

INTERPRETAR RESULTADOS Y PROPONER MEDIDAS PREVENTIVAS

La evaluación no es un fin en sí misma sino un instrumento para la acción. Un primer paso para una acción preventiva eficaz es tener un buen informe de evaluación que contenga, por un lado, el conocimiento técnico: identificación de los riesgos, su localización y la prevalencia y, por otro, el conocimiento derivado de la experiencia de las condiciones de trabajo que pueden ser origen del riesgo y de qué forma complementaria estén en la base de la interpretación de los resultados y en la propuesta de medidas preventivas.

CARENCIAS EN EL INFORME PRELIMINAR

Javier Uruén,

Delegado prevención TUZSA. Responsable Salud Laboral FCyT Aragón

Carmen Ainsa Pérez,

Asesoría Técnica de Prevención Riesgos Laborales CCOO Aragón

Hacemos un breve relato de la experiencia llevada a cabo en TUZSA, empresa de transporte público de Zaragoza, con 991 trabajadores/as, de los cuales 847 son conductores/as de autobús. Entre el colectivo de conductores diferenciamos conductores fijos (realizan el mismo recorrido y rutas 59%), conductores fiesteros (cubren festivos 13%) y conductores ambulantes (varían de ruta 28%); además de conductores, diferenciamos personal de taller, personal de oficinas e inspectores. La mayoría tiene una relación laboral indefinida.

En el Comité de Seguridad y Salud la representación sindical queda así: CUT (2), CCOO (1), UGT (1) y CSI-CSIF (1).

TUZSA cuenta con servicio de prevención propio, pero subcontrata actividades preventivas a un servicio de prevención ajeno, MAZ.

El motivo por el que se hace la evaluación de riesgos psicosociales es la obligación empresarial creada a través del requerimiento de Inspección de Trabajo, en contestación a la denuncia presentada por los delegados de prevención. A su vez, este requerimiento viene motivado por la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Sala de lo social) reconociendo a una conductora la situación de incapacidad permanente total para su puesto de trabajo habitual de origen profesional, con el diagnóstico médico de estrés laboral, el requerimiento también viene motivado por el número de bajas médicas por esta misma causa.

La empresa acepta realizar la realización de la evaluación de riesgos psicosociales mediante el método ISTAS21 (COPSOQ) aceptando sus condiciones de utilización ("finalidad preventiva, participación, confidencialidad y anonimato y no modificación").

En enero de 2006 se realizó la adaptación del cuestionario. En febrero se realizaron las reuniones informativas a los trabajadores, se pasó y recogió la encuesta, y se informatizaron los datos. Es de señalar la alta participación de los trabajadores: el 100% en conductores fiesteros, con una participación total del 86% de los conductores; y un 100% de la participación del personal de oficinas. Los trabajadores del taller de mantenimiento tienen una participación menor, del 47%.

EL INFORME PRELIMINAR

En el mes de julio se presentó en el CSS el análisis descriptivo de los datos por parte de la técnica de prevención. En esa presentación ya empezamos a constatar lo que con el informe en mano era evidente: falta información básica para permitir una prevención eficiente, y ello, no obstante, teniendo en cuenta que el contenido del informe preliminar viene perfectamente definido en el manual del método y el programa informático aporta y posibilita la información necesaria para que éste sea completo.

Concretamente, la descripción de las exposiciones se realiza teniendo en cuenta los datos de prevalencia tomando sólo como unidad de análisis la empresa, obviando los datos de exposición por las demás unidades de análisis: puesto de trabajo, tipo de relación laboral, edad, ordenación de la jornada, antigüedad, etc. Estos datos cruzados, es decir, la localización de las exposiciones, es fundamental para diseñar medidas preventivas adecuadas y realizar una intervención eficaz.

Se determina como unidad de análisis esencial el puesto de trabajo e intentamos llegar a un acuerdo de mínimos en el Comité de Seguridad y Salud, exigiendo la aportación como mínimo de los datos de exposición (tablas y gráficos) de las 21 dimensiones cruzados por la unidad de análisis puesto de trabajo.

Esta deficiencia de información nos parece esencial, es tan importante que pensamos imposibilita continuar adelante con el trabajo de interpretación de resultados y propuesta de medidas preventivas. Consideramos que se está quebrantando la licencia de uso del método al obstaculizar la consecución de la finalidad preventiva de la evaluación, desobedeciendo así mismo numerosos preceptos legales de la LPRL y el RSP que plantea claramente que la evaluación no es un fin en sí misma ni una mera prescripción burocrática, sino un paso previo para una prevención racional y efectiva: se evalúa para conocer y así prevenir de forma más efectiva; pero también que las evaluaciones deben dar información por puesto de trabajo.

A pesar de las deficiencias, los resultados arrojan información interesante, puesto que pone sobre papel aquello que los trabajadores ya saben: porcentajes altos de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable para la salud en control sobre los tiempos, exigencias cualitativas y cuantitativas, y posibilidades de relación.

La empresa se niega a dar la información que falta, que nosotros entendemos necesaria, y a cambio integra en el grupo de trabajo a un técnico que elabora unas propuestas para la mejora del nivel de comunicación, una condición de trabajo que no está en la base de las exposiciones mencionadas. Por nuestra parte no aceptamos discutir esas propuestas sino continuar adelante con el método de evaluación con cierto rigor técnico. La decisión unánime de la representación sindical es que si no se aporta toda la información, no se puede continuar adelante. ■

DE LOS RESULTADOS A LA PROPUESTA DE MEDIDAS PREVENTIVAS EN LA FUNDACIÓN JOAN XXIII

M^a Teresa Andreu

Adjunta a Dirección de Estudios Profesionales y responsable de Seguridad e Higiene

M^a Lourdes Bernat

Profesora de Secundaria y Delegada de Prevención

La Fundación Joan XXIII, situada en L'Hospitalet de Llobregat (Barcelona), alberga dos instituciones: un centro tecnológico (Centre de Tecnologies Ituarte –CETEI-) y un centro educativo (Centre d'Estudis Joan XXIII). Cuando se respondió al cuestionario la plantilla de la Fundación era de 140 trabajadores, de los cuales 78 eran mujeres, 106 formaban el conjunto del profesorado y los 34 restantes eran miembros del Personal de Administración y Servicios (PAS). Más de un 60% tenían una antigüedad superior a 10 años. Respecto a las edades, el 22% de los trabajadores eran menores de 35 años y el 38% mayores de 45 años. La mayoría de los trabajadores (90,6%) eran fijos; el 85,47% tenían contrato a tiempo completo y el 84% jornada partida.

La representación de los trabajadores/as se realiza a través del Comité de Empresa (CE) y del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL). En el momento de la evaluación en el CE se hallaban representados diferentes sindicatos (7 delegados de CCOO, 3 de USOC y 1 de UGT). Dos de los delegados de prevención (DP) que constituían el CSSL junto con la representación de la dirección, eran delegados sindicales de CCOO y se acordó con la empresa que el tercer DP fuera un trabajador de CCOO pero fuera del Comité. La empresa contaba con un Servicio de Prevención Mancomunado y se nombró a Maite Andreu (técnico superior en Prevención de Ergonomía y Psicología Aplicada) responsable de Seguridad e Higiene de la Fundación (según fija el Convenio de las Escuelas Concertadas de Catalunya).

En el último trimestre de 2003 los delegados de prevención (DP) de CCOO propusimos en la reunión del CSSL la realización de una evaluación de riesgos psicosociales con el Método COPSOQ (istas21, psqcat21). Después de discusiones diversas con la técnica de prevención del SPA sobre el método a utilizar se consiguió la realización de la evaluación de riesgos psicosociales entre julio de 2004 y junio del 2006 con el apoyo de la responsable de prevención de la empresa. Como puntos fuertes del proceso destacamos: por una parte, el gran interés mostrado por los trabajadores y trabajadoras que se reflejó en una elevada participación tanto en la cumplimentación del cuestionario (84,29%) como en el momento de identificar, a partir de conversaciones informales, los orígenes de las exposiciones nocivas; por otra parte, la gran cohesión e implicación de los miembros del grupo de trabajo que mostraban un gran conocimiento de las condiciones de trabajo en la Fundación. Como punto débil cabe mencionar la dilatación en el tiempo de todo el proceso y en mayor grado del análisis que se alargó más de lo esperado, sobre todo por problemas de recursos.

CONCRECIÓN Y PLANIFICACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS

Dada la tradición de participación del colectivo de trabajadores en la dinámica del centro, se pensó que el mejor procedimiento para la concreción de las medidas preventivas era el de los Círculos de Prevención (CP) tal y como propone el método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21). En primer lugar, por una razón metodológica pues quien realiza el trabajo tiene un conocimiento de éste que es esencial, complementario al conocimiento técnico e insustituible si lo que pretendemos es mejorar las condiciones de trabajo. En segundo lugar, por una razón de operatividad, pues la implicación activa de los trabajadores y trabajadoras es básica, si pretendemos una prevención eficaz ya que son ellos y ellas quienes van a protagonizar los cambios, que se aceptarán y entenderán mejor si han sido copartícipes de su diseño.

Se hizo una propuesta de funcionamiento de los círculos de prevención por parte de la representación de los trabajadores, que fue mejorada en una reunión del grupo de trabajo. La propuesta consistía en la realización de 7 círculos de prevención que se correspondían con puestos de trabajo identificados como más expuestos a la situación nociva en determinados factores de riesgo; estarían integrados por dos miembros del grupo de trabajo y 6 trabajadores como mínimo (con paridad de sexos y representativos de las distintas maneras de pensar existentes en la Fundación) que se reunirían en dos sesiones de dos horas de tiempo efectivo de trabajo. Se llegó a un principio de acuerdo sobre cuáles serían los círculos de prevención que tendrían que formarse y cuál sería su funcionamiento. Pero posteriormente, la dirección adujo falta de recursos humanos y económicos para aplicar la técnica de los CP, e incluso algún miembro de la dirección comentó que ya había suficientes medidas preventivas y éstas eran lo suficientemente concretas como para poder planificar la actividad preventiva. Los representantes de los trabajadores del grupo de trabajo se negaron a desestimar los círculos y se realizó una nueva propuesta.

Finalmente se acordó realizar una reunión para cada CP de dos horas de duración (una hora en tiempo de trabajo y otra a cargo del tiempo personal del trabajador), la participación era voluntaria. Todos los CP se reparcieron en dos días programados para reuniones de profesores con el mismo horario para todos. Para conformar los distintos círculos se hizo una primera convocatoria vía correo electrónico que fue repetida una semana después. Se pudieron completar 6 CP (*Profesores de Infantil y Primaria sin cargos, Profesores de Secundaria sin cargos, Personal del PAS-CETEI sin cargos, Tutores, Mandos Intermedios y el del Consejo de Dirección Ampliado*). El círculo de Profesores de Bachillerato y Ciclos Formativos sin cargos no se realizó por falta de asistentes. Para garantizar el anonimato, ningún miembro del grupo de trabajo representante de la dirección participó en los CP del resto de trabajadores y viceversa.

Se elaboró un documento diferente para cada Círculo de Prevención, con una parte común explicando qué eran los CP, quiénes podían participar y también su funcionamiento; una segunda parte en la que se mencionaban las exposiciones y los orígenes de las mismas relativas al puesto representado en el círculo y una tercera en la que se planteaban las propuestas de medidas preventivas a concretar y priorizar. Se añadieron unos anexos para ayudar en la concreción de las medidas preventivas, que más tarde fueron utilizados para visualizar mejor las aportaciones de cada uno de los círculos. Partiendo del documento proporcionado y después de un turno de palabras se discutió sobre los orígenes y se propusieron aquellas medidas preventivas que podrían mejorar la situación en la que se encontraban, valorando la posibilidad de implantación en su puesto de trabajo. El desarrollo del círculo de prevención se grabó en una cinta magnetofónica para no perder la riqueza de lo que se expuso, aunque su contenido era confidencial y sólo para realizar los informes.

De cada círculo se elaboró un informe, una tabla resumen de las medidas preventivas priorizadas por cada colectivo y una tabla comparativa de los distintos CP con el fin de que ayudaran en la planificación de la actividad preventiva.

En los documentos de trabajo se habían propuesto 56 medidas preventivas que fueron aceptadas en los círculos, algunas de ellas se concretaron más para los distintos colectivos y se añadieron otras 20 como fruto del trabajo de los mismos.

La participación en la concreción de medidas no acabó en los CP, algunos trabajadores y trabajadoras pedían realizar entrevistas informales a fin de trabajar las propuestas que se habían quedado en el tintero o que, tras pensar un poco más en lo dicho en el CP, habían llegado a un mayor nivel de concreción. Otros, que no pudieron asistir a la reunión, hicieron llegar sus aportaciones por correo electrónico.

De lo realizado hasta el momento, y pese a la longitud en el tiempo del proceso, percibimos un elevado nivel de satisfacción por parte de los trabajadores tanto con el grupo de trabajo como con la tarea que se ha realizado hasta ahora. No conviene retardar la planificación e implementación de la actividad preventiva, ya que se podría perder el interés y la confianza demostrada y existe el riesgo de que la invitación a la participación directa de los trabajadores en el diseño de las medidas preventivas sea interpretada como una estrategia de dilación para la implementación de las mismas. Ante ello debe mencionarse que algunas de las propuestas ya han sido objeto de aplicación, pero queda mucho camino por recorrer y la dirección no puede decepcionar. ■

PRIORIZAR LA DISCUSIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS

Pedro Almenara Medel

Delegado de prevención del Hotel Fañabé Costa Sur

Iván Borges Hernández

Asesor técnico-sindical del Departamento de Salud Laboral de CCOO Canarias

Las condiciones laborales de las camareras de piso han sido omitidas en gran parte de las evaluaciones de riesgos al basarse principalmente en riesgos de seguridad e higiene. Esto ha sido un gran problema, debido a que la no identificación de los riesgos de tipo ergonómico y psicosocial impide que éstos se puedan eliminar o controlar, lo que no se ve, no se puede eliminar. El impulso de las evaluaciones ergonómicas y psicosociales ha sido una constante (ver el trabajo realizado en el Convenio Provincial de Hostelería de Tenerife y la experiencia del Adeje Gan Hotel en este mismo libro) para hacer visible y eliminar las condiciones de trabajo desfavorables para la salud de las camareras de piso, que son un objetivo prioritario de intervención para la Federación de Hostelería y Comercio de CCOO de Canarias. La experiencia que se presenta a continuación es un ejemplo de esta actuación.

El hotel Fañabé Costa Sur es un hotel de 4 estrellas. Fue construido en el año 1994 y renovado en 2004, dispone de 396 habitaciones dobles repartidas en cuatro plantas, pertenece al grupo Fedola S.l. Trabajan 151 trabajadores y trabajadoras aproximadamente. La presencia de CCOO en el hotel es mayoritaria en todo sus órganos colegiados, el comité de empresa está compuesto por 9 delegados/as de CCOO afiliados a la Federación de Comercio y Hostelería. El Comité de Seguridad y Salud está conformado por 6 miembros. La modalidad preventiva que presenta la empresa es la de Servicio de Prevención Ajeno, denominado MGO, con la que tiene contratada todas las especialidades.

LAS CAMARERAS DE PISO EN EL HOTEL

En el departamento de camareras de piso del hotel trabajan 39 camareras de piso, 1 gobernanta (jefa de departamento), 2 subgobernantas (mandos intermedios) y 1 valets (mozo de limpieza del departamento de pisos, realiza tareas de apoyo a las camareras de piso). Se trabajan 5 días a la semana y se descansan dos días consecutivos y correlativos, por lo que suelen descansar un fin de semana al mes. El horario es de 7.30 de la mañana a 15.30 horas y se distribuye de la siguiente manera:

- 7.30 a 8.30: Limpieza de zonas comunes (estas zonas son lugares como la recepción, baños, restaurantes, bares, etc.), entrega del control diario de tareas (las camareras denominan a este parte de trabajo diario "control"), limpieza de pasillos asignados (antes de la realización de la evaluación de riesgos la limpieza de zonas comunes se extendía hasta las 9:00).

- 8:30 a 15:30: Limpieza de habitaciones asignadas en su "control", teniendo un descanso de media hora a las 13:00 para almorzar.

En su mayoría trabajan a tiempo completo. El 52,5% de los/as trabajadores/as es fijo y el salario se sitúa entorno a 1.050 € brutos negociado en el pacto salarial del Hotel Fañabé Costa Sur. El número de habitaciones que se asigna a cada camarera se calcula con el planning que suministra por la mañana la gobernanta, aunque el número medio de habitaciones es de 24.

El ritmo de trabajo de las camareras en el hotel es muy alto, prácticamente sin descanso, este hecho se ve agravado por el alto índice de bajas que sufren y que no son sustituidas o cubiertas a tiempo por otras compañeras, con lo que la carga de trabajo va en aumento. Un ejemplo de las consecuencias del alto ritmo de trabajo son algunos casos de anemia que se están produciendo, debido a la mala alimentación que están padeciendo en el centro de trabajo, ya que a las camareras no les da tiempo de acabar con todas las tareas y no van a co-

RIESGOS PSICOSOCIALES	ORIGEN	PROPUESTAS MEDIDAS PREVENTIVAS	ACCIONES
<p>CONTROL SOBRE TIEMPO DE TRABAJO:</p> <p>95,45% EN SITUACIÓN DESFAVORABLE</p>	<p>Los tiempos de servicio están muy ajustados.</p> <p>Inexistencia de margen de autonomía para descansos, pausas.</p>	<p>Reorganización del trabajo para que puedan establecer pausas y descansos.</p> <p>Tener en cuenta las situaciones excepcionales (bajas prolongadas).</p> <p>Tener en cuenta las bajas y ausencias.</p>	<p>Eliminación de tareas (bajar la basura, aliviar los carros, cristaleras de las terrazas, reducir la limpieza de zonas comunes).</p> <p>Contratación 3 valet exclusivo para departamento de pisos.</p> <p>Preavisar de ausencia para el "control" se adecue a la baja inesperada.</p> <p>Suplir las bajas lo antes posible con camareras de ETT.</p>
<p>EXIGENCIAS PSIC. CUANTITATIVAS:</p> <p>71,43% SITUACIÓN DESFAVORABLE</p>	<p>Plantilla ajustada.</p> <p>Demasiadas tareas.</p>	<p>Reducción de tareas.</p> <p>Mejorar equipos de trabajo.</p> <p>Ampliación plantilla.</p>	<p>Eliminación de tareas (bajar la basura, aliviar los carros, cristaleras de las terrazas, limpiar farolas).</p> <p>Contratación 3 valet exclusivo para departamento de pisos.</p> <p>Colaboración de los valets en la vuelta al colchón matrimonio.</p> <p>Descargar en otras categorías algunas tareas (en la supervisión que los mandos realicen sobre el trabajo de las camareras solucionen las deficiencias que detecten: falta de algún material, falta de limpieza en espejos, ventanas, etc.).</p> <p>Compra de los equipos detectados en la evaluación ergonómica ya que facilitan el trabajo.</p>

mer o comen muy poco. Durante toda la jornada sufren riesgos por posturas forzadas, movimientos repetitivos, manipulación excesiva de cargas. A estas exigencias se suma la escasa autonomía e influencia que poseen. Dolores de espalda, cuello y muñecas, lumbalgias, varices, anemia, estrés, son los daños a la salud derivados del trabajo más frecuentes. Problemas que no son detectados por la empresa debido a que se suelen tratar como enfermedades no relacionadas con el trabajo. Estas condiciones transmitidas a los delegado/as por parte de las camareras hizo que priorizáramos la actuación sobre este departamento.

Se le propuso a la empresa la necesidad de que la evaluación de este puesto debía ser integral; y las evaluaciones de riesgos debían contemplar todo el abanico de riesgos que este puesto presenta. La lucha por conseguir este objetivo también se estaba produciendo a nivel de convenio. Tras la aprobación, en la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud del Convenio Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife, de los mínimos exigibles en las evaluaciones ergonómicas y psicosociales de las camareras de pisos, las reticencias fueron mucho menores y los avances fueron considerables. Tras reticencias iniciales de la dirección para que se evaluara los riesgos psicosociales a través del método ISTAS 21 (COPSOQ), la empresa finalmente accedió.

UN INFORME PRELIMINAR DEFICIENTE QUE NO PARALIZA LA PREVENCIÓN

Después de todo el trabajo realizado, el informe preliminar que entregó el servicio de prevención presentaba importantes deficiencias, la más importante es que carecía de los resultados cruzados: no incluía las tablas y gráficos de prevalencia de exposición por unidades de análisis (tipo de contrato, antigüedad, edad, etc.). Tampoco había la descripción de condiciones sociodemográficas y de empleo y los porcentajes de respuesta a todas las preguntas aparecían en un apéndice final incomprensible, entre otras muchas cuestiones.

Después de ver pros y contras los/as delegados/as de prevención junto con los asesores de salud laboral de CCOO (gabinete técnico) decidimos actuar de forma paralela en dos sentidos. Por una parte, se elaboró un informe de deficiencias y se exigió la cumplimentación de las mismas al servicio de prevención. Sin embargo, no paralizamos las reuniones del grupo de trabajo ya que con la información deficiente que el informe presentaba se podían extraer algunas conclusiones.

Escogimos aquellas exposiciones que concentraban mayor número de trabajadores en la situación más desfavorable para la salud (cuando hay entre el 90 y el 70% de trabajadores en la situación más desfavorable no es tan importante localizar la exposición, por lo que no son tan importantes los datos cruzados) y usamos el conocimiento derivado de la experiencia de los que trabajan en el hotel (los/as trabajadores/as) para suplir la concreción de la exposición que debían darnos con la distribución de frecuencias de respuesta (ver cuadro con algunas de las exposiciones y medidas en discusión) y la localización de las mismas que nos darían los datos cruzados. Con este trabajo empezamos a discutir el origen y las medidas preventivas. De esta manera no parábamos el proceso y avanzábamos la discusión hacia el terreno que nosotros queríamos: el de la implementación de las medidas preventivas sin más dilaciones que las propias de la discusión. En CCOO tenemos claro que identificamos y medimos las exposiciones para actuar, para cambiar aquellas condiciones de trabajo que perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras. ■

EVITAR LA PARALIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN

Lina Sierra Palacios

Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente de la Unión Regional de CC.OO. de La Rioja

Jorge Tejada Gil, Sandra Sánchez Molina

Asesores del Gabinete de Salud Laboral y Medio Ambiente de la Unión Regional de CC.OO. de La Rioja

La empresa que nos ocupa, Crown Bevcan España, centro de Agoncillo (La Rioja) forma parte de una multinacional y se dedica a la fabricación de envases metálicos. Cuenta con unos 180 trabajadores, la mayor parte son hombres, en edades medias que ocupan puestos de operario de producción directa. Trabajan a turnos rotatorios, incluyendo el nocturno, tienen contratos indefinidos y salario fijo. CCOO es mayoría en el comité de empresa del centro y sus miembros pertenecen a la Federación Minerometalúrgica. La empresa cuenta con un Servicio de Prevención Propio (mancomunado) que abarca todas las especialidades preventivas salvo la Medicina del Trabajo, que tienen contratada con la mutua MAZ.

No obstante la larga insistencia por parte de los delegados de prevención, que ya a principios del año 2005 proponen la evaluación de los riesgos psicosociales utilizando la metodología ISTAS21 (COPSOQ), dadas las quejas de los trabajadores en relación a la poca autonomía en su trabajo y los turnos, será la exigencia del cumplimiento urgente de la Norma OHSAS 18.001 (Gestión de Higiene y Seguridad en el Trabajo) por parte de la multinacional, la que lleva a la dirección de este centro a iniciar la prevención de estos riesgos.

La dirección del centro se niega a utilizar el COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT 21) y propone los métodos del INSHT. Después de varias discusiones y analizada la situación, los delegados de prevención aceptan como mal menor que se utilicen los check- lists del Manual para la Evaluación de Riesgos Ergonómicos y Psicosociales en PYMES, editado por el INSHT, sin olvidar su objetivo de aplicar la metodología ISTAS21 a medio plazo. La técnica de prevención realiza muy bien su trabajo e identifica dos puestos, Operador Barnizadoras y Paletizador de Final de Línea, como los de mayor riesgo, y decide evaluar las condiciones de trabajo utilizando el FSICO, pasando el cuestionario a cada operador de los puestos citados: Esta evaluación muestra tres factores de riesgo: supervisión/participación (muy poca participación en las decisiones y ausencia de refuerzo por parte de los mandos), trabajo a turnos y nocturno (no se tiene en cuenta la edad de los trabajadores, la carga de trabajo es la misma por la noche que por el día y la noche exige mayor nivel de atención), y contenido del trabajo (no hay espacio para la iniciativa y las tareas son monótonas).

Dado el excelente trabajo técnico y que los resultados muestran lo que los trabajadores y sus representantes veníamos intentando visualizar en nuestras quejas y reivindicaciones, decidimos que no valía la pena discutir más sobre el método y que el trabajo sindical debía centrarse en discutir el origen y las medidas preventivas. Para ello se constituye un grupo de trabajo para cada puesto compuesto por un delegado de prevención, la ergónoma del grupo, un trabajador del puesto y un directivo con capacidad de decisión. Sindicalmente, consideramos muy importante esta composición del grupo ya que, por un lado, permite hacer complementarios el conocimiento técnico y el derivado de la experiencia de quien vive cotidianamente las condiciones de trabajo y, por otro, es sumamente operativo, ya que permite la implicación activa de los que tienen poder de decisión y acción, característica fundamental si pretendemos una prevención eficaz: los cambios en las condiciones de trabajo se aceptarán y entenderán mejor si éstos han sido partícipes de su diseño. Para nuestra sorpresa a esta composición de los grupos de trabajo se ha llegado con relativa facilidad por la disposición de la empresa, aunque se tuvo que insistir en la participación imprescindible de los directivos de más alto rango en el campo organizacional de que se trate en cada reunión.

Si bien el proceso de evaluación y discusión de medidas preventivas ya está en marcha y nuestro objetivo es implantar cambios en la organización del trabajo para que las condiciones de trabajo sean más saludables, los delegados de prevención siguen ejerciendo presión, a través del Comité Intercentros (en el que tenemos mayo-

ría), para alcanzar un compromiso de, en un plazo medio, implantar la evaluación de los riesgos psicosociales mediante el método ISTAS21 (COPSOQ) en todos los centros del grupo multinacional y para todos los puestos de trabajo, eso sí, sin dejar que sirva como excusa para dejar de implementar las medidas preventivas que estamos negociando. Existen serias posibilidades al respecto.

Los grupos de trabajo para discutir medidas preventivas se van a reunir en próximas fechas. Se ha decidido empezar por el factor de riesgo de la turnicidad y nocturnidad, y desde CCOO vamos a proponer las siguientes medidas:

- Discutir la elección de turnos entre todos los interesados. Dar participación en el establecimiento de la organización de turnos (número, pausas, procedimiento de rotaciones justo, horas de comienzo y finalización, posibilitar permutas entre trabajadores mismo grupo profesional), en su seguimiento y evaluación periódica.

- Posibilitar que los turnos de noche y tarde serán preferentemente más cortos que el de mañana. Reducir tiempo de jornada efectiva sin reducción de sueldo (aumentar descansos).

- Reducir la carga de trabajo en el turno de noche dejando para el mismo las tareas imprescindibles y que no requieran una elevada atención.

- Dar a conocer con antelación el calendario de turnos para favorecer la planificación de la vida privada y de posibles cambios de turno.

- Establecer los turnos respetando al máximo el ciclo del sueño: evitar que el turno de mañana comience a una hora demasiado temprana.

- Dar facilidades (comedores, cocina, etc.) para que los trabajadores puedan comer de manera equilibrada, ingerir alimentos calientes y disponer de tiempo suficiente.

- Disminuir la edad del trabajo nocturno obligatorio (la OIT recomienda que sea voluntario a partir de los 40 años).

- Establecer un sistema de vigilancia médica que detecte la falta de adaptación de los trabajadores al trabajo a turnos y/o nocturno y así poder aplicar el artículo 36 del ET (derecho a trabajo diurno).

Por parte del Gabinete de Salud Laboral y Medio Ambiente de la Unión Regional de CC.OO. de La Rioja, hemos acompañado y asesorado a los DP en todo el proceso, aportando información sobre los riesgos psicosociales en general y la metodología ISTAS21 (COPSOQ) en particular, asistiendo a reuniones del CSS y, por último, aportando ideas a la negociación actual de medidas preventivas. ■

LOS PROBLEMAS APARECEN EN EL MOMENTO DE IMPLEMENTAR MEDIDAS

Juan Martínez Galán

Delegado de Prevención FECOMA - Andalucía

Rafael Torrente

ISTAS

CORMAN SA es una empresa nacional dedicada a la colocación de protecciones colectivas en obras. La experiencia se desarrolló en dos provincias de la división sur, Málaga y Sevilla, con una plantilla total de 89 personas distribuidas en 12 obras y 2 oficinas. La mayor parte eran hombres que ocupan puestos de operario, trabajan en jornada partida y la mayoría están contratados de forma indefinida, cabe destacar que con elevados ritmos de trabajo y que CORMAN siempre actúa como subcontratada. En aquellos momentos toda la representación sindical era de CCOO, afiliados a la Federación de Construcción y Madera de Andalucía. La empresa tiene un técnico que actúa como servicio de prevención.

De la fase de preparación y realización del trabajo de campo de la evaluación queremos destacar las acciones realizadas para superar los dos obstáculos más importantes: la dispersión de la plantilla y la escasa información y sensibilización relativa a los riesgos psicosociales. Ambas barreras fueron superadas convocando una asamblea en cada provincia, permitiendo la empresa acortar la jornada de trabajo para facilitar el desplazamiento y la asistencia a las asambleas, a las que asistieron un buen número de trabajadores que mostraron su interés sobre el tema. Para completar esta acción realizamos visitas obra a obra y trabajador/a a trabajador/a para estimular su participación. La tasa de repuesta (50%) fue baja, aunque aceptable teniendo en cuenta las dificultades con que nos fuimos encontrando.

Los datos obtenidos muestran como exposiciones más problemáticas las relativas a:

- Exigencias psicológicas cuantitativas.
- Inseguridad.
- Conflicto de rol.
- Estima.
- Exigencias psicológicas sensoriales.
- Exigencias psicológicas emocionales.
- Previsibilidad.

Decidimos empezar por reducir las exigencias cuantitativas y la inseguridad que son las que acumulaban un mayor número de trabajadores en situación más desfavorable para la salud (la prevalencia de la exposición era 81,8% en exigencias cuantitativas y 75 en inseguridad). Por ello los representantes de los trabajadores realizamos una serie de propuestas que fueron asumidas por el grupo de trabajo:

En cuanto a las exigencias cuantitativas:

- Aumento razonable de la plantilla (empezar por estudiar las posibilidades).
- Crear "cuadrillas móviles" para apoyos puntuales de aumento de faena o de faltas de trabajadores. La misión es actuar en una obra determinada cuando la carga de trabajo aumenta puntualmente.

Medidas para combatir la inseguridad:

- Establecer un mayor control en la confección de los partes de trabajo, para que no haya problemas en el cobro de las horas extras.
- Pago de las horas extras dentro del mes en el que se realizan.
- Planificar de forma semanal el personal a destinar a cada obra, ahora se realiza sobre la marcha, sin previo aviso.

Así mismo planteamos una serie de medidas transversales en la dirección de la integración de la prevención en la cotidianeidad de la gestión.

— Integrar el informe psicosocial como parte de los datos generados por el sistema de gestión y por tanto entrarían a formar parte de los datos utilizados por la compañía para el análisis de la misma, teniéndose en cuenta para futuras decisiones y estrategias a implantar en la compañía. dentro de las diferentes responsabilidades que forman parte de la revisión del sistema de gestión de la empresa.

— Realización de un plan de comunicación interna, que integre entre sus objetivos la disminución de los riesgos psicosociales en CORMAN.

— Llevar a cabo la identificación de prácticas saludables y no saludables en cuanto a la prevención de riesgos psicosociales.

— Llevar a cabo la evaluación psicosocial en CORMAN ZONA CENTRO.

La iniciativa en las propuestas puntuales partió de la representación sindical, siendo la empresa la que presentó las medidas transversales. La dirección de la empresa se mostró bastante receptiva, integrando estas propuestas en las reuniones de dirección de la empresa, tanto a nivel de división sur como nacional, y se comprometió a dotar de financiación la puesta en marcha de tales acuerdos. A continuación se realizó una campaña de información al conjunto de los trabajadores sobre los resultados obtenidos y las medidas preventivas a implantar.

A partir de este momento, todo quedó paralizado, el técnico del servicio de prevención de la empresa designado para esta responsabilidad cayó enfermo y todo han sido evasivas y demoras por parte de la dirección de la empresa para la puesta en marcha de lo acuerdos tomados (cambios de responsabilidades, nueva configuración organizativa, problemas de índole interna, etc.), no sin antes publicitar la realización de la evaluación de riesgos psicosociales a través de sus boletines corporativos.

Al día de hoy, ya han pasado dieciocho meses desde que el grupo de trabajo elevó las propuestas a la dirección, desde la representación sindical en la empresa seguimos insistiendo y recordando los compromisos adquiridos y la empresa sigue manifestando que están interesados en dar cumplimiento a lo acordado, pero sin concreción ninguna (ni voluntad ni económica). ■