

MENUDO DESPROPOSITO

Las **cargas y ritmos de trabajo de las cadenas** a la que estamos siendo sometidos ponen en riesgo la salud de muchos/as compañeros/as que trabajan en esta fábrica.

Es cada vez más frecuente encontrarnos que fruto de este desajuste de producción que sufrimos las personas trabajadoras, se está influyendo definitivamente en auténticas patologías derivadas por la excesiva demanda de tareas (Carga mental, estrés, síndrome de fatiga, alergias, trastornos musculo esqueléticos etc.)

¿Cómo es posible que en muchos de estos puestos ni siquiera están actualizadas las gamas? ¿Dónde queda la REACTIVIDAD que tanto presumen en PSA Madrid? ¿A qué se dedican los/as compañeros/as de la comisión de productividad formada por 2 miembros de CCP, 2 de USO, 1 de CCOO y 1 de UGT que ni siquiera son capaces de controlar el cumplimiento del convenio donde dice que la documentación de los procesos debe estar actualizada y en los puestos de trabajo? Podríamos responder sin equivocarnos que la ineficacia e incapacidad de la Comisión de Productividad le viene muy bien a la Empresa para tener todo manga por hombro.

El artículo 30.3 del actual Convenio Colectivo entre otras cosas dice *“En cada puesto de trabajo existirá la documentación de procesos y tiempos correspondientes a las operaciones que en el mismo se realicen”*.

Desde esta Sección Sindical el pasado 4 de junio mandamos escrito a jefatura de Personal denunciando estos hechos para que lo corrigieran. Han pasado 20 días y ni han contestado al escrito y menos corregir el despropósito, no sabemos si por incompetencia o por pasotismo, por ello NO descartamos ponerlo en manos de la Inspección de Trabajo para exigir que se cumpla lo que dice dicho artículo.



Como observareis se practica un modelo laboral donde solo interesa la producción y nada las personas trabajadoras, solo somos números al servicio de PSA, donde cada vez más se intenta ocultar y desviar afectaciones producidas en el puesto de trabajo a la seguridad social, y donde el beneficio empresarial se antepone a todo lo demás.

SINDROME DEL TRABAJADOR QUEMADO

El síndrome del trabajador/a quemado o síndrome del 'burnout': es una dolencia contra la que los jueces llevan años actuando, y a partir de 2022, la Organización Mundial de la Salud lo reconocerá como enfermedad profesional y facilitará que quien lo sufre pueda probarlo durante un juicio como una patología asociada al empleo.

El burnout lo padecen trabajadores/as que viven una situación de estrés y ansiedad continuada que les incapacita laboral y socialmente, reduce su productividad y produce agotamiento emocional por diversas causas, Aquí observamos, cómo cada vez, empieza a ser común en los/as trabajadores/as este tipo de situaciones, todo ello fruto del sometimiento y la presión constante de unos ritmos y unas cargas de trabajo desenfrenadas difícil de aguantar.



Con el cambio impulsado por la OMS, se dará visibilidad a la dolencia, facilitará la gestión de bajas e incapacidades y, **sobre todo, lanza un mensaje a las empresas para que se conciencien e incorporen políticas de salud laboral para cuidar a sus trabajadores/as.**

LA PLAGA DEL ACOSO LABORAL

Según la OIT el acoso laboral también conocido como «mobbing» es la *“acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”*.

La OIT considera la violencia laboral un problema mundial. En Europa, según un informe de Eurofound, la violencia y el acoso laboral aumentaron afectando a un 14,9% en 2010. La violencia y el acoso laboral constituyen una parte importante de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo, que afectan a la salud y al

bienestar de las personas trabajadoras. Las agresiones verbales y psicológicas (**amenazas, intimidación, abuso verbal, acoso y violencia psicológica**) constituyen las formas de violencia y acoso laboral más denunciadas en la UE. Los/as trabajadores/as más jóvenes, especialmente las mujeres, son más afectadas sobre todo en términos de acoso sexual.

En España se denuncian la mitad de casos que en Europa; porque los demandantes pueden exponerse a represalias y por la dificultad de demostrarlo. Es conveniente solicitar la actuación de la Inspección de Trabajo, pero frecuentemente es necesaria la judicialización.