



CONSIDERACIONES ACERCA DE LA ENCUESTA DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

A/A:

- Gerente.
- Presidente del comité de seguridad y salud, D. Miguel Astraín.
- Secretaria del comité de seguridad y salud, Dña. Sescun Castán.
- Servicio de prevención propio.

Ignacio Oria Larripa, como portavoz de los delegados de PRL de CCOO, CGT y CSIF.

Exponemos:

Con motivo de la realización de la próxima Encuesta de Riesgos Psicosociales que se va a realizar la primera quincena de septiembre de 2023, quisiéramos exponer algunas consideraciones que, no por ser obvias, dejan de ser pertinentes.

La Encuesta de Riesgos Psicosociales es una herramienta de diagnóstico de la salud laboral en el ámbito que circunscribe. Resulta evidente que un diagnóstico no es una finalidad en si misma sino una manera de visualizar problemas latentes que puedan afectar a la totalidad de la plantilla . Por ello no corrige las situaciones enquistadas que pone de manifiesto si no tiene su continuación en medidas correctivas que traten de solucionar dichas situaciones.

La posible baja participación por parte de los trabajadores en la realización de dicha encuesta (en vista de lo sucedido en la anterior) no debería desanimarnos ni, mucho menos, ser un obstáculo en la determinación de corregir los resultados que refleje; más bien al contrario deberíamos, de manera preventiva, considerar extensivos estos resultados al conjunto de los trabajadores y, además, hacernos sospechar que puede haber problemas que están teniendo lugar y que no están siendo detectados. Esta baja participación ya es un diagnóstico en sí mismo que debería hacernos reflexionar sobre porque los trabajadores no consideran importante su participación en esta evaluación (deficiencias en una publicitación de la evaluación que llegue a todos los integrantes de la plantilla, incluidos los que no estén habituados a entrar en el correo o aplicación de la empresa; desafección debida a la constatación por su parte de que no sirve de nada ya que nunca se corrigen los problemas que, una vez cada muchos años, se les piden que les cuenten con el consiguiente pensamiento de que esta petición es únicamente para "que quede bonito"; miedo a sentirse señalados al expresar su malestar, ya que muchos de estos factores de riesgo están asociados a las relaciones, verticales y horizontales, existentes entre los miembros de la plantilla; etc.).

Por todo ello creemos que si la verdadera voluntad de la empresa es la consecución de una mejora sustantiva de la salud de los trabajadores se deberían crear Comisiones Paritarias de seguimiento, corrección y mejora constante de los problemas detectados y potenciales; de igual manera, dada la naturaleza propia de SARGA, algunos de estos problemas estructurales podrían ser debidos a la relación de trabajo directa que se mantiene con Gobierno de Aragón por lo que creemos del todo adecuado la creación de Mesas de Diálogo entre las dos entidades destinadas a este fin exclusivamente.

Todo esto y cuantas medidas se tomen si se decide encarar con voluntad la salud psicosocial de la empresa (ya que en última instancia es la empresa la que resulta "enferma", los trabajadores son sus "órganos") redundan en un mejor rendimiento y funcionamiento de los trabajadores en particular y la empresa en general, pues está documentado que el *burnout*, la falta de desarrollo profesional (vertical u horizontal), la imposibilidad de conciliación entre vida privada y vida laboral, la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales, el trabajo por turnos, el acoso laboral, el acoso sexual o por razón de género, etc. afectan seriamente a la salud de los trabajadores (en no pocas ocasiones a los miembros más valiosos desde el punto de vista empresarial), (depresión,...); y a la empresa (absentismo, desafección, pérdida de rendimiento,...).

La renuncia a solucionar estos problemas los puede agravar de manera muy peligrosa, ya que el haberlos hecho explícitos y que queden sin solución tiene como consecuencia que la situación o persona que los causa se ve refrendada, apoyada y empoderada en su actuación y puede incrementar su intensidad impunemente; por otra parte, la persona que los sufre se ve indefensa y sola ante esta situación con el posible desarrollo de enfermedades graves. Todo ello por no admitir el problema.

La estructura organizacional (interna o en relación con Gobierno de Aragón), condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo; así como la falta de control en el trabajo, muchas horas de trabajo, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente, horizontal o descendente, ambigüedad o

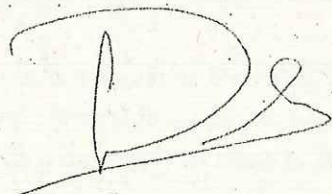
sobrecarga de rol y otros muchos son aspectos que también deben ser tomados como desencadenantes.

Como puede verse, muchos de estos aspectos podrían haberse visto afrontados con seriedad en él, lamentablemente deficiente, Plan de Igualdad recién aprobado, lo que nos lleva a sospechar que la empresa no tiene voluntad de solucionarlos y lo que pretende es colgar un Certificado de Excelencia de sus paredes. Ahora hay una nueva oportunidad para solucionar estos aspectos.

Por todo esto solicitamos a la empresa el compromiso manifiesto reflejado en **acciones concretas**, una **agenda de desarrollo y seguimiento con responsables asignados** para llevarla a cabo, **objetivos, presupuesto y fechas para el cumplimiento** de los diferentes ítems.

*Aprovechamos, también, para recordar que en la reunión de PRL mantenida el día 27 de julio se nos dijo que se enviarían las medidas propuestas, y cuales se ejecutaron, desprendidas de la anterior encuesta y que todavía no hemos recibido esa información.

Zaragoza a 24 de agosto de 2023.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'I' followed by a cursive 'Oria' and a final flourish.

Fdo: Ignacio Oria Larripa.