

CRITERIOS DE INTERVENCIÓN SINDICAL EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Introducción

Un error que hemos detectado muy frecuentemente, consiste en abordar, por parte de la RLT de CCOO así como de la estructura sindical federativa, la evaluación de riesgos psicosociales desde un punto de vista técnico preventivo exclusivamente, sin considerar realizar dicho abordaje desde un punto de vista sindical como elemento troncal, y el punto de vista técnico preventivo sea de soporte y como herramienta al planteamiento sindical.

Esto ha conllevado los siguientes problemas:

- 1) Se ha dedicado mucho tiempo a discusiones prolongadas sobre el método de evaluación a utilizar, y una vez decidido éste, sobre los criterios técnicos preventivos con los cuales se utilizará. En dicha discusión los interlocutores naturales de la Dirección de la Empresa, como es la RLT (sobre todo aquella perteneciente a CCOO) quedan en una posición marginal, o incluso anulados, cobrando el protagonismo en la discusión los asesores técnicos, tanto los propios de nuestra organización como los del servicio de prevención de la empresa. Se produce por tanto una paradoja, que entendemos indeseada, la interlocución se realiza entre agentes técnicos, quedando fuera de la misma los interlocutores sociales reales; Dirección y RLT.

Esta táctica que es propiciada por las Direcciones de Empresa, ya que sacan de la discusión los elementos centrales de la organización del trabajo, mediante el empoderamiento (contra lege) de los servicios de prevención, los cuales previamente han estado "aleccionados" sobre los límites que en ningún caso pueden sobrepasar, utilizando un neo lenguaje y nomenclaturas exclusivamente técnicas, a las cuales nuestros Representantes de CCOO no tienen las habilidades y conocimiento suficiente, en general, para poder utilizarlos (como es lógico y natural tampoco deben tener este conocimiento especializado ya que ésta no es su función).

- 2) La conclusión natural en este tipo de intervenciones con interlocuciones exclusivamente técnicas y no sindicales, nos lleva, cuando ha podido concurrir el técnico asesor de nuestra federación, a que la propuesta de medidas preventivas las tiene que realizar éste, ya que los delegados/as de prevención no tienen una posibilidad real de relacionar las condiciones de la organización de trabajo con los ítems técnicos de la evaluación de riesgos psicosociales, siendo por tanto medidas preventivas muy técnicas y de poco o nulo contenido sindical.

- 3) Los procesos de intervención en la evaluación de riesgos psicosociales tienen una duración excesiva y totalmente ineficiente, llegando en algunos casos a 4 ó 5 años, y en el mejor de los casos de 2 años como mínimo. Esto implica necesariamente que, o bien las medidas no se aplican bajo la excusa de que como ha pasado mucho tiempo las condiciones han cambiado y por tanto es necesario realizar otra evaluación, o bien la aplicación de medidas que no son sustanciales a la organización del trabajo y de carácter generalista, que muchas veces asumimos por cansancio y desgaste de la RLT. Los procesos de evaluación de riesgos psicosociales, una vez que han comenzado formalmente en la empresa, deberían estar finalizados, para ser eficaces, en un plazo no inferior a 6 meses y no superior a 1 año aproximadamente.

Cuando finalmente hay resultados, si es que los hay, éstos son poco relevantes, y se han producido mucho tiempo después de que los trabajadores y trabajadoras hayan rellenado el cuestionario, con lo cual no tiene prácticamente ninguna repercusión y valoración positiva por parte de la plantilla de cada centro de trabajo.

- 4) Se produce un serio desgaste sindical de nuestra RLT, la cual acostumbra a acabar “quemada” por estas intervenciones, ya que les ocupa un tiempo necesario en el cual no pueden realizar otras intervenciones sindicales, y además, provoca una seria frustración de la misma, ante resultados obtenidos bastante débiles o poco relevantes en relación a los principales problemas de organización del trabajo, y lo que es más grave, da una excusa cabal a las Direcciones de las Empresas para que, cuando haya que hacer una revisión y/o actualización de la evaluación de riesgos psicosociales, en muchos casos, no quieran permitir un proceso de participación real de la RLT, ya que lo utilizan como coartada para justificar que la misma alarga excesivamente su realización.
- 5) En ningún caso se ha planteado inicialmente antes de comenzar el proceso los objetivos sindicales que se pretenden comparándolos después con los resultados efectivamente alcanzados, lo cual no nos permite sacar una conclusión sindical de la eficacia o no de la intervención realizada.

Por todo ello, a continuación proponemos los siguientes criterios de intervención sindical en la evaluación de riesgos psicosociales.

Iniciativa en la realización de la evaluación de riesgos psicosociales

Generalmente, la realización inicial y/o revisión de la evaluación de riesgos psicosociales puede venir dada por tres orígenes diferentes:

- A propuesta de la RLT.
- A propuesta de la Dirección de la Empresa.
- Por requerimiento de la ITSS.

En los tres orígenes planteados los criterios sindicales a utilizar son los mismos, pero dependiendo de cuál sea el origen tendremos más opción y tiempo para realizar una correcta planificación y aplicación de los mismos (en el caso de que sea a propuesta de la RLT) o menos opción y tiempo (en el caso de los otros dos orígenes, sobre todo cuando sea por requerimiento de ITSS, la cual suele dar plazos de realización muy breves).

Otro elemento significativo, sobre todo cuando hablamos de la propuesta de la RLT, consiste en saber elegir en qué momento estaremos en condiciones sindicales de poder realizar una intervención adecuada. Por ello es imprescindible que antes de realizar ninguna propuesta, la RLT de CCOO haya realizado un trabajo preparatorio sindical previo, el cual abordaremos en el apartado siguiente.

Trabajo preparatorio sindical previo

Antes de la iniciación del proceso de intervención en la evaluación de riesgos psicosociales, proponemos que nuestros delegados/as realicen la siguiente intervención:

- a) Una relación de los principales problemas de organización del trabajo existentes en la empresa, haciendo una descripción lo más concreta posible, ordenados por orden de prioridad de mayor a menor, y detallados por departamentos y puestos de trabajo.

Como ayuda o guión a seguir para realizar esta relación de problemas organizativos lo más estructurada posible, se recomienda utilizar la estructura del convenio colectivo de aplicación. Pe, si es una empresa de comercio textil la pauta a seguir según el convenio colectivo de aplicación sería:

- Organización del trabajo; incluyendo funciones, formación profesional, ingresos, ceses, jornada laboral, tipo de contratación, grupos profesionales, etc.
- Condiciones económicas; retribuciones económicas e incrementos salariales, gratificaciones extraordinarias, plus nocturnidad, etc.
- Mejoras sociales; vacaciones, calendario laboral y de vacaciones, permisos retribuidos y no retribuidos, uniformidad, maternidad y paternidad, reducciones de jornada, excedencias, cobros, no discriminación por razón de género y planes de igualdad, etc.
- Seguridad y salud; trabajadores/as especialmente sensibles, acoso laboral, vigilancia de la salud, etc.
- Horas extraordinarias.
- Régimen disciplinario.
- Derechos sindicales.
- Varios; corrección del absentismo, formación continua, compensación y absorción de mejoras, garantía “ad personam”, incentivos, etc.

Utilizar la estructura de contenido del convenio colectivo ofrece otra ventaja añadida, ya que permite visualizar a los delegados/as si existen cumplimientos del mismo en elementos concretos, lo cual propicia que puedan intervenir en ese elemento de forma inmediata sin tener que esperar a las medidas preventivas psicosociales, pudiendo además incluir este tema en las mismas, con el refuerzo argumental de que está específicamente regulado en el convenio colectivo de aplicación.

- b) Elaboración de propuestas sindicales para cada uno de los problemas de organización del trabajo relacionados en el punto anterior.

En este apartado se trata de que nuestros delegados/as realicen propuestas sindicales sin ningún tipo de autocensura, intentando, cuando sea posible, ofrecer más de una solución a cada problema, a los efectos de tener posteriormente más elementos de negociación con la Dirección de la Empresa.

- c) Con las actuaciones de los dos puntos anteriores, ya se estará en condiciones sindicales de abordar por nuestros delegados/as la realización de la evaluación de riesgos psicosociales, habiendo conseguido de inicio las siguientes ventajas para todo el proceso:
- Nuestros delegados/as habrán determinado previamente los problemas y objetivos sindicales de la evaluación de riesgos psicosociales, utilizando una herramienta que conocen perfectamente y con la cual se sienten cómodos (a diferencia de un método de evaluación de riesgos psicosociales). Es decir, sabrán qué hacer sindicalmente con la evaluación de riesgos psicosociales.
 - Un mayor empoderamiento de nuestros delegados/as en todo el proceso de evaluación de riesgos psicosociales, sobre todo en la discusión de las medidas preventivas, ya que sabrán en todo momento qué es lo que quieren y podrán argumentar por qué lo quieren.
 - Serán nuestros delegados/as los interlocutores de la Dirección de la Empresa, sobre todo en la negociación de las medidas preventivas, y obligarán a que sea ésta la interlocutora de la RLT y no el servicio de prevención. Es decir, habrán ganado capacidad contractual en la negociación de la organización del trabajo.
 - Será fundamental en la actuación del técnico de la federación, en el caso de que sea necesario su concurso, el que nuestros delegados/as hayan identificado correctamente los problemas y objetivos sindicales en la organización del trabajo, así como las prioridades sindicales, ya que así el técnico de la federación podrá utilizar las herramientas técnico preventivas y jurídicas existentes para la consecución de dichos objetivos y prioridades. El técnico de la federación cumple la función primordial de dar soporte técnico jurídico a los objetivos sindicales determinados por nuestros delegados/as, así podrá hacer una mejor traslación a la evaluación de riesgos psicosociales de los mismos.
- IMPORTANTE.- Lo señalado en los tres puntos anteriores será eficaz si se produce una intervención clara de los asesores y responsables de cada sector en esta actuación, además de la posible participación en cuanto a criterios de intervención y coordinación de los secretarios de acción sindical, negociación colectiva, formación, dona, y salud laboral.

d) Determinación del procedimiento de evaluación de riesgos psicosociales.

Es imprescindible en este apartado determinar la aplicación de un método válido de evaluación de riesgos psicosociales (básicamente FPSICO 3.1 ó PSQCAT21 COPSOQ –ISTAS 21-), cualquiera de los dos son aceptables SIEMPRE Y CUANDO HAYAMOS REALIZADO EL TRABAJO PREVIO SINDICAL INDICADO ANTERIORMENTE, en caso contrario no obtendremos resultados con cualquiera de los dos métodos.

Pero no sólo tiene que ser la elección del método, sino que una vez determinado el mismo cómo se aplicará éste. En este punto encontramos cuestiones como el formato del cuestionario (en papel, telemático, etc.), si entran trabajadores/as de contrata, subcontrata, ETT'S, que no haya muestreos ni entrevistas personales, la no intervención de consultoras, garantizar el anonimato y la confidencialidad, que el servicio de prevención no realice propuestas de medidas preventivas en el informe preliminar, el idioma de los cuestionarios, campaña de sensibilización, entrega y recogida de cuestionarios, etc.

Un punto clave es garantizar la participación no solo de los trabajadores y trabajadoras sino también de la RLT; pe mediante la constitución de un grupo de trabajo paritario, los acuerdos del mismo son vinculantes para la empresa, etc.

Todo este procedimiento debe recogerse en un acuerdo con cláusulas concretas para la realización de la evaluación de riesgos psicosociales.

e) Trabajo de campo.

En este apartado se procede mecánicamente (ya que en el punto anterior se debe haber acordado como hacerlo) a la sensibilización de la plantilla, el cumplimentar los cuestionarios, y la realización del informe preliminar.

f) Determinación de las medidas preventivas.

Mediante el grupo de trabajo pactado anteriormente, y a través de que los acuerdos de las medidas sean vinculantes, se determinarán las medidas preventivas. En dicha negociación que debe pivotar necesariamente entre la RLT y la Dirección de la Empresa (y no con el servicio de prevención) proponemos la utilización de la matriz Origen/Medida preventiva.

Para ello será imprescindible el trabajo previo realizado por nuestros delegados/as en los tres primeros puntos de este apartado, ya que en este caso salud laboral de la federación utilizará lo planteado por nuestros delegados/as en la identificación de los principales problemas organizativos y las propuestas sindicales para cada una ellos y lo “trasladará”, mediante conceptos técnico preventivos a los diferentes factores de riesgo psicosocial que aparezcan en el informe preliminar.

Esto nos permite, en lugar de tener que discutir medidas para cada uno de los factores de riesgo psicosocial, en donde partimos siempre de una propuesta de la Dirección de la Empresa y/o del servicio de prevención, alargándose “in eternum” dichas negociaciones (lo cual es una táctica habitual de muchas empresas), podremos hacer una identificación del origen de cada factor de riesgo del informe preliminar y la consiguiente propuesta de medidas preventivas concretas en un solo documento y de forma prácticamente inmediata a la aparición del informe preliminar, al cual la Dirección tendrá necesariamente que responder, bien aceptando la medida propuesta (aunque sea con alguna modificación) o bien denegando la misma, lo cual tendrá la obligación legal de motivar la razón de por qué no, y proponiendo una medida preventiva alternativa de igual o superior eficacia.

La consecuencia lógica es que se negociará sobre las propuestas de la RLT, en los términos planteados por la RLT, y se acortarán de forma muy sensible los plazos de discusión de medidas preventivas, ya que no cabrán tácticas dilatorias al tener la Dirección que pronunciarse en un sentido u otro ante las medidas preventivas, lo cual nos permitirá un acuerdo efectivo, o por el contrario la negativa de la Dirección a negociar, lo cual nos permitirá determinar la utilización de instrumentos de acción sindical, de mediación, de denuncia, etc.

g) Necesidad de que se verifique por nuestros delegados/as un control y seguimiento de las medidas, tanto de su ejecución como de su eficacia.

En el presente caso, que también sería aplicable si no hay acuerdo en las medidas preventivas y la Dirección las aplica unilateralmente, desde la Secretaría de Salud Laboral tenemos preparados dos instrumentos que se pueden utilizar, en función de si es el método FPSICO 31. ó el método PSQCAT21 COPSQ (ISTAS 21), y es la utilización sindical (por nuestros delegados/as) de ambos métodos para poder documentar la eficacia ó ineficacia de las medidas preventivas aplicadas, teniendo una importancia crucial desde un punto de vista jurídico, ya que estaremos en condiciones de demostrar, cuando las medidas preventivas o bien no se han aplicado, o bien no se han acordado, la falta de medidas preventivas requeridas por la normativa de regulación.

EJEMPLO DE PLANTILLA SINDICAL DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

(NOMBRE EMPRESA)	(EMPRESA/CENTRO/DEPART.SECCIÓN/PUESTO DE TRABAJO)
-------------------------	--

DIANÓSTICO DE PROBLEMAS ORGANIZATIVOS

PROBLEMAS ORGANIZATIVOS (Referencia Convenio Colectivo ¹)	DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	CAUSA DEL PROBLEMA	ÁMBITO	PRIORIDAD

¹ Mirar anexo de conceptos de organización del trabajo recogidos en convenio colectivo.

(NOMBRE EMPRESA)	(EMPRESA/CENTRO/DEPART.SECCIÓN/PUESTO DE TRABAJO)
-------------------------	--

PROPUESTAS SINDICALES DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

PROBLEMAS ORGANIZATIVOS	PROPUESTAS SINDICALES (Intentar realizar más de una propuesta para cada problema organizativo)	ÁMBITO	PRIORIDAD

ANEXO conceptos de organización del trabajo. Convenio Colectivo Hostelería (Ejemplo)

- 1) Movilidad funcional.
- 2) Clasificación en grupos profesionales.
- 3) Ascensos (promoción).
- 4) Excedencias.
- 5) Contratación.
- 6) Tiempo de trabajo:
 - a) Jornada de Trabajo.
 - b) Descanso semanal.
 - c) Vacaciones.
 - d) Calendario laboral.
 - e) Fiestas no recuperables.
 - f) Licencias.
 - g) Horas extraordinarias.
- 7) Condiciones económicas:
 - a) Retribución.
 - b) Antigüedad.
 - c) Premio de vinculación.
 - d) Manutención.
 - e) Plus transporte.
 - f) Ropa de trabajo.
 - g) Nocturnidad.
 - h) Gratificaciones extraordinarias.
- 8) Seguridad e Higiene.
- 9) Formación profesional.

Otros

- 1) Estudiantes en prácticas.
- 2) Empresas subcontratadas, externalizaciones, ETT'S.
- 3) Conciliación vida laboral y familiar.
- 4) Igualdad.
- 5) Carga de trabajo.
- 6) Mandos intermedios, etc.