

¿POR DÓNDE EMPEZAMOS Y CÓMO LO HACEMOS?

Antonio García Segado

Delegado de Prevención

Carmen Marín

Asesora técnico-sindical de Salud Laboral de Murcia-CCOO

José Antonio Martín

Servicio de Prevención Propio del Ayuntamiento de Cartagena

El Ayuntamiento de Cartagena (Murcia) tiene una plantilla aproximada de 1.200 trabajadores, distribuidos en 40 centros de trabajo distintos. El 71,85% de la plantilla son hombres y respecto a la edad el 38,32% están comprendidos en el segmento de 36 a 45 años, y el 29,59% entre los 46 a 55 años. Los empleados fijos constituyen el 90,62% de la plantilla. Aproximadamente la mitad de los trabajadores y trabajadoras desempeña tareas de naturaleza administrativa, a continuación el colectivo de trabajadores más numeroso es el de policías, con una plantilla de unos 300 agentes; el personal de oficios (jardineros, electricistas, etc.) que cuenta con una plantilla de unos 200 trabajadores y, finalmente, los bomberos con una plantilla de 100 personas.

La organización sindical consta de Junta de Personal en donde la mayoría es de UGT y Comité de Empresa en donde la mayoría es de CCOO, con sus correspondientes secciones sindicales. Existen cuatro delegados de prevención, dos de CCOO y dos de UGT.

La organización preventiva del Ayuntamiento es: Servicio de Prevención Propio con las especialidades de Seguridad y Ergonomía y Psicología Aplicada, la especialidad de Higiene y Vigilancia de la Salud están concertadas con una sociedad de prevención.

CONSEGUIR EVALUAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

En este caso, la "idea" inicial de evaluar riesgos psicosociales, y hacerlo con el método ISTAS21 (COPSOQ), parte del Servicio de Prevención Propio del Ayuntamiento. Evidentemente la difusión o propagación de esta "idea" es bastante sencilla entre los delegados de Comisiones Obreras, obteniendo su apoyo inmediato para plantearlo ante el concejal delegado de Interior y presidente del Comité de Seguridad y Salud y el resto de representantes sindicales en el Ayuntamiento. En una reunión de Comité de Seguridad y Salud, celebrada en 30 de mayo de 2006, se llega al acuerdo unánime de proceder a la evaluación de riesgos psicosociales con el método ISTAS21 (COPSOQ), aunque todavía sin el compromiso expreso de la dirección de utilizar los resultados con una finalidad preventiva. Los argumentos utilizados en esta reunión a favor de la necesidad de evaluar los riesgos psicosociales se basaron fundamentalmente en la obligación legal de llevar a cabo este tipo de evaluación, obligación que afecta a todo tipo de empresas u organismos. Así mismo, se argumentó que en los años anteriores los esfuerzos se habían dirigido a la realización de la evaluación inicial de riesgos y otras de tipo específico, a la organización y planificación de la formación y de la vigilancia de la salud y, una vez realizado este trabajo, era el momento de abordar la evaluación de los riesgos psicosociales. Por otra parte, existiendo acuerdo previo entre las fuerzas sindicales mayoritarias sobre la utilización del método Istas21 (COPSOQ), este fue el principal argumento utilizado para convencer a la dirección, explicando también que es un método que cumple con todos los requisitos exigidos por nuestra legislación a un método de evaluación. En esta reunión también se procedió a constituir el grupo de trabajo formado por 4 delegados de prevención, un miembro del CSS. en representación de la empresa y un técnico del Servicio de Prevención del Ayuntamiento. De esta forma se pretendía que, en el funcionamiento del mismo, el conocimiento derivado de la experiencia del día a día en el Ayuntamiento se complementara con el conocimiento técnico. El grupo de trabajo mantuvo varias reuniones, con la asistencia de una asesora del Gabinete de Salud Laboral de CCOO para explicar más detalladamente el método y la forma de iniciar su aplicación.

DECISIONES SOBRE EL ALCANCE DE LA EVALUACIÓN Y POR DÓNDE EMPEZAR

A la hora de determinar el alcance de la evaluación de riesgos se decidió que se evaluarían todos los puestos del Ayuntamiento, pero ello planteaba un problema de operatividad atendiendo a los recursos preventivos a disposición: se trataba de escoger entre realizar la evaluación en todo el Ayuntamiento de una vez o abordarla por departamentos. Se pensó que era mejor hacerlo por departamentos, ante el gran número de departamentos (aproximadamente 40) y trabajadores existentes (1.200 trabajadores), ya que de esta forma se podrían devolver a los trabajadores los resultados más rápido y, fundamentalmente, se podría pasar a las fases de búsqueda y aplicación de medidas preventivas con más celeridad (en la práctica se ha comprobado que el trabajo de campo lleva su tiempo y es prácticamente imposible ir rápido). De esta manera se quería evitar la impresión que muchos trabajadores manifiestan de que se les pasan muchas encuestas pero nunca cambia nada.

Las conclusiones del grupo de trabajo fueron:

- Dividir el Ayuntamiento en 12 (áreas de trabajo) departamentos que, a su vez, se subdividían en secciones, las cuales corresponden a servicios o grandes departamentos dentro de un área. La determinación de estos 12 departamentos fue dificultosa pues, en un principio, salían bastantes más departamentos (17 o más). La asesora de CCOO expuso a los integrantes del grupo de trabajo la conveniencia, por razones operativas, de reducir al máximo posible el número de departamentos, basándonos siempre en los criterios técnicos expuestos en el manual del método de agrupar departamentos dependientes del mismo superior jerárquico.

El grupo de trabajo decidió finalmente que los Departamentos se determinaran teniendo en cuenta el organigrama político del Ayuntamiento; es decir, el alcalde –alcaldesa en este caso- sería el máximo superior jerárquico de la organización y los concejales los superiores jerárquicos de cada uno de los 12 departamentos tenidos en consideración para adaptar la pregunta del cuestionario relativa a este punto. Entendiendo, además, que, aunque el número de departamentos resultante era elevado no implicaba mayores dificultades, puesto que la evaluación de riesgos se iría realizando por departamentos en lugar de hacerla en todo el Ayuntamiento de una vez, lo que también facilitaría tanto la labor del Servicio de Prevención como la relativa inmediatez de los resultados y de la adopción de medidas preventivas, al poder desglosar más y tener un conocimiento más detallado de lo que está ocurriendo en cada departamento.

El criterio seguido para la subdivisión de los departamentos en secciones fue el de su correspondencia con los servicios o secciones realmente existentes dentro de cada departamento o área de trabajo, considerando necesaria esta subdivisión por los integrantes del grupo de trabajo debido a las importantes diferencias existentes entre las actividades realizadas por los trabajadores y trabajadoras de cada servicio.

- Comenzar la evaluación por el área de “Cultura, Juventud y Turismo” con un total de 95 trabajadores. Esta decisión se adoptó por mayoría apoyada en distintas razones:

- Un número adecuado de trabajadores para empezar la evaluación.
- Aglutina a distintos servicios, algunos no muy grandes, con funciones parecidas.
- Existen distintos horarios y distintas condiciones laborales.
- A la hora de adoptar medidas correctoras existe la posibilidad de empezar por unidades más pequeñas y comprobar su eficacia será más fácil.

DECISIONES SOBRE LA ADAPTACIÓN DEL CUESTIONARIO

- El grupo de trabajo acordó subdividir el área de “Cultura, Juventud y Turismo” en 5 secciones correspondientes a los distintos servicios existentes, siguiendo también el criterio de los distintos superiores jerárquicos.

- La adaptación del cuestionario en la pregunta relativa a los puestos de trabajo nos generó otro problema. ¿Debíamos elaborar una clasificación por puestos de trabajo distinta para cada uno de los 12 departamentos o manteníamos una misma clasificación por puestos para todos ellos? Consultado el Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud de ISTAS, nos aconsejaron que mantuviésemos la misma clasificación por puestos de trabajo para todos los cuestionarios y departamentos para evitar posteriores complicaciones en el tratamiento informático de los datos derivadas de la necesidad, entre otras, de garantizar que las distintas clasificaciones por puestos fueran comparables a la hora de su tratamiento conjunto, elemento fundamental para priorizar las intervenciones.

De esta forma, finalmente, el grupo de trabajo decidió agrupar los diferentes puestos de trabajo en 8 categorías generales que serán las mismas para las 12 áreas/departamentos en las que se subdividió el Ayuntamiento.

Se adoptó la nomenclatura que aparece en la RPT del Ayuntamiento por considerar que así se garantizaba que todos los trabajadores y trabajadoras se pueden identificar fácilmente en ellas al corresponderse con los puestos de trabajo que aparecen. Los criterios de clasificación estuvieron basados en agrupar en cada categoría todos aquellos puestos cuyas funciones más importantes y básicas presentan características similares. La categoría de puesto de atención al público generó mayor discusión pues algunos miembros del grupo de trabajo pensaban que había que cuantificar el % de tiempo real de trabajo con público y especificarlo en la categoría, aunque finalmente se pensó que esta situación podría representar una complicación acerca de la interpretación personal de cada trabajador optando al final unánimemente por describirlo como *“puestos que desarrollan la mayor parte de su actividad con atención directa a ciudadanos tales como oficinas de información...”* Con esta adaptación, a pesar de tener unidades de análisis en algunos casos inferiores a las 25 personas, se garantizaba plenamente el anonimato de los trabajadores. En las preguntas de departamentos y puestos se eliminó del enunciado la parte relativa a las rotaciones, puesto que no existen rotaciones entre puestos en el Ayuntamiento.

— Unánimemente el grupo de trabajo decidió mantener las preguntas sobre sexo, ya que la presencia de mujeres es importante en el Ayuntamiento, y edad al objeto de comprobar la existencia de posibles diferencias de exposición debido al alto porcentaje de trabajadores/as mayores de 50 años en este departamento. Respecto a las preguntas relativas a relación laboral se eliminó la opción de respuesta relativa a trabajar sin contrato, pues es un supuesto que no existe en el Ayuntamiento, pero se mantuvieron las restantes pues, aunque la mayor parte de personal tiene relación laboral estable, también hay trabajadores con contrato temporal, autónomos y becarios, y querían incluirlos en la evaluación de riesgos.

Estas conclusiones del grupo de trabajo se presentaron en una nueva reunión del CSS con fecha octubre de 2006, obteniendo en la misma el compromiso expreso de la representación política en los términos establecidos en la licencia de uso.

Tras este proceso se generó el cuestionario y se decidió la forma de informar, repartir y recogerlo. Se decidió empezar por un escrito dirigido desde el presidente del CSS a cada jefe de servicio para sensibilizar a los mismos y solicitarles día y hora para que el técnico de prevención y componentes del grupo de trabajo fueran a dar explicaciones oralmente sobre la evaluación y pasar el cuestionario. Una vez fijada dicha fecha la comisión del grupo de trabajo repartía previamente a todos los trabajadores una circular informativa sobre los riesgos psicosociales. Se entregaban los cuestionarios con un sobre en blanco para que fueran rellenados en el puesto de trabajo con tiempo suficiente para su contestación y una vez rellenos se introducían en el sobre, el cual se cerraba y era recogido al momento por los miembros del grupo de trabajo. Conseguimos una alta participación, se recogieron 89 cuestionarios de 95 posibles (93,68% de respuesta). En la actualidad se está trabajando completando el informe preliminar en el grupo de trabajo, analizando las causas y estudiando posibles medidas correctoras para su posterior implantación. ■