

25 de septiembre de 2024

**EN EL CAOS NO HAY ERROR**

Desde que se finalizó el **estudio psicosocial de Cualtis en el año 2022**, con unos resultados que arrojaban un **muy elevado riesgo** en algunas de los factores, desde CCOO consideramos que la **intervención de la empresa** en cuanto a las acciones preventivas ha sido un **fracaso absoluto**.

No solo no ha logrado controlar la exposición al riesgo psicosocial y las consecuencias en la salud de las personas trabajadoras, si no que las ha empeorado y además está fomentando que el **personal salga de la empresa en desbandada**, buscando una alternativa laboral al caos que se vive en la actualidad en Vitaly.

La intervención psicosocial debería basarse en medidas que supongan **verdaderos cambios organizativos que actúen sobre el origen de la exposición**. Por ejemplo: la definición y asignación adecuada de las funciones a cada puesto, desconexión digital, registro efectivo de la jornada laboral, los sistemas de promoción profesional, los métodos de trabajo, etc...

Vitaly ha llegado con una **nefasta organización y esta es el origen de la exposición a muchos de los factores de riesgo** que se valoran en una evaluación psicosocial.

En la mayoría de los puestos de trabajo, las jornadas de trabajo prolongadas, el apremio de tiempo, la celeridad, la rapidez en dar respuesta, los fallos en las aplicaciones informáticas, la falta de personal..., junto a la carga de trabajo son condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas y a la calidad del trabajo. La incertidumbre, no saber lo que se espera, la falta de definición por información incompleta sobre objetivos, responsabilidades, demandas y exigencia que son entre si incongruentes o incompatibles para realizar el trabajo.

El resultado es una **mala calidad del trabajo**, por causas ajenas al personal, por fallos en las aplicaciones y mala organización que hacen que la **insatisfacción del cliente** impacte directamente sobre los empleados con sus quejas y amenazas.

Recientemente las **organizaciones sindicales** llevaron a **Laudo Arbitral** la descripción de los puestos de trabajo y la valoración de estos en el ámbito del plan de igualdad.



Se logró llegar a acuerdo en la **definición de todos los puestos de la empresa**, quedando muy claro las funciones de cada uno. En nuestra web quedará colgado este Laudo.

Así, en el **área de administración** pudimos diferenciar claramente las funciones asignadas a los grupos de personal **auxiliar administrativos, personal técnico administrativo y personal oficial administrativo**, desde funciones más simples a las más complejas que por formación y experiencia le corresponde a cada grupo.

Sin embargo, seguimos viendo que la mayoría del personal administrativo en Cualtis-Vitaly sigue en **categorías inferiores de auxiliar** y realizando funciones muy superiores a lo que le corresponde en un claro abuso por parte de la empresa.

En el **área técnica**, en este Laudo quedo muy claro que las funciones para los distintos niveles de **personal técnico básico, intermedio y superior**, así como para el puesto de **recurso preventivo, formador prl y Coordinador de obra**. Las funciones en este caso vienen bien definidas en el **Reglamento de los servicios de prevención** y desde las organizaciones sindicales dejamos muy claro que se realizan funciones de Gestión Técnica de atención a los clientes, acordes a las funciones propias y **derivando lo que no sea competente al personal correspondiente**.

Es decir que todas aquellas funciones administrativas y comerciales deben ser realizadas por ese personal administrativo y comercial.

Sin embargo, la situación actual es que el **personal técnico, está realizando más labores administrativas y comerciales que nunca**. Los técnicos intermedios realizan funciones de nivel superior, los coordinadores de obra no están contratados como tal si no como técnicos de cartera, y los técnicos básicos realizan funciones de recurso preventivo que deberían ser realizadas por técnicos superiores debido a la complejidad de las actividades que vigilan. Y lo más sorprendente es que técnicos superiores realizan funciones de tutorización de alumnos en masters de prl en universidades privadas.

Los conciertos para la realización de actividad preventiva deberían contar con tiempo suficiente para la realización de las actividades y sin embargo van a la baja, banalizando la profesionalidad de los técnicos y mercadeando con el único objetivo de rentabilizar y exprimir a los trabajadores. Se debería valorar la consecución de los objetivos conforme a criterios de calidad y mejor servicio y no solo con criterio de beneficio comercial.

En el **área médica**, sus funciones también definidas en la reglamentación vigente y también es desvirtuada, mezclando las funciones de personal médico y de enfermería especialista con personal no especialista y además haciendo uso de personal auxiliar sanitario y técnico de laboratorio para funciones que no les corresponde.



Sin entrar en **el sistema de incentivos** donde la propuesta de la empresa que se hizo firmar a estos profesionales fomenta el trabajo rápido y de baja calidad, la competencia entre trabajadores y la discriminación.

Si hablamos del personal que se tiene que desplazar en las unidades móviles, cuyas condiciones son lamentables en cuanto a carrocería, por lo hablar de la falta de mantenimiento que sufren algunas y que tienen más de 20 años en algunos casos. Un lugar donde la privacidad del trabajador usuario brilla por su ausencia y las condiciones de trabajo del personal sanitario es penoso por el insuficiente espacio y por los medios precarios, el calor o el frío, etc...

Como ya **pronosticamos** la situación en la que nos encontramos hoy con la integración en Vitaly, ha supuesto **un nuevo elemento de tensión** para toda la plantilla al tener que organizar y adaptarse a una nueva forma de trabajo, modificación de aplicaciones informáticas, procesos y procedimientos de trabajo, inversión de mucho tiempo en formación y esto la empresa debería haberlo previsto en sus medidas y no lo ha hecho, **empeorando así la situación de riesgo psicosocial**.

El pasado mes de julio, se envió desde muchas de nuestras delegaciones, a los responsables del área técnica de la empresa un **escrito avalado por la firma del personal técnico** poniendo de manifiesto la situación que aquí relatamos.

Las **secciones sindicales se han reunido con la dirección** para trasladarles toda la problemática y desde CCOO se lo hemos trasladado también por escrito.

Sin embargo, la empresa ha hecho oídos sordos y un mutismo absoluto. Siguen con su hoja de ruta porque **lo más importante es obtener beneficios y rentabilidad** y en apariencia no les importa en absoluto ni la plantilla ni los clientes.

La **fuga de personal es alarmante** y el nivel de **No atención a los clientes** provoca que haya bajas y quejas continuas.

Queremos recordar a Vitaly, que **somos un servicio de prevención** y que paradójicamente nos encontramos en **situación muy alta de riesgo psicosocial**, algo que deberíamos saber prevenir y sin embargo como dice el refrán "**en casa del herrero, cuchillo de palo**".

La exposición laboral a factores psicosociales se ha identificado como una de las causas más relevantes de **absentismo laboral por motivos de salud** y se ha relacionado muy especialmente con problemas de salud altamente prevalentes como las **enfermedades cardiovasculares, los trastornos de la salud mental y músculo-esqueléticos**. La combinación de unas altas exigencias con un bajo nivel de control sobre el trabajo o con



pocas compensaciones **doblan el riesgo de muerte por enfermedad cardiovascular**, enfermedades que constituyen la **principal causa de muerte** en nuestro país.

En resumen, el **ESTRÉS MATA** y la **empresa es responsable** de exponer a su personal a este riesgo. Desde **CCOO ya lo hemos denunciado** y estamos esperando la actuación inspectora.

Solicitamos a la empresa que, ante este panorama, que algunos pueden pensar que las organizaciones sindicales teñimos de negro, pero que pueden contrastar con muchísimas personas de la organización, si preguntasen, ponga remedio poniendo en marcha acciones de intervención que vayan al origen del riesgo.

No quieran ganar tanto dinero a costa de la vida de las personas que sacan adelante el negocio día a día.

A toda la plantilla, te pedimos que no **regales ni un minuto de tu vida**, cumple tu **horario** y con tu trabajo, **registra la jornada** fielmente y **traslada si tienes situación de sobrecarga** a tus superiores.

