

## **DECIDIR EL ALCANCE DE LA EVALUACIÓN Y ADAPTAR LAS TÉCNICAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN**

Un instrumento de evaluación útil es un instrumento que nos permita localizar las exposiciones para hacer emerger posibles desigualdades de exposición a fin de desarrollar una prevención más eficiente y equitativa, a la vez que preserva el anonimato y permite una respuesta sincera y libre. Estas experiencias muestran cómo conseguirlo.

# INCLUIR EN LA EVALUACIÓN LOS PUESTOS OCUPADOS POR PERSONAL DE SUBCONTRATAS

**José Luís Burón Eira**

Delegado de prevención de CCOO

**Susana Martínez Sande**

Asesora técnico-sindical del Gabinete de Salud Laboral de CCOO de Galicia

Se trata de un centro de trabajo de la Administración General del Estado –dependiente del Ministerio de Educación y Ciencia– con sede en A Coruña, Galicia. Es un organismo de carácter científico dedicado a la investigación, cuyos trabajos se desarrollan en los laboratorios existentes en A Coruña y en buques –trabajo de campo–. Realizan sus funciones un total de 73 trabajadores y trabajadoras, entre becarios, funcionarios y personal de servicios desarrollados por otras empresas. Son 32 mujeres y 41 hombres, que superan en su mayoría los 36 años, los horarios son de turno fijo, la antigüedad de la plantilla en la empresa supera los 5 años y una parte importante los 10 años. Los delegados de CCOO están afiliados a la Federación de Servicios y Administración Pública (FSAP). El CSS es provincial conjuntamente con la Delegación y Subdelegación del Gobierno y de los otros servicios periféricos que no tienen CSS propio. La parte social está compuesta por: 2 miembros de CCOO -Funcionarios y Laborales-, 1 de UGT, 2 de CIG y 1 de CSIF. El servicio de prevención es ajeno, las funciones las desempeña la mutua FRATERNIDAD.

Los delegados proponen en varias reuniones del Comité Provincial realizar la evaluación de riesgos psicosociales ante la situación en un departamento del centro que presenta carencias organizativas y estructurales que están ocasionando conflictos a una parte de las personas trabajadoras. Se acuerda en el Comité Provincial la realización de la evaluación de riesgos psicosociales y la utilización el método COPSOQ (ISTAS 21). La dirección del centro y el Servicio de Prevención aceptan la propuesta de método ISTAS 21, firmando el acuerdo y constituyendo el GT integrado por un delegado de cada sindicato, CCOO, UGT, CSI-CSIF, un técnico de prevención, el director del centro y la jefa de gestión del mismo.

## LA DISCUSIÓN SOBRE EL ALCANCE DE LA EVALUACIÓN

El primer problema a solventar por el grupo de trabajo fue el alcance de la evaluación. Los delegados de CCOO, asesorados por el gabinete de salud laboral del sindicato, propusieron evaluar todos los puestos incluyendo los que realizan los servicios que salen a concurso público que suponen una implicación diaria con el centro. Se trata de evaluar las condiciones de trabajo de todos los puestos necesarios para el funcionamiento del centro, con independencia de la vinculación contractual de los trabajadores/as que las realizan. En este caso coincide que el personal perteneciente a otras empresas (17 personas trabajadoras) realiza su actividad en el centro de forma constante y durante toda su jornada y ocupan puestos de administración, grabadores de datos, limpieza, recepcionista y vigilancia. Nuestro argumento central era que las tareas realizadas son imprescindibles para el desarrollo normal de la actividad y que una parte muy importante de la organización del trabajo de estos puestos depende de las decisiones que se toman en el centro (método de trabajo utilizado, distribución y priorización de las tareas, horario...), decisiones que a su vez están en la base de los riesgos que pretenden evaluarse, los psicosociales.

Esta postura era apoyada por el resto de miembros del grupo de trabajo y desde un primer momento por la técnica de prevención, que compartía con la parte social la relevancia de la incorporación de todas las personas trabajadoras que realizan su actividad en el mismo centro de trabajo. En cambio, la representación de la dirección de la empresa se opone por considerar que no están vinculados contractualmente de forma directa con el centro, y se centra en los aspectos de la organización del trabajo que no dependen de la dirección del centro a evaluar, lo que le impide realizar modificaciones en la organización de su trabajo.

Vistas las posiciones encontradas, el grupo de trabajo analizó pormenorizadamente cada aspecto de la organización del trabajo de estos puestos y se llegó a la conclusión de que prevalecían (eran más numerosas) las cuestiones que dependían de las prácticas de organización del trabajo del centro, por lo que la representación de la empresa no tuvo más que ceder. Se planteó la idea de que todas las funciones realizadas, con independencia de quién realiza el pago o emite la orden, influyen y están interfiriendo en el desarrollo de la actividad final, se puso el ejemplo de falta de limpieza en zonas de trabajo por no adaptar horarios, y de forma similar para grabador de datos y trabajo de administración, de una forma u otra sí se le dan órdenes y se distribuye el trabajo de las personas ajenas, porque de cómo se ejecute su trabajo depende el desarrollo del trabajo del personal directo del centro. Finalmente el Grupo de Trabajo acuerda incluir a todos los trabajadores/as.

En este momento, el GT nos encontramos en las reuniones de preparación del trabajo de campo –adaptando el cuestionario y diseñando la forma de distribución, respuesta y recogida. ■

## ¿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. ■

# LA ADAPTACIÓN REALIZADA POR EL GRUPO DE TRABAJO

## **Toni Fontelles**

Delegado de prevención Plásticos Mondragón

## **Mila Cano Monterde**

Asesora técnico-sindical de Salud Laboral del País Valencià

Es una empresa con una antigüedad de 50 años, cuya actividad principal es la fabricación y transformación del plástico, ubicada en el Polígono Industrial del Mediterráneo en Albuixech (Valencia). En el primer trimestre del 2007, como consecuencia del proceso de fusión por absorción por la mercantil IRRIMÓN, SL, la sociedad ha cambiado su denominación social y actualmente se denomina MONDRAGÓN SOLUCIONES, SLU.

La plantilla actualmente está compuesta por 186 trabajadores, aunque en el momento de la evaluación eran 340 trabajadores sumando a todos los del grupo. Es una plantilla estable con tan sólo un 5% de eventualidad, y la mayor parte de ellos tienen una relación laboral de carácter indefinido. Trabajan a turnos y hasta este 2007 el 70% de los trabajadores/as eran del área de producción, aunque esta realidad ha cambiado sustancialmente tras el último ERE, siendo el área de producción la más afectada.

El convenio de aplicación en la empresa es el de Transformación Provincial del Plástico. La representación legal de los trabajadores está compuesta actualmente por un comité de empresa de 9 delegados afiliados de FI-TEQA-CCOO, con una mayoría sindical de CCOO, y el CSS está compuesto por 3 delegados de prevención, junto con 3 representantes de la empresa.

La empresa tiene concertado con el Servicio de Prevención Ajeno (MUVALE) el deber de prevención de los riesgos profesionales.

El pasado 2006 los delegados de prevención proponen realizar la evaluación de riesgos psicosociales por diferentes causas, en principio por ser uno de los objetivos de la gestión preventiva que se había marcado la RLT para el 2006, dada la deficiente organización del trabajo, ya que los turnos de trabajo se alteran con demasiada frecuencia, excesiva carga de trabajo que se une a los cambios constantes en puestos de trabajo y de tareas, tales circunstancias habían generado bastante malestar en la plantilla y problemas de estrés.

Los delegados de prevención realizaron la propuesta de realizar la evaluación con la metodología COPSOQ (ISTAS 21, PSQCAT21) en el seno del CSS, propuesta que tuvo aceptación por parte de la dirección de la empresa y del Servicio de Prevención.

De la fase inicial del proceso destacar la composición del grupo de trabajo y fundamentalmente su operatividad. Sobre su composición, los miembros que representaban a la empresa eran el responsable de Seguridad y Medio Ambiente y la responsable de Personal, y como representantes de la parte social 2 delegados de prevención de CCOO, para dar el respaldo técnico, el SPA (Técnica de Ergonomía y Psicosociología MUVALE) y la técnico-sindical del Gabinete de Salud Laboral y Medio Ambiente de CS CCOO PV. Esta decisión se formaliza mediante acta, integrando como miembro del grupo al responsable de Producción, el cual se compromete a asistir a las reuniones donde se discutan la aplicación y los plazos de cumplimiento de las medidas preventivas, y revisión de la eficacia de las medidas preventivas aplicadas. Y sobre su operatividad, resaltar el grado de complementación entre la parte técnica y la experiencia práctica aportada por los miembros del grupo de trabajo, que son los que mejor conocen el modelo organizativo y estructural de la empresa, en definitiva los que mejor conocen las condiciones de trabajo que se van a evaluar.

Tras la constitución del CSS se pasó a la fase de adaptación del cuestionario a la realidad de la empresa, los criterios básicos que manejamos fueron:

— Preservar el anonimato y confidencialidad, con el fin de permitir una respuesta libre y sincera y conseguir el mayor nivel de participación con un cuestionario donde se vieran reflejados los diferentes colectivos.

— Identificar en el cuestionario las diferentes realidades para hacer emerger las distintas desigualdades y niveles de exposición.

— Localizar de la forma más precisa las distintas exposiciones, para conseguir averiguar el origen de la exposición y poder desarrollar y planificar las medidas preventivas más adecuadas y comprobar la eficacia de las mismas.

Para cumplir estos criterios se eliminaron o adaptaron las siguientes preguntas:

— se eliminó la pregunta sobre la edad (por el criterio del anonimato),

— se identificaron los 11 departamentos existentes en las empresas del grupo integrando así en el cuestionario a todas las empresas del grupo como si fueran diferentes departamentos de una misma,

— los criterios para la adaptación del puesto de trabajo fueron las tareas y responsabilidades con independencia del departamento donde estuviera ubicado el puesto de trabajo, siendo los grupos resultantes: Operarios, Técnicos Directos, Administrativos, I+D con Oficina Técnica y de Mejoras, Jefes de Equipo, Técnicos Indirectos y Responsables de Área,

— se eliminaron las opciones de respuesta que no se daban en la realidad de la empresa de la pregunta relativa a la situación contractual, quedando 2 ítems (soy fijo o soy temporal),

— en cuanto a las preguntas relativas al tiempo de trabajo, todos los trabajadores de la empresa están a tiempo completo y trabajan de lunes a viernes, por lo que el resto de opciones se eliminaron; se eliminó la pregunta relativa a las 35 horas por cuestión de anonimato/confidencialidad, ya que tan sólo 2 personas estaban en esta circunstancia,

— se eliminaron las preguntas sobre bajas, ya que se consideró que identificaría al trabajador y para preservar el anonimato se decidió eliminarla. ■



# LA PARTICIPACIÓN DE TODOS EN LA ADAPTACIÓN DEL CUESTIONARIO

**Lola Florensa Calvet y David Ricart Jordana**

Delegados de prevención

La empresa se encuadra en el campo de la atención sanitaria pública de Lleida. Es un centro hospitalario donde trabajan 844 personas. De éstas, 613 (el 73%) son mujeres y 231 (el 27%) hombres. La edad más frecuente es 48 años y la media de edad es de 40 años. La antigüedad media del colectivo es de 10 años. En cuanto a la relación contractual, aparecen 621 trabajadoras y trabajadores fijos (el 74%) contra 141 contratos eventuales (el 17%, sin tener en cuenta las sustituciones). En este centro los puestos de trabajo son los siguientes: 60% personal sanitario, 30% personal administrativo y 10% personal de servicios. La empresa tiene un servicio de prevención propio, teniendo concertada la disciplina de seguridad con un servicio de prevención ajeno.

## LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA PROPONE EVALUAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

A inicios de este año la dirección de la empresa convoca a las delegadas y delegados de prevención y a representantes de la misma al Comité de Seguridad y Salud (CSS) con la finalidad de explicar que quiere llevar a cabo la evaluación de riesgos psicosociales. Con el asesoramiento del servicio de prevención propio se propone la aplicación del método COPSQ (PSQCAT21, ISTAS21), ya que es el método recomendado por la Generalitat de Catalunya que iba a usarse también en otros centros sanitarios.

Se manifestó a la dirección nuestro compromiso de participar activamente en esta evaluación. Por este motivo se contó con el apoyo del Gabinete Higia de CCOO de las Terres de Lleida por si era necesaria realizar alguna consulta de tipo conceptual y procedimental y también para trabajar nuestras propuestas con carácter previo a las reuniones del grupo de trabajo. Así, en estas reuniones en el sindicato, nosotros exponíamos las dudas en relación a la evaluación y respondiendo a preguntas de la técnica de Higia explicábamos en qué consistía nuestro trabajo en la empresa, la organización del trabajo en ésta, etc. Estos procesos acababan definiendo las aportaciones de la representación social al proceso de evaluación.

Una vez constituido el grupo de trabajo, las reuniones de preparación del trabajo de campo se realizaron casi de forma semanal. El servicio de prevención propio se encargaba de recordar el "guión" de trabajo del proceso de intervención, de aportar las explicaciones técnicas en cada momento y de proporcionar la información y la documentación a todas las personas que formaban parte del grupo, de cara a facilitar, en definitiva, la toma de decisiones y la consecución de acuerdos a las partes sociales. La decisión de las unidades de análisis básicas, departamentos y puestos de trabajo, fue el aspecto que requirió una mayor implicación, ya que se quería garantizar que la evaluación se atuviera a la realidad del centro de trabajo para localizar los problemas de exposición y para diseñar la solución más adecuada aumentando la efectividad en el momento de la implantación de medidas preventivas.

## DEFINIR LAS OPCIONES DE RESPUESTA PARA LAS PREGUNTAS RELATIVAS AL PUESTO DE TRABAJO Y AL DEPARTAMENTO

Respecto a los departamentos; es decir, a la identificación de las unidades de gestión, la propuesta de la empresa consistía en delimitar cuatro grandes departamentos: Área de hospitalización, Área de servicios centrales, Atención primaria y Administración y servicios. La idea de la empresa era que la simplificación permitiría tener los resultados más rápidamente.

Desde la representación de CCOO considerábamos que esta propuesta no reflejaba la complejidad de la empresa. En este sentido, elaboramos una relación de todas las unidades de gestión de nuestro centro, con el número de trabajadores y trabajadoras de cada una y la descripción de sus tareas.

En segundo lugar, y con el asesoramiento del Gabinete Higia de nuestro sindicato, agrupamos las unidades siguiendo criterios técnicos referenciados en el manual del método y criterios sociales que se derivaban del conocimiento que proporciona trabajar en la empresa (quién depende de quién; qué unidades comparten mando; qué tarea se realiza en cada puesto de trabajo, etc.). La propuesta configuró diecisiete opciones de respuesta que consideraban la organización y el funcionamiento jerárquico reales y la realización de tareas similares. Además se propuso no agrupar unidades con características y problemáticas organizativas muy específicas, ya que interesaba la medida concreta de aquellas exposiciones de riesgo a las que estaban expuestas para poder intervenir de forma más eficaz. El grupo de trabajo aprobó esta opción más detallada con el convencimiento que se ajustaba mejor a la realidad y posibilitaba una mayor acción preventiva posterior.

En cuanto a los puestos de trabajo se partió de la clasificación profesional reflejada en el convenio colectivo, aunque, de todas formas, se añadieron otros puestos de trabajo que, a pesar de no formar parte expresa del articulado del convenio, existían en el centro. La parte social fue exhaustiva en la consideración de todos y cada uno de los puestos de trabajo. Para garantizar que todos los trabajadores y las trabajadoras podrían verse identificados en una opción de respuesta, se relacionaron las denominaciones de los puestos de trabajo que incluían las categorías del convenio [por ejemplo: Personal asistencial y para asistencial sin titulación y/o formación (Personal de centralita-personal de cocina-personal de ropero-personal de limpieza)].

En ambos casos, puestos de trabajo y departamentos, la parte social realizó una propuesta de categorías (opciones de respuesta) para las unidades de análisis (en forma de pregunta en el cuestionario) en que la utilidad preventiva fuera prioritaria. Es decir, optando por separar lo máximo posible para identificar mejor las exposiciones pero sin vulnerar la cláusula metodológica del anonimato, a fin de posibilitar la respuesta libre y sincera de los trabajadores/as. Y, en consecuencia, permitiendo la máxima participación y procurando la máxima tasa de respuesta; y, por tanto, promoviendo una mayor fiabilidad de los resultados de la evaluación desde el primer momento de la adaptación del cuestionario. En el grupo de trabajo los criterios técnicos siempre fueron complementados con el conocimiento de los agentes sociales derivado de la experiencia cotidiana en la empresa.

Actualmente, después del verano, nos hallamos a punto de retomar el proceso en el momento de diseñar la forma de distribución y recogida del cuestionario así como las acciones de sensibilización y publicitación. La dirección consideró la necesidad de administrar el cuestionario durante el mes de junio para poder tener datos lo antes posible, pero las delegadas y los delegados de prevención apuntamos que eso afectaría a la participación, ya que esos eran meses vacacionales. La propuesta sindical consistió en pasar el cuestionario un mes después de las vacaciones, cuando todos los trabajadores y trabajadoras se hubieran ya reincorporado a su lugar de trabajo. Esta fue la propuesta aceptada finalmente. Nos hallamos a la espera de poder continuar a partir del mes de octubre. ■