

# Propuestas de la sección sindical de CCOO referente a los problemas psicosociales detectados

Desde comisiones obreras, presentamos las que a nuestro juicio son medidas adecuadas para corregir los problemas detectados en el informe EV.PSICO WORLDLINE IBERIA 2017 y que a fecha de hoy siguen sin estar resueltos a pesar de las medidas propuestas por la dirección.

## CONCILIACIÓN

### PROBLEMA:

La conciliación laboral y familiar, es una gran preocupación para los empleados, medidas como la flexibilidad horaria, jornada continuada y teletrabajo ayudan a eliminar esa preocupación y hacer que los empleados se sientan más valorados, si se observan los datos, El TT, AU, VC, PS, ITC mejoran considerablemente cuando se aplican estas medidas

Por el contrario, los casos de uso del teletrabajo como “castigo” han provocado malestar y desasosiego entre la plantilla.

En algunos casos se ha insinuado la necesidad de trabajar “presencialmente” para algunos proyectos, manifestando de esta manera que al parecer el teletrabajo influye negativamente en el rendimiento, cosa que por supuesto no es verdad y que provoca malestar e indignación.

Muchos trabajadores viven a decenas de kilómetros de la oficina, siendo el teletrabajo un importante ahorro de costes y una gran medida de conciliación, siendo la pérdida del mismo, un grave problema representando un gasto que en algunos casos no es asumible, sin hablar de los efectos emocionales y de stress.

### SOLUCIÓN:

Mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar mediante más flexibilidad en el trabajo y fomentando aún más el teletrabajo; eliminación de la cláusula 2 que permite rescindir unilateralmente el contrato de teletrabajo el teletrabajo es una medida de conciliación más, beneficiosa para el empleado y para la empresa, no puede usarse como arma de castigo que provoca malestar y desasosiego entre los trabajadores, para “castigar” la empresa ya tiene los medios estipulados en el convenio y el estatuto -.

En este punto solicitamos la Regulación del Teletrabajo, incluyendo la revisión, entre otras cosas, de las causas de retirada del mismo que siempre deberán estar debidamente justificadas.

## **FORMACIÓN/VALORACIÓN/CARRERA**

### **PROBLEMA:**

El interés por el trabajador/Compensación (ITC), tiene uno de los peores resultados del estudio, siendo de un 27% considerado adecuado entre los técnicos y de un 30% entre Administración/Gestión. Los empleados no se sienten valorados, no sienten que la empresa trabaje en su desarrollo profesional, ni en su formación, además perciben que si protestan o se quejan serán castigados, como de hecho ha sucedido en algunos casos.

Los trabajadores se sienten minusvalorados, en algunos casos tienen que aguantar insinuaciones por parte de mandos intermedios acusándoles de falta de profesionalidad, siendo gente que tiene más de 20 años a sus espaldas de trabajo en distintas empresas del sector. Estas insinuaciones no son aceptables, máxime cuando lo que se busca con ellas es minusvalorar al empleado y socavar su moral, y justificar la necesidad de realizar jornadas leoninas.

Los trabajadores sienten que no se les escucha cuando sugieren algo, o se quejan, la sensación es de que no sirve de nada, y que nada va a cambiar. En más de una ocasión, al sugerir o quejarse se les acusa como ya hemos indicado, de falta de profesionalidad, el malestar es general.

### **SOLUCION:**

Actualmente se está trabajando sin tener la formación adecuada en la tecnología que se está usando, asimismo hace falta más formación de negocio.

Consideramos necesarios más cursos presenciales en las tecnologías usadas que se manejan diariamente.

Inclusión de "Backups" con el mismo conocimiento que el responsable del puesto, pudiendo así delegar parte de su trabajo a dichos backups, que cubrirían además un vacío existente cuando el responsable abandona su puesto, (por vacaciones o cualquier otra causa).

Reorganización de los equipos, esto además ayudará a mejorar la carga de trabajo (CT), que se tienen en muchos equipos, promoción Interna de la gente que lleva más tiempo en dichos equipos, promoviéndola y dándole nuevos roles y responsabilidades.

Establecer planes de carrera profesional desde el mismo instante de incorporación a la empresa. Estos planes de carrera deben de tener fechas toques de cumplimiento, indicando que para dicha fecha, el empleado habrá recibido la formación necesaria para poder ocupar dicho cargo.

Los planes de carrera no deben centrarse exclusivamente en la misma línea en la que se encuentre actualmente el trabajador, sino en la que desee tomar. Si por ejemplo dicho trabajador trabaja en atención telefónica, pero desea pasar a desarrollo, se debería facilitar que pueda hacerlo dándole la formación pertinente.

Aumento Salarial, hay gente que lleva 11 años cobrando el mismo sueldo, esta gente se siente infravalorada y menospreciada diariamente, simplemente por fidelización a la empresa / Proyecto ya deberían tener una subida.

Los mandos intermedios deben abstenerse de menospreciar y minusvalorar a los subordinados a su cargo en ningún caso. Proponemos la realización de un decálogo de convivencia.

## **FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES POCO CLARAS**

### **PROBLEMA:**

A nivel general el 56% desconoce o no tiene lo suficientemente claro sus roles y responsabilidades, llegando a un muy grave 73% en el caso de los Técnicos.

### **SOLUCION:**

Definir claramente las responsabilidades y roles de cada puesto, y ceñirse a ellas, no exigir que se realicen o se tomen responsabilidades que no aplican al cargo, y que por lo tanto ni están pagadas como se debe, ni se tiene el conocimiento para llevarlas a cabo.

Se han producido casos en los cuales se ha solicitado que realicen tareas que no corresponden a su categoría y las cuales desconocen. Esto genera estrés y ansiedad, aparte de sentirse ninguneados y poco valorados.

## **CARGA DE TRABAJO EXCESIVA**

### **PROBLEMA:**

Sigue habiendo un grave problema de exceso de carga de trabajo. En aquellos equipos en los que se incorporó gente para completarlos, algunos de ellos directamente han dejado el puesto, en el caso de otros, han sido reclamados por los equipos de donde fueron cedidos.

En otros puestos denuncian presiones por parte de los mandos intermedios.

Todos estos casos provocan estrés, inseguridad, preocupación, enojo y malestar.

**SOLUCIÓN:**

Se debería realizar nuevas contrataciones en lugar de externos, que luego puedan ser reclamados como así ha pasado.

Creemos encarecidamente que estas propuestas ayudarán a mejorar los graves problemas detectados en dicho informe, y a mejorar en general el ambiente de trabajo y la productividad de la empresa,

Madrid a 28 de Noviembre de 2018

**Sección Sindical de CCOO en Worldline Iberia Madrid**

e-mail: [cco-worldline-madrid@worldline.com](mailto:cco-worldline-madrid@worldline.com)

Tel: 691 127 974

Web: <http://www.ccoo-servicios.es/worldlineiberia/>

Blog: <https://ccooworldnetic.wordpress.com/>

Twitter: [@CCOOWorld](https://twitter.com/CCOOWorld)

