



Confederación General del Trabajo

Lanaren Konfederakunde Nagusia

Síguenos



Sección Sindical de C.G.T. en Volkswagen-Navarra
Teléfono (exter.) 948424498; (inter.) 4498
cgt@vw-navarra.es www.cgt-lkn.org/volkswagen @cgtvolkswagen

EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Los riesgos psicosociales se producen cuando hay deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo que pueden producir resultados psicológicos, físicos, y sociales negativos, como son el estrés laboral, el agotamiento o la depresión; identificarlos y gestionarlos es una obligación legal, que no se puede eludir y debe ser abordada con la misma rigurosidad que el resto de riesgos laborales.

Por fin el día 16/04/2018, después de años insistiendo por nuestra parte, comenzó a realizarse los cuestionarios para la evaluación de los riesgos psicosociales, acabando el 29/06/2018. El 11/10/2018, nos fue entregado el informe preliminar en el Comité de Seguridad y Salud. La tasa de respuesta ha sido del 77,9% (3.673 trabajador@s), con la siguiente tabla:

Puesto de trabajo	MOD (mano de obra ligada a la producción) 85,1% (3113)
	MOI (Mantenimiento, Agente de suministro) 54% (228)
	TAS 53,4% (316)
Sexo	Mujer 87,5% (553)
	Hombre 76,3% (3112)

Desde C.G.T agradecemos a todos vuestra participación, lamentando, el hecho de no haber llegado al mínimo necesario del 60%, en los colectivos de MOI y TAS.

En una lectura preliminar, podemos comprobar que la situación no ha variado mucho del informe que se presentó en Junio de 2012, por parte de Unipresalud. Para muestra un botón:

- **RITMO DE TRABAJO:** El 84,7% de los trabajador@s está en situación desfavorable, es decir, la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo.
- **PREVISIBILIDAD:** Un 63,3% de los trabajador@s no dispone de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta su trabajo y para adaptarse a los cambios.
- **INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO:** EL 61,4% de los trabajador@s está preocupad@ por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales, como por ejemplo las amenazas de un empeoramiento en las condiciones de trabajo.
- **INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO:** El 52,3% de los trabajador@s está preocupad@ con la estabilidad del empleo.

Desde C.G.T. creemos, que el resultado de la identificación de los riesgos psicosociales del sistema productivo de esta empresa nos debe llevar directamente a la búsqueda inmediata de soluciones que pasan por tomar medidas correctoras de las actuales condiciones de trabajo en esta fábrica, y vemos como el riesgo más alto en esta empresa es, como NO podía ser de otra manera, los elevados ritmos de producción, donde el 84,7% de la plantilla dice que está en situación desfavorable, y donde la empresa por lo menos de momento, no tiene la más mínima voluntad de hacer absolutamente nada, y como dice el protocolo, es su responsabilidad aplicar las medidas correctivas frente a los resultados.

La empresa ha tenido y tiene la oportunidad, de repartir los motores a lo largo de la semana y bajar unos ritmos de producción totalmente abusivos (vista la comparativa de los ritmos de Volkswagen Navarra, con la media poblacional como refleja la encuesta), en vez de mandarnos a casa, como C.G.T le ha propuesto en diferentes reuniones con la empresa.

Y mucho más ahora, cuando los primeros resultados de un cuestionario serio como el ISTAS, con la participación de la plantilla, analizando la situación e identificando los riesgos psicosociales, resulta que SI HAY QUE MODIFICAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LA ORGANIZACIÓN DE ESTA FABRICA.

Desde C.G.T. veríamos inadmisibile la más mínima demora en el cumplimiento del que debería ser uno de los objetivos de esta empresa, que no es otro que la Defensa de la Salud. La empresa aún no se ha pronunciado sobre el tema y mucho nos imaginamos que con tanto día cierre tiene pinta de alargarse, a no ser que los trabajadores nos pongamos serios en este asunto. No sabemos, pero lo intuimos, cuál va a ser la postura de la empresa para solucionar los problemas detectados, pero desde luego esta es una gran oportunidad para atacar el problema de raíz y no es precisamente el sistema punitivo que de vez en cuando aplica la empresa.

C.G.T. presentó en su Plataforma Reivindicativa de Convenio, entre otras muchas necesidades de la plantilla, dos propuestas que incidirían de manera importante en la solución de los problemas que tenemos l@s trabajador@s pero que también los tiene la empresa.

Recordamos: el Plan Voluntario de Suspensión Individual de la Relación Laboral y el Reparto de Trabajo con su correspondiente Plan de 4 Turnos de 6 horas (con sus posibles variantes a negociar).

Apuntamos los posibles beneficios para la empresa: Mejora de la Imagen Corporativa, Satisfacción laboral del emplead@, Mejora del Absentismo, Mejora de la Siniestralidad, Mejora del Empleo, Mejora de la Productividad, Mejora de la Salud, Beneficios fiscales, Beneficios sobre impuestos, Beneficios sobre cuotas de absentismo, y también Beneficios para la sociedad: Disminución de los costos sobre prestaciones (Paro, Renta de Inclusión, Ayudas Especiales, etc.) Redistribución de la Renta, + IVA, + Ingresos, + Dinero a Distribuir.

De esta manera mejorarían los índices de absentismo y productividad. Y la Salud también.