

Fecha: 17 de abril de 2020
A/A: Francisco Chaves.-Servicio de Prevención; Sebastián Uribe.-Dirección Organización y RR.HH.; Dirección Técnica
Asunto: Necesidades psicosociales del personal

Desde hace más de un mes gran parte del personal de la RTVA-CSRTV está acudiendo a su puesto de trabajo para desarrollar su tarea diaria en unas condiciones totalmente diferentes a las habituales.

Los equipos estancos en San Juan no lo son tanto desde el momento en que el personal que está en fin de semana trabaja el lunes o viernes rompiendo los grupos creados. Hay desigualdades con los turnos y las rotaciones, y las cargas de trabajo no son equitativas. Es necesario evaluar la segmentación y asignación de tareas separando necesidades de equipos presenciales y reorganizar la jornada con turnos por grupo de trabajo y equipos de remplazo.

Hay que adaptar la producción a la situación actual definiendo con exactitud las tareas primarias y esenciales, las secundarias de apoyo y las terciarias. Cuantos más programas en directo hagamos más personal se necesita. Por eso nos preguntamos si es necesario hacer Andalucía Directo los fines de semana.

Otro punto importante es que todo el personal presencial tenga su puesto de trabajo totalmente adaptado y equipado para realizar sus tareas y que no deba estar cambiando de puesto para hacer distintos trabajos y funciones. En la redacción de la segunda planta hay redactores sin tarjeta de sonido o programa de edición.

La preocupación entre los trabajadores presenciales crece sobre todo con la presencia de cámaras, operadores de sonido, varios presentadores en plató que van entrando y saliendo según avanza el programa, entrevistados que también entran y salen y cambian durante los espacios y todo ello sin que se pueda limpiar y desinfectar las distintas zonas. Además, el personal de producción está asumiendo las funciones de las azafatas. Se está metiendo personal en plató sin haber evaluado la situación ni realizado ningún estudio. Otra preocupación es sobre la necesidad y los problemas que ocasiona compartir equipos

La otra parte de la plantilla está confinada en casa. No están trabajando en casa, están en casa, durante una crisis, intentando trabajar. Está claro que el COVID-19 acelerará los procesos de transformación digital pero eso no significa que no deban evaluarse los riesgos, no deban acordarse condiciones con la Representación Legal de los Trabajadores o no deban seguirse unos protocolos y procesos. La plantilla confinada en casa trabaja con sus ordenadores y sus medios y hasta el día de hoy nadie de la Dirección ha previsto entregar los equipos, software y hardware, necesarios. Se han configurado herramientas para operaciones remotas y teletrabajo pero desconocemos si ese personal ha recibido la formación necesaria. Hay que empezar a estudiar los accidentes laborales dentro de los domicilios, cualquier problema dorsolumbar deberá tener la consideración de accidente laboral pues la falta de ergonomía de esos puestos va

a provocar lesiones musculoesqueléticas. No se han evaluado esos puestos ni esas condiciones de trabajo, tampoco se han evaluado las herramientas informáticas que están usando. Lo dicho, están en casa intentando trabajar.

Todo esto crea mucha incertidumbre entre el personal tanto presencial como no presencial. En una situación de este tipo los aspectos psicosociales pasan a un primer plano por eso es importante tener al personal debidamente formado y con información sobre como afrontar el confinamiento. La información que les llega debe ser clara, deben tener interlocutores con capacidades psicosociales evitando órdenes y comentarios por wasaps o redes sociales. Realizar reuniones virtuales por departamentos o áreas. El personal no debe perder la interrelación con sus compañeros para saber cómo están afrontando la crisis.

Hay que cortar con la rumorología informando y negociando con la RLT y toda la plantilla sobre las medidas y los cambios en los procesos productivos que se van tomando. Parece que se están cambiando algunos procesos productivos vía APP sin negociación con la RLT ni formación exponiendo que el cambio es totalmente voluntario.

Por todo ello solicitamos:

- **Una evaluación e intervención psicosocial para el personal presencial**
- **Una evaluación e intervención psicosocial para el personal no presencial**
- **Evaluar las nuevas condiciones de trabajo en presencial y en teletrabajo.**
- **Evaluar y protocolizar la entrada de personas a los distintos platós.**
- **Proveer a todo el personal no presencial de las herramientas que necesite para desarrollar su trabajo diario sin riesgos.**
- **Evaluar la segmentación y asignación de tareas y reorganizar la jornada con turnos por grupo de trabajo estanco y equipos de replazo.**
- **Adaptar la producción a la situación actual,**
- **Informar y consensuar con la Representación Legal de los Trabajadores sobre todas las decisiones que tome la Dirección relativa a la organización del trabajo presente y futura.**

Atentamente

Sergi Argimon Maza
Delegado de Prevención