



**Rº Sº n.º:** 457/18  
**FECHA:** 13-04-2018  
**DESTINO:** SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y ACCIÓN SOCIAL.  
**ORIGEN:** Sindicato Unificado de Policía (SUP), CEN, Secretaría Riesgos Laborales.  
**ASUNTO:** Consulta sobre el nivel de confianza que presenta la metodología empleada por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la DGP en la evaluación de riesgos psicosociales.

Carlos Alberto Prieto Conesa, delegado de prevención y miembro de la Comisión de Seguridad y Salud Laboral Policial de la Dirección General de la Policía (DGP), designado por el Sindicato Unificado de Policía (SUP), y con dirección a efectos de notificación en Plaza de Carabanchel Bajo nº 5, Comisión Ejecutiva Nacional (Secretaría Riesgos Laborales) del SUP, por medio del presente escrito dirigido al SERPRE realiza la petición que más adelante se detalla, en base al conocimiento de los siguientes hechos:

**Primero.-** Se tiene constancia de que se ha utilizado, por parte del SERPRE, un cuestionario denominado "*Cuestionario para la Evaluación de Demandas, Recursos, Bienestar, Psicosocial y Resultados organizacionales en el Cuerpo Nacional de Policía*", del cual, hasta fecha que se desconoce, ha servido al efecto de trabajo de investigación y que contaba con la autorización de la Subdirección General de RRHH. En su introducción, claramente se especificaba que se presentaba como proyecto de investigación y no como una herramienta de evaluación de factores de riesgo psicosocial, y que la persona que solicita la cumplimentación del mismo lo hacía en calidad de investigador y en ningún caso como miembro de ese Servicio, al cual, la norma le confiere el desempeño de tales atribuciones (art. 18 del RD 2/2006).

La evaluación de los riesgos psicosociales no se enmarca en un proyecto de investigación, sino en una obligación preventiva empresarial. En este sentido es muy importante, en primer lugar, que se utilicen las herramientas para el fin para el que han sido diseñadas ; y en segundo lugar, informar de manera nítida y clara a los trabajadores (delegados de prevención) de la finalidad de dicho cuestionario.

Además, en oficio remitido a este Sindicato, por parte de la Subdirección General de Recursos Humanos de fecha 28 de junio de 2017, con reg.sal. 2255, por el que se nos da contestación acerca de la herramienta o metodología utilizada para evaluar Riesgos de carácter psicosocial, en la que se incluye informe técnico elaborado por ....., de fecha 22 de junio de 2017, en su punto 1º "Objeto del informe", se cita textualmente:

*"En ningún caso, un Servicio de Prevención debe demostrar la fiabilidad de los instrumentos que utilice cuando son propiedad de terceros, como puede ser FPpsico, ISTAS o DECORE, por citar algunos de los productos más conocidos. Si es cierto que  
debe asegurarse de la calidad de las herramientas que vaya a utilizar....."*

Recordamos que la metodología de evaluación psicosocial ha de proporcionar confianza en el resultado tal como se recoge en el Artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención, y esto choca frontalmente con la cita referenciada.

Además la creación de una herramienta, mezcla de diversos métodos propiedad de terceros y con la validez suficiente, no asegura la validez de la suma de ellos (ítems desalineados, mezcla de escalas, ausencia de certificación del conjunto, etc.) Es por lo que aquí se podría asegurar que el todo no es más que la suma de sus partes, tal y como parece ser que pretende. A modo de ejemplo, baste decir que la fabricación de un coche, con piezas procedentes de diversos modelos, no nos asegura el funcionamiento de aquel. De modo práctico ya se ha podido ver que la aplicación de herramientas utilizadas para minimizar riesgos de carácter psicosocial, aplicadas con motivo del protocolo de acoso Laboral, no han tenido el resultado que se esperaba, lo cual podría ser un claro indicador.

**Segundo.-** Se tiene constancia de que se han utilizado otros dos cuestionarios más, denominados *"cuestionario para la evaluación específica de riesgos asociados con la*

*exposición a casos y materiales traumáticos” y otro bajo el título “cuestionario de situaciones problema”.*

Es por todo lo expuesto, por lo que **se solicita conocer de ese Servicio de Prevención de Riesgos Laborales** los siguientes extremos:

**Primero.-** Que se delimite con claridad entre qué fechas el “*Cuestionario para la Evaluación de Demandas, Recursos, Bienestar, Psicosocial y Resultados organizacionales en el Cuerpo Nacional de Policía*” se ha utilizado con fines de investigación, y dado que contaba con la autorización correspondiente, que se dé traslado a esta organización sindical del resultado de dicho estudio.

**Segundo.-** Si de la recogida de datos a través del cuestionario referenciado en el apartado anterior con fines de investigación, se ha derivado alguna evaluación de carácter psicosocial, bien sea motivada a razón del protocolo de acoso laboral o de cualquier otra índole, con indicación de la fecha concreta de las mismas y la plantilla en la que se hayan realizado.

**Tercero.-** Si el citado cuestionario se ha dejado de utilizar y si se utiliza con fines de evaluación de factores de riesgo y riesgos psicosociales.

**Cuarto.-** Si todos los cuestionarios utilizados por el SERPRE son analizados con la misma herramienta o metodología contenida en el oficio de la Subdirección General de Recursos Humanos de fecha 28 de junio de 2017, con reg.sal. 2255, o bien por el contrario se cuenta con más de una.

**Quinto.-** Que sea adjuntada documentación sobre la herramienta o herramientas, en el caso de que exista más de una, de modo que conste la persona responsable que certifique o acredite su confianza. Entendiendo que el SERPRE no tiene que acreditar o certificar nada, pero sí utilizar las herramientas adecuadas que cumplan con la normativa establecida en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

En caso de que no exista acreditación o certificación, que se inste por parte del SERPRE la misma al Organismo que corresponda.

Se quiere dejar constancia que alegar la norma UNE EN ISO 10667 en desarrollo de una herramienta no acredita ni da fiabilidad suficiente, máxime cuando esta solo pretende ser una guía en el desarrollo de la aquella, que asegure ciertos estándares.

**Sexto.-** Que sea subasano el derecho de consulta (art. 33 de la ley 31/95), con los representantes de los trabajadores (delegados de prevención), en relación con la/s mencionada/s herramienta/s destinada/s a la evaluación de los riesgos psicosociales, de modo que la elección de la misma no quede sin la posibilidad de ser informada por parte de aquellos, lo que contribuirá sin duda a su enriquecimiento, evitando con ello el libre arbitrio por parte de quien lleve a cabo su aplicación .

Esta petición, tal y como recoge la norma, pasa por informar o explicar de modo comprensible a los delegados de prevención, con antelación a su aplicación, por parte del SERPRE, de la herramienta elegida y de la constancia de la certificación o acreditación de la fiabilidad y validez de la misma.

Es por lo que se solicita que sean informados los miembros de la Comisión de Seguridad y Salud Laboral Policial, de forma presencial, sin perjuicio de la información a la que también tienen derecho sobre la elección de la/s herramienta/s el resto de delegados de prevención que conforman los diversos Comités Territoriales.

**Séptimo.-** Por último, y en estrecha relación con lo expuesto anteriormente, se interesa conocer si por parte de ese Servicio de Prevención se cree conveniente la modificación de un "Protocolo de Acoso Laboral", en el cual, se ha venido demostrando a través de la experiencia, que está obsoleto o que no responde a la finalidad para la cual ha sido creado.

Madrid, 13 de abril de 2018



Secretaria de Riesgos Laborales



