas de ambos espacios.

Ante la falta de unos Planes de Igualdad serios y rigurosos y una política de empresa que los desarrolle y los implante, **se hace radicalmente necesaria la presencia del análisis de género** en este tipo de evaluaciones ya que existe desigualdad en la exposición, principalmente en base a la clase social y al género (las mujeres siguen teniendo peores condiciones que las de sus compañeros varones de la misma clase social). Las principales desigualdades en las empresas se expresan atendiendo a las exposiciones psicosociales por puesto de trabajo y sexo.

Sus **efectos** son diversos y podemos desglosarlos en:

Físicos:	Psicológicos:	Comportamentales:
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Problemas gástricos ➤ Problemas cardíacos ➤ Dolores musculares ➤ Problemas sexuales ➤ Alteraciones en la menstruación ➤ Problemas en los embarazos 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trastornos del sueño ➤ Ansiedad, fobias ➤ Depresión ➤ Trastornos de personalidad 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Consumo de drogas (alcohol, tabaco, medicinas, cocaína...) ➤ Abandono de la actividad social ➤ Comportamientos antisociales ➤ Depresión

La prevención es posible con una organización del trabajo que se adapte a las necesidades de trabajadoras y trabajadores, y no sólo a la maximización del beneficio al mínimo coste o al capricho de los intereses coyunturales de los que quieren convertir esta empresa pública en su cortijo.

- Fomentando el trabajo en equipo y el apoyo entre trabajadoras y trabajadores,
- Con una organización transparente, sin discriminación,
- Evitando y eliminando el trabajo estandarizado y monótono,
- Potenciando la participación de los trabajadores en la toma de decisiones,
- Garantizando el respeto y el trato justo,
- Permitiendo la compatibilización entre la vida laboral y familiar,
- sabiendo escuchar las quejas de los trabajadores y ofreciendo posibles soluciones,
- Eliminando la competitividad.
- Evitando utilizar el régimen disciplinario cómo método para resolver los conflictos y tapar los problemas organizativos.

Hagamos un poco de historia viendo lo que hemos hecho desde nuestra sección sindical, estudiando el trabajo realizado desde el Servicio de Prevención y examinando las decisiones que han tomado las distintas direcciones de la RTVA.

En 1999 CC.OO.-RTVA realizó un estudio completísimo de los problemas psicosociales en nuestras empresas. Las conclusiones fueron publicadas en el libro "Riesgos Psicosociales en el Sector Audiovisual, El Caso de RTVA". Se comprobó que los turnos, los horarios, los ritmos de trabajo,... provocan tensiones en el trabajo que acaban derivando en situaciones de stress. Por eso las conclusiones eran claras, o **se ponía remedio o ese problema iba a acabar con la salud de las/os trabajadoras/es**.

En ese momento ya se estaba realizando la evaluación inicial de riesgos laborales, pero se pasaba por alto el riesgo psicosocial a pesar de ser probablemente el riesgo más dañino para nuestra salud y al que

estábamos más expuestas/os. La carga de trabajo mental o la organización del trabajo no se evaluaron inicialmente por la necesidad de encontrar un método válido para su realización, la falta de voluntad de la dirección y la falta de personal en el Servicio de Prevención. En la planificación de la actividad preventiva venía siempre reflejado que se iba a poner en marcha una evaluación específica de la Carga Mental.

Era necesario dotar al Servicio de Prevención de más personal. Con la firma del VII Convenio Colectivo 2002-2004 conseguimos tener un Servicio de Prevención más acorde a las necesidades reales de la RTVA:

- 3 técnicos Superiores
 - 2 en Sevilla, 1 en Málaga
- 2 titulados superiores médicos (que no UBS)
 - 1 en Sevilla y el otro en Málaga
- 1 técnico intermedio en Sevilla
- 1 técnico básico en Sevilla

En el 2004 los compañeros del Centro de Producción de Málaga se echaron al monte y realizaron con sus propios medios el ISTAS 21. Casi el 80% de la plantilla contestó a los cuestionarios demostrando que el personal estaba preocupado por su salud y por los problemas psicosociales.

Eso provocó que la empresa tuviera que mover ficha. Se forzó que el Servicio de Prevención con la ayuda de las/os Delegadas/os de Prevención realizaran, entre el 2005 y el 2006, una evaluación específica de los riesgos psicosociales usando el método ISTAS 21 (CoPsoQ), método que no evalúa al individuo sino la exposición a los factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial. La participación fue magnífica en todos los centros de trabajo pues más del 80% de la plantilla rellenó el cuestionario lo que nos demostraba de nuevo que era un problema que nos incumbía de forma directa y que realmente estábamos preocupadas/os por nuestra salud y los problemas psicosociales.

Faltaba por realizar la otra parte del trabajo. Había que desgranar los problemas y hallar las soluciones para evitar esas situaciones. El técnico Superior encargado de este trabajo pasó los resultados de formato papel a formato electrónico con muchas dificultades y poca ayuda por parte de la dirección de la empresa (incluido un PC roto por sobrecarga que tardaron meses en reponerle). Esos resultados pasaron por las manos del Carlos Salazar director de RRHH y parece ser que se los guardó en su cajón. Durante tres años no tuvimos noticias de Gurb, tampoco sabíamos nada de los resultados del ISTAS 21 (aunque nos olíamos que no eran nada buenos).

Un tema que nos preocupaba era el acoso en el trabajo, el mobbing. Algunos compañeros y compañeras estaban viviendo situaciones de acoso que la Dirección de la Empresa evitaba tocar. Ya en el VII Convenio Colectivo se incluyó una definición de acoso moral y se valoró como falta

muy grave. No era suficiente y por ello a finales del 2008 se firmó un Protocolo de Acoso requerido desde la Inspección de Trabajo que incluía también acoso sexual y por razón de género. Se creó una comisión paritaria, que ha funcionado hasta que han dimitido todos los miembros designados por la dirección y esta no ha nombrado sustitutos.

La digitalización ya había llegado a la Radio y la Tele. Las formas de trabajo iban a cambiar y todavía no se había hecho nada para mejorar la organización del trabajo. En esta situación de "NO HACER NADA CON EL ISTAS" se mantuvo la dirección hasta la llegada de Pablo Carrasco a finales de 2008.

Parecía que el nuevo Director iba a resolver todos los males en temas de prevención. Sus primeras decisiones fueron tomadas de una petición de mejora realizada por los delegados de prevención de comisiones obreras:

- El SPM se constituyó como órgano independiente de RR.HH. pasando a depender orgánicamente de Dirección General/Gerencia
- Antonio Miño fue designado como máximo responsable en prevención, bueno no era un acierto pero lo ponemos como algo positivo.
- Se redactó el "Plan de Prevención", en el que se marcaba la política preventiva a seguir por la RTVA y SS.FF. y se delimitaban las responsabilidades que cada directivo debía asumir en materia preventiva.
- Se busca solucionar los problemas detectados en las evaluaciones de los riesgos psicosociales, que seguían guardados en algún cajón.

Se creó el Grupo de trabajo para la Prevención de Riesgos Psicosociales con la participación del Servicio de Prevención, las/os Delegadas/os de Prevención y la ayuda de la Universidad de Sevilla a través del grupo de Investigación y Desarrollo de Recursos Humanos y Organizaciones (INDHRO) perteneciente al Departamento de Psicología Social.

Se pusieron encima la mesa los resultados del ISTAS, muchos semáforos rojos y apenas algún brote verde. Había que buscar soluciones a todos los problemas detectados, pero estos eran tantos que la dirección no supo o no quiso meterle mano.

Una de las primeras decisiones fue dejar de lado parte de los resultados de ISTAS e impulsar una nueva evaluación (con nuevos cuestionarios) con el grupo INDHRO, que era la primera fase de su proyecto. Sin referencias ni dato alguno sobre los resultados de la primera evaluación realizada con el método ISTAS-21, esta segunda tanda de

cuestionarios psicosociales no tuvo tanta acogida entre la plantilla, que se mostró bastante reacia a rellenarlo.

En Sevilla se tuvieron que hacer varias convocatorias para tener un número mínimo de test. Consiguiéndose alrededor de un 20% de participación entre San Juan y el Pabellón, siendo la participación de Málaga inferior al 60%.

La segunda fase incluía dos medidas preventivas. Por un lado la realización de una Guía o Política de Buenas Prácticas en cuya redacción debían colaborar las/os representantes sindicales, la dirección, el servicio de prevención y recursos humanos; por otro, el entrenamiento de los mandos intermedios en la gestión de los conflictos personales.

Así, algunos jefes intermedios recibieron formación muy superficial en temas de conciliación y mejora del clima laboral, quedando de esta forma cubierto parte del expediente.

No fue tan fácil la negociación respecto al contenido de la guía de buenas prácticas. El representante de CC.OO. en esta mesa, Eduardo la persona más experta del tema en la empresa, intentó que la actuación de la empresa en riesgos psicosociales no se quedara solamente en esa guía, que era muy diferente a lo que planteaba el ISTAS-21, método que conocía bien al ser el impulsor de la primera evaluación del ISTAS en Málaga.

En definitiva, la guía de las buenas prácticas no mejoraba la organización del trabajo, responsable en última instancia de los riesgos psicosociales, sino que cargaba toda la responsabilidad sobre los trabajadores y las relaciones entre estos, sin que –curiosamente- se aludiera a los jefes ni a su relación con las/os trabajadoras/es, como si estos no tuvieran ninguna responsabilidad por dejar hacer o por ser ellos mismos los causantes del mal ambiente de trabajo.

Finalmente la dirección publicó esa “Guía de las buenas Prácticas”, quedando pendiente el tercer punto del trabajo del grupo INDHRO, la Evaluación de la Intervención que consistía en reevaluar el estado de los riesgos psicosociales diez meses después de la primera fase.

En las mismas fechas a la publicación de esta “Guía de buenas prácticas”, la Dirección decidía despedir a 35 compañeros y empezaba su escalada de recortes (laborales, económicos, en prevención, más despidos de trabajadores indefinidos y contratados temporales, etc....).

Además la prevención ya había cambiado el rumbo:

- El SPM volvió a depender orgánicamente de RR.HH. y hubo problemas internos

- Los riesgos psicosociales seguían sin estar controlados pues se estudian solamente la relación entre trabajadores, pasando por encima de la organización del trabajo. (ritmo de trabajo excesivo, trabajo de forma irregular, trabajos monótonos, tensión constante, toma de decisiones difíciles y de forma rápida, no tenemos influencia en la forma de realizar el trabajo, trabajo a turnos, no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, ni podemos aplicar nuestros conocimientos y habilidades, trabajo nocturno, la competitividad entre compañeros, falta de respeto, trato injusto, cambios de puesto o servicios contra nuestra voluntad, poco reconocimiento profesional...)

Y siguieron los recortes.

- Recortes en contratación:
 - Unos 300 compañeros han perdido su puesto de trabajo. Para que nos hagamos una idea la RTVA o CSR tienen unos 300 trabajadores.
 - No hay contratación
 - No hay sustituciones de ningún tipo
 - Eliminación de la contratación por realización de horas extras.
- Recortes económicos
 - Entre el 2010 y el 2013 los gastos de personal se redujeron en casi un 16% con una subida del ipc de un 5,6%.
 - Recorte del plus de antigüedad
 - Reducción de un 10% para el personal “no fijo”
 - Reducción de las dietas
- Recortes en inversión
 - Es una evidencia diaria con caídas continuas del sistema que provocan mucha tensión a toda la plantilla.
 - No hay suficientes licencias de algunos de los programas de uso diario
- Recortes en formación
 - La formación interna apenas existe.
 - La formación que nos dan las empresas externas como la que nos ha dado Promovisa está limitada a pocos trabajadores.
- Recortes en prevención
 - Actualmente hay un 50% menos de técnicos superiores respecto a lo que marca el convenio colectivo.
 - Para este año la escuela ergonómica de espalda llegará apenas a diez trabajadores.
- Recortes en derechos
 - Recortes en derechos de conciliación
 - La ley de recortes de la junta con la penalización de la enfermedad común, recortes en los días de enfermedad de familiar, permisos, eliminación de los vales de comida, eliminación de las ayudas por

estudio o ayudas por hijos, reducción días de matrimonio, la supresión de la dieta de manutención, la desaparición de las comidas...

- Más horas de trabajo
 - Jornadas de 37 horas y media
 - Menos días de vacaciones, de asuntos propios
- Más digitalización
 - Los redactores han accedido a montar creando problemas entre ellos (los que quieren montar y los que no) y entre estos y los montadores.
 - La externalización del archivo provoca preocupación entre los documentalistas

Desde hace unos años estamos siendo DIGITALIZADOS y eso ha supuesto cambios en los equipos de trabajo, reformas estructurales y para algunos puestos una modificación sustancial en la forma de trabajar y de llevar a cabo las tareas. Además en muchos casos ha venido acompañada por una externalización de los servicios. Aunque hemos solicitado en numerosas ocasiones las re-evaluaciones de estos puestos de trabajo (especialmente del colectivo de operadores de vídeo que pueden ser de los más afectados) no se han realizado de la forma correcta. Con motivo de la digitalización ha habido poca formación y esta en muchas ocasiones ha sido piramidal: uno recibe la formación y luego intenta formar a otros compañeros que a su vez forman al resto. Es el juego del teléfono aplicado a la formación. Además apenas hay manuales de uso en los puestos de trabajo y algunos de ellos no están en Castellano o la traducción es la que ofrece el traductor de google.

Otro problema detectado y muy relacionado con la digitalización es la falta de compatibilidad entre las distintas herramientas informáticas, (marina en continuidad con provys en emisiones, control-air con avid...), la falta de integración en la labor diaria (aldaba, tarsys...), la limitación o la nula posibilidad de modificación y que algunas de las opciones vienen preestablecidas de antemano (tamaños de letras pequeños, no poder imprimir parte de la información, uso de la herramienta en baja resolución...), además su manejo es complicado (aldaba, marina...) y que la formación/información recibida no es la adecuada (programas de uso de los grafistas tipo orad, miranda...). *(Aquí se puede hablar del billón-billion).*

Hemos reclamado una evaluación de dichas herramientas/programas tal como previene el desarrollo del artículo 3 y del anexo: disposiciones mínimas. Guía Técnica Pantallas de Visualización de Datos. REAL DECRETO 488/1997, de 14 de abril. BOE nº 97, de 23 de abril ya que la carga mental y la ansiedad está aumentado de forma considerable para los trabajadores que hacen uso de dichos programas y no tienen un control de la situación. La respuesta ha sido siempre que son herramientas que están muy testadas. Seguimos insistiendo que es necesario un proceso de formación continua en dichas herramientas.

Los recortes han machacado la salud de las/os trabajadoras/es por el empeoramiento de las condiciones de trabajo, los ritmos de trabajo han aumentado llegando a extremos peligrosos, las jornadas son interminables,

no hay apenas descansos, no hay posibilidad de comer en condiciones, la tensión es cada vez mayor, el trabajo a turnos, el trabajo nocturno, los cambios de puestos constantes, no adaptar el horario a las necesidades familiares o las necesidades personales, tener que trabajar solos, la improvisación permanente de la programación... y la cosa va cada vez a más.

Desde la Dirección piden austeridad y someten a la plantilla a duros recortes salariales, mientras ellos buscan la no aplicación del decreto para sus bolsillos y siguen ganando más que la presidenta de la Junta.

Además la política de RR.HH. es cada día más controladora con pocas compensaciones, trato injusto, falta de respeto a veces hasta vejatorio, interpretando el EBEP, el Convenio Colectivo y la Ley del Recorte a su conveniencia. Hay poco reconocimiento profesional. Desde hace un tiempo la dirección de RR.HH. resuelve cualquier conflicto o problema con la apertura de expedientes. En un borrador de protocolo de clima organizacional recientemente entregado por la Dirección de RR.HH. Dentro de los las "funciones del clima organizacional" vemos "Tolerancia ante errores" suponemos que esto se referirá a los directivos responsables del equipamiento técnico (que no aciertan con la tecla para que los sistemas funcionen sin problemas), a los directivos responsables de la programación (que cambian los programas sin previo aviso ni consulta con los trabajadores con la pérdida constante en los niveles de audiencia) o a los directivos que no saben trabajar con el personal que tienen bajo su responsabilidad y provocan situaciones violentas. Todos estos errores no han tenido repercusión, ha habido tolerancia. Seguro que esa tolerancia ante errores no se está aplicando con el mismo rasero a las/os trabajadoras/es puesto que en los últimos meses son muchos los expedientes que se han abierto. Está claro que mientras no cambie la política de Recursos Humanos será complicado avanzar en este tema.

Otro tema muy importante y muy relacionado con los riesgos psicosociales es la **manipulación informativa**. Desde el inicio de Canal Sur Tv y Canal Sur Radio ha existido la manipulación en forma de censura directa (la menos usada) como de censura indirecta y autocensura. Ya se sabe quién va a cubrir cada tema, también conocemos temas que nunca se van a cubrir y a menudo se mandan a los periodistas menos dóciles a temas menores o con poca influencia. Las presiones sibilinas, el ninguneo de algunos temas sociales o políticos, el no entrar en ese juego son factores estresantes y que nunca se evalúan por parte del SPM.

"El periodismo consiste en decir cosas que alguien no quiere que digas. Todo lo demás son relaciones públicas" frase atribuida al periodista y escritor George Orwell y que muy bien podríamos aplicar a gran parte de las relaciones públicas diarias que hacemos en nuestras empresas.

En septiembre del 2009 se realizó en San Juan la 1ª Conferencia de secciones sindicales de CC.OO. en las radiotelevisiónes públicas.

Las conclusiones de uno de los talleres hablaba sobre "Los efectos Psicológicos y Psicosociales derivados de la manipulación informativa en el puesto de informador" comentaba la necesidad de realizar un estudio para definir los riesgos de la manipulación. Es necesario retomar la idea de este estudio de forma urgente.

Pero, en qué punto estamos ahora??

- La reducción de plantilla ha sido un potenciador de los factores de riesgo. Las/os trabajadoras/os de todos los departamentos están sometidos a cargas y formas de trabajo tóxicas.
- La estructuración de la cadena de mando es otro factor importante que nos afecta. Hay un desconocimiento del organigrama y responsabilidades por parte de los trabajadores.
- Parece que el Departamento de producción trabaje sin una mínima previsión. El pasado sábado fue la constitución de los ayuntamientos y la información a los Delegados de Prevención fue nula a pesar de haberlo solicitado con tiempo.
- Seguimos sin una formación adecuada, los recursos formativos son escasos y muy cortos para una empresa tecnológica.
- La incompatibilidad de sistemas siguen siendo la norma de la casa. Los cambios de sistemas se han llevado a cabo "a cachitos" sin una visión globalizadora ni de futuro. La responsabilidad de dirección técnica es absoluta en este tema.
- El ambiente laboral ante la situación de inestabilidad sumado a la actitud sancionadora de la empresa suman en el haber de los riesgos psicosociales.
- En las reuniones del Comité Intercentros se comentan los temas pero en muy contadas ocasiones terminamos cerrando alguno de ellos. Para la Dirección, el Comité es una molestia bi-mensual y no una oportunidad para buscar soluciones.
- En Sevilla se han hecho nuevas evaluaciones de riesgo, que en definitiva son la base de toda la prevención, pero de nuevo sin evaluar los factores psicosociales y CCOO no las ha firmado por varios motivos.
- En materia de factores de riesgos psicosociales, el SPM ha actuado a petición de los Delegados de Prevención en varias ocasiones. Los técnicos del SPM han realizado informes sobre las condiciones de trabajo en emisiones, grafismo, editores de continuidad, secretario de emisiones y promociones.
- Hace unos días el director de organización y RR.HH. nos reunió y propuso un plan de prevención de riesgos psicosociales en 10 puntos que nos dieron por escrito.

1. CONCRECIÓN Y DEFINICIÓN DE LOS FLUJOS DE TRABAJO DE TODAS LAS ÁREAS Y DEPARTAMENTOS

Se va a solicitar a todas las direcciones que analicen y comuniquen todos los flujos de trabajo para su posterior estudio por parte del SPM y la actuación sobre las deficiencias que se detecten en ellos.

2. ACTUALIZACIÓN DE LAS EVALUACIONES DE RIESGOS PSICOSOCIALES (METODO FPSICO 3.0)

3. CURSOS DE FORMACIÓN

- *Evaluaciones de riesgos psicosociales
- *Perspectiva de género
- *Evaluación y prevención del estrés laboral
- *Gestión de equipos
- *Potenciación del liderazgo
- *Coaching y mejora del estilo de dirección
- *Formación específica para los/as mediadores/as internos/as
- *Aquellos otros que pudieran entenderse pertinentes

4. ESTUDIO E IMPLANTACIÓN DE MÉTODOS Y SISTEMAS PARA:

- *Primar la creatividad individual y en equipo, así como la calidad y excelencia, individual y en equipo, en el trabajo
- *El apoyo y motivación laboral
- *El reforzamiento de la autoestima
- *La mejora del ambiente en el trabajo
- *El logro de los niveles más óptimos posibles de bienestar en el trabajo
- *Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar

5. ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE COMUNICACIÓN INTERNA

Directamente relacionado con la concreción y definición de flujos de trabajo

6. ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE GESTIÓN DE CONFLICTOS (COMISIÓN TÉCNICA DE CONFLICTOS)

7. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO Y PUESTA EN FUNCIONAMIENTO DE LA FIGURA DE LOS/AS MEDIADORES/AS INTERNOS/AS

8. ESTUDIO Y ADOPCIÓN DE AQUELLAS MEDIDAS QUE TIENDAN A ERRADICAR CONDUCTAS Y ACTITUDES INTOLERABLES (FALTAS DE RESPETO, AGRESIONES FÍSICAS Y/O VERBALES, ETC)

9. ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE CLIMA LABORAL (EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 360)

La evaluación del desempeño es una forma de evaluar la actuación tanto de trabajadores como de jefes, en el desempeño de sus labores. Es una evaluación del trabajador hacia el jefe y de este hacia el trabajador. Se

realiza mediante cuestionarios y debe servir para corregir errores en el desempeño de las funciones y las relaciones laborales.

10. POTENCIACIÓN DEL GRUPO DE EMPRESA (ACTIVIDADES SOCIALES, CULTURALES, DEPORTIVAS, ETC)

En definitiva vuelven a dar vueltas al mismo tema. No quieren entrar en la organización del trabajo que es lo que realmente nos mata. No quieren buscar los problemas reales de la plantilla. No quieren ver que los turnos de 9 horas sin descanso alguno son nocivos. ¿Para cuando una organización realmente democrática? Mientras sigan viendo los riesgos psicosociales como “malos rollos” entre compañeras/os mal nos va a ir. Los resultados del ISTAS están hoy y en su momento YA eran demoledores. Hoy en día las condiciones de trabajo en muchos aspectos han empeorado: NO hay contratación, no hay SUSTITUCIONES, estamos esclavizados por unos horarios machacantes. Los recortes también han traído que este año la escuela de espalda solamente esté prevista en Jerez.

Por eso las Comisiones Obreras de la RTVA EXIGIMOS:

- Que se realicen las evaluaciones de riesgo con un sentido y un método,
- Que se evalúen los puestos de trabajo afectados por la digitalización,
- Que se evalúen las herramientas informáticas,
- Que se conozcan los flujos de trabajo,
- Que se forme al personal
- Que se terminen las evaluaciones de riesgos psicosociales y que se tomen las medidas necesarias para disminuir este riesgo,
- Que se sustituyan todas las bajas de forma inmediata y se contrate al personal necesario para evitar riesgos en la salud de los trabajadores.
- Que se sustituyan las herramientas de trabajo obsoletas y que dan problemas todos los días
- Que se detecten y eliminen los estilos de dirección tóxicos
- Además se dote al SPM con el personal necesario.

Está claro que mientras la contratación siga congelada nuestra salud corre grave peligro. Además con la falta de contratación cada día se realizan más horas extras y eso es una pescadilla que se muerde la cola. Los horarios son más inestables y las condiciones más penosas, ya que al no sustituir los descansos de las libranzas por horas extras, el trabajo es asumido por las/os compañeras/os, con la consiguiente saturación de tareas hasta niveles insoportables.

Es una empresa sin cultura organizacional. Las decisiones se toman de forma dictatorial (sin participación de los trabajadores), la autoridad está muy centralizada, la selección de personal (con pago de pluses y demás) funciona por amiguismo, no hay una organización democrática sino un liderazgo autocrático, la comunicación es siempre descendente de arriba-abajo (no hay retroalimentación, no hay comunicación cruzada) y el control a los trabajadores es férreo sin ninguna autonomía, libertad en sus tomas

de decisión o el desarrollo de nuevas ideas. Por el bien de todos esperemos que esto cambie, aunque las últimas actuaciones de la Dirección nos marcan un camino muy diferente.

Es necesario un cambio de toda la Dirección, que entre gente nueva, los trabajadores necesitan una nueva referencia ya que Duran, el subdirector, nunca lo ha sido. Para la plantilla Duran sigue siendo el forofo que mandaba a los cámaras de ENG al campo del Betis para ver si nos daban de ostias.

Rut, Eduardo, Paca, Pedro, Cristina, Ander, Ana, Miguel, Carmen, Joaquin, Luisa, Pablo... toda esta sección sindical cree y apuesta por la mejora de las condiciones laborales. Pensamos que los riesgos psicosociales deben evaluarse y hay que tomar las medidas necesarias para que la organización del trabajo no sea nociva ni plantee problemas de salud.

La prevención no es un gasto sino una inversión de futuro

“En una época de engaño, decir la verdad es un acto revolucionario”