

LA INSPECCIÓN DE TRABAJO PUEDE EXIGIR QUE LOS MÉTODOS CUMPLAN LOS REQUERIMIENTOS TÉCNICOS, OPERATIVOS Y JURÍDICOS

Sara Fernández Roda y Jordi de María Santamaría

Delegadas de prevención FCC-Logística

Pep Boadella Comas

Asesor técnico-sindical de Salud Laboral de la Federación de Comunicación y Transporte de CCOO de Catalunya

Se trata de un centro de trabajo situado en La Roca del Vallès (Vallès Oriental), dedicado a la logística dentro del sector de mercancías. En la actualidad cuenta con unos 92 trabajadores/as que eligieron como representantes a 5 miembros de CCOO encuadrados en la Federación de Comunicación y Transporte. Parte de la actual plantilla trabajaba en una dependencia que fue cerrada, si bien dependía orgánica y funcionalmente del centro de trabajo de la Roca. El total de la plantilla, ubicada en un único centro, fue absorbida por FCC Logística el año 2005. El Servicio de Prevención Propio de Santos, ahora de FCC Logística, sigue cumpliendo sus funciones en el centro de FCC Logística, con la excepción de las especialidades de Vigilancia de la Salud y Ergonomía y Psicología, que son contratadas y realizadas por Mutua Universal.

La actuación sindical se inicia en la antigua Santos Europea. Tras diversas reuniones y solicitudes concretas, el DP en fecha 03/12/04 solicita entre otras cuestiones que se le entregue una copia de la evaluación de riesgos psicosociales (pese a que no se ha efectuado, es una forma de requerir una obligación legal del empresario). La empresa ignora este aspecto, lo que motiva que se denuncie esta situación en la Inspección de Trabajo (ITSS) el 22/12/04.

Tras diversas gestiones de ITSS, el inspector José Luis Fuentes Bajo emite una diligencia el 15/11/05 (prácticamente un año después) en la que requiere a la empresa que *“efectúe (...) la evaluación de los riesgos de carácter psicosocial con la participación de los trabajadores, definiendo y aplicándose las medidas de carácter preventivo que determinen el control de tales riesgos”*.

Dos meses después, los DP recibimos una *nota informativa sobre la realización de evaluación de riesgos* del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales sito en Alcalá de Henares y en la que se nos comunica que el 25/01/06 se va a efectuar por parte del SPA Mutua Universal una visita a nuestro centro a los efectos de realizar una nueva evaluación de riesgos psicosociales, *“ese mismo día, si Uds. lo estiman oportuno, se les explicará antes de realizar dicha evaluación el método a utilizar”*. En esa fecha se nos expone que el método a aplicar es el que SPA Mutua Universal utiliza, *“el método de evaluación aplica un instrumento desarrollado por Mutua Universal (...)”* el cual se basa en la identificación de 4 fuentes de riesgo: Carga Mental, Contenido Trabajo, Condiciones Realización y Condiciones Generales trabajo. Se nos informa verbalmente de que la recogida de datos se realiza con la participación de un mínimo del 20% del total de la plantilla. En esta reunión cada una de las partes expone sus puntos de vista al respecto. La nuestra será la base de la posterior denuncia a ITSS, puesto que sostenemos que la empresa no está realizando la E.R. Psicosociales de manera adecuada, ya que no se ajusta a lo establecido en la normativa legal, y por tanto no podemos dar la validez suficiente a las actuaciones que se están realizando. Las otras partes mantienen la idoneidad del instrumento de Mutua Universal. En febrero se realiza la evaluación psicosocial con el instrumento de la mutua.

El 07/02/06 los representantes de CCOO presentamos la denuncia en ITSS en base a:

1) El incumplimiento por parte de la dirección de la empresa de los artículos 33, 34, 36 y 39 de la LPRL, puesto que en ningún momento la dirección de la empresa requiere la consulta y participación activa, ya que únicamente nos informa de la decisión tomada y, en principio, inamovible de efectuar una evaluación de riesgos psicosocia-

les mediante un "instrumento desarrollado por Mutua Universal".

2) La Generalitat de Catalunya reconoce como válidas dos metodologías: el F-Psico elaborado y publicado por el INSHT en 1998 y el COPSOQ elaborado por el AMI y adaptado a nuestra realidad por un equipo liderado por ISTAS, metodología esta última recomendada por la Generalitat en el "Manual per a la identificació i avaluació de riscos laborals". Por tanto, la Generalitat no reconoce como válido el llamado método o "instrumento desarrollado por Mutua Universal".

3) El instrumento de la mutua no identifica y mide suficientes factores de riesgo psicosocial (aquellas características de la organización del trabajo para las que hay evidencia científica suficiente de que pueden perjudicar la salud). Utilizan el concepto más limitado y desfasado de "carga mental" en lugar de exigencias psicológicas (cuantitativas, sensoriales, cognitivas y emocionales). Además no aporta el marco conceptual en que se fundamenta.

4) El citado instrumento tampoco tiene reconocida su fiabilidad, que no ha sido contrastada mediante indicadores estadísticos.

5) Utiliza check lists cuando la mejor técnica para identificar los conceptos abstractos que ocupan la Psicología son las escalas, que deben demostrar empíricamente que miden lo que dice medir mediante indicadores estadísticos como la consistencia interna.

6) Los check lists los rellenan los técnicos, supuestamente neutros pero más versátiles, observando a 19 trabajadores/as sobre un total de 82, impidiendo la representatividad de las condiciones de trabajo en ese centro y la validez de la evaluación. La estimación de la magnitud del riesgo es subjetiva, puesto que tiene en cuenta solo dos variables a las cuales se les asigna 5 niveles o parámetros igualmente subjetivos en su calificación.

7) No queda suficientemente claro el mecanismo por el cual se establecen y posteriormente puedan aplicarse las medidas preventivas.

La ITSS Remei Bel en fecha 18/12/06 emite un informe en el que tras analizar la documentación aportada manifiesta que *"el procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado. En caso de duda, deberán aportarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención (...) cabe señalar que existen muchos métodos de estudio de estos riesgos psicosociales, pero cuentan con tan sólo dos metodologías validadas en nuestra sociedad (...) tras estudiar ambas metodologías se recomienda la utilización del método CoPsoQ por los siguientes motivos (...) tiene una base conceptual clara y explícita (...) los indicadores de validez y fiabilidad del método son muy elevados (...) el uso de valores poblacionales de referencia (...) la metodología danesa ha estado adaptada y totalmente validada en nuestro entorno laboral (...) es un método reconocido a nivel internacional"*. Por ello requiere a la empresa para que en un plazo de 3 meses *"lleve a cabo una nueva evaluación de riesgos psicosociales, de acuerdo a la normativa precitada (...) garantice la consulta y participación de los trabajadores"*.

Por vez primera nos encontramos con una resolución de Inspección que no sólo exige a la empresa que cumpla con las exigencias legales de participación en la elección del método (y en las distintas fases del proceso preventivo), sino que entra a determinar las características que ha de cumplir un método aceptable atendiendo a los requerimientos jurídicos y técnicos. Pensamos que es muy importante que un miembro del cuerpo de inspectores entre en su resolución al fondo de la cuestión, desestimando una evaluación por la utilización de un método del que no tenemos información pública de validez y fiabilidad, en un campo, el de los riesgos psicosociales, en el que la invención poco profesional de métodos es lo habitual. Entendemos que con esta acción la inspectora pone su grano de arena para acabar con la burocratización y baja calidad de la prevención, lo que en este caso pasa por no aceptar cualquier evaluación sin haber analizado su contenido.

Pese a esta actuación inspectora, la empresa está incumpliendo el citado requerimiento, no obstante los escritos que los DP le presentan por lo que hemos vuelto a denunciar a la empresa. La ITSS citó a todas las partes implicadas y ahora estamos a la espera de la resolución pertinente y la posible acta de infracción con la consiguiente sanción. ■