

La dirección vuelve a suspender en riesgos psicosociales en Market y Endesa X.

Se dice que el ser humano es el único animal que tropieza dos veces (o tres, o cuatro) con la misma piedra. Y en el ámbito de la comercializadora de Endesa ocurre lo mismo. Ha vuelto a tropezar en los Riesgos Psicosociales.

¿Sabes que son los riesgos psicosociales? Son aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea, que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador o trabajadora.

Estas condiciones con capacidad de afectar a la salud de los trabajadores/as son: los **estilos de dirección y liderazgo**, la forma de **comunicación** en la empresa, la forma de **resolución de conflictos**, el tipo de **relaciones interpersonales**, los **factores físicos** del trabajo (iluminación, espacio, temperatura...), la **carga mental**, el grado de **autonomía o control** del trabajador sobre su tarea, el **contenido del trabajo**, la posibilidad de **usar las propias habilidades**, etc.

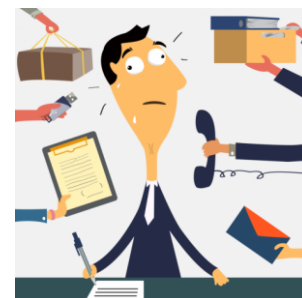
Cuando estos factores están mal diseñados, se producen situaciones de riesgos psicosociales, siendo sus primeras manifestaciones la **insatisfacción y el estrés laboral**, que de mantenerse puede tener consecuencias graves para la salud.

Vuelven a aparecer con valores Elevados y Muy Elevados los mismos factores que en la anterior evaluación: **Carga de Trabajo, Participación/Supervisión y Desempeño del Rol**.

En ningún caso han abordado los problemas desde la perspectiva de la organización del trabajo, más bien se traslada el problema (de forma errónea) a la gestión personal.

No se puede pretender que con un curso de mindfulness y otro de coaching se solucionen todos los problemas.

Las medidas deben ir relacionadas con los factores de riesgo detectados.



▪ Los riesgos psicosociales tienen la capacidad de afectar a la salud de los trabajadores/as y son: los estilos de dirección y liderazgo, la forma de comunicación en la empresa, la forma de resolución de conflictos, el tipo de relaciones interpersonales, los factores físicos del trabajo, la carga mental, el grado de autonomía o control del trabajador sobre su tarea, el contenido del trabajo, la posibilidad de usar las propias habilidades, etc.

▪ Vuelven a aparecer con valores Elevados y Muy Elevados los mismos factores que en la anterior evaluación: **Carga de Trabajo, Participación/Supervisión y Desempeño del Rol**.

▪ No se puede pretender que con un curso de Mindfulness y otro de Coaching se solucionen todos los problemas.

Al virus lo vencemos unidos.

CCOO es la principal fuerza sindical de España. Pincha para acceder a nuestro [Twitter](#), [Facebook](#), [Instagram](#), [YouTube](#) y nuestra [Web](#). Para afiliarte, pica [aquí](#).

En la reunión de hoy con la línea de Endesa X, al igual que hará en próximas fechas para el resto de Market, CC.OO. ha presentado las siguientes medidas :

CARGA DE TRABAJO

- Bajada de objetivos.
- Ampliar plantilla.
- Volver al anterior sistema administrativo, hasta que el nuevo no esté perfectamente definido.
- Redefinir concepto visitas, siguiendo los nuevos modelos de relación interpersonales. (Eliminar las visitas obligatorias y más aún mientras dure la pandemia que actualmente estamos sufriendo)
- Implementar y formar a los usuarios antes y durante su implantación de forma adecuada de los nuevos sistemas (SF, COSMOS, X-CUSTOMER....).
- Utilizar el AVS para rejuvenecer a la plantilla.
- Respetar los horarios laborales para realizar comunicaciones, así como convocatoria de reuniones a las personas trabajadoras.
- Rotación para las BACK OFFICE.
- Revisión de las medidas implementadas, conocer cuando se inician para poder revisar la medida propuesta en un máximo de 3 meses.

PARTICIPACION / SUPERVISION

- Participar, seguir y revisar los objetivos propuestos de forma continuada.
- Fomentar las herramientas de trabajo cooperativo, NO COMPETITIVO.
- Incluir a los apoyos administrativos de los equipos en la retribución por objetivos.
- Revisión de las medidas implementadas, conocer cuando se inician para poder revisar la medida propuesta en un máximo de 3 meses.

DEFINICION DE ROL

- Definir en la actualidad todos los puestos de trabajo y tareas, clarificando las diferentes funciones de los mismo.
- Estabilizar las reorganizaciones propuestas, así como sus puestos de trabajo.
- Revisión de las medidas implementadas, conocer cuando se inician para poder revisar la medida propuesta en un máximo de 3 meses

MEDIDAS TRANSVERSALES

- Pruebas de promoción profesional (artículo 71).
- Necesidad formativa en horario laboral y con los recursos pertinentes.
- Formación de aspectos fuera de lo estrictamente laboral (por ejemplo, vehículos eléctricos, energía sostenible,).
- Revisión del proyecto AGILE e información a la RS de los proyectos que se estén llevando a cabo. Así como explicación del mismo método.
- Revisión de las medidas implementadas, conocer cuando se inician para poder revisar la medida propuesta en un máximo de 3 meses

Este hecho demuestra que las medidas y planes de acción adoptados por la dirección, tal y como hicimos público en su día, no eran las adecuadas.

Este virus lo vencemos unidos.

Pincha para acceder a nuestro [Twitter](#), [Facebook](#), [Instagram](#), [YouTube](#). Y aquí para nuestra [Web](#).