

MODIFICACIONES SUSTANCIALES Y EVALUACIÓN DE RIESGOS ERGONÓMICOS: UN ENFOQUE TRANSVERSAL DE LA PREVENCIÓN

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Supremo, Sala
de lo Social, de 5 de mayo de 2015, RCU 101/2014**

Estefanía González Cobaleda

Investigadora. Universidad de Jaén

1. MARCOS LEGALES: DESAJUSTES ENTRE LA REFORMA LABORAL DE FAVOR RENDIMIENTO Y LA VEINTEAÑERA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE FAVOR SALUD

A estas alturas del tiempo, y en un momento donde existe una extremada inseguridad política sobre su continuidad, no descubrimos nada nuevo cuando recordamos que la reforma laboral de 2012 tiene –¿tuvo?– como razón de ser fundamental la revalorización del principio de rendimiento empresarial *ex* artículos 38 y 135 de la **CE**. Una de las máximas expresiones de esa renovada función productivista de las normas laborales está en el «nuevo principio de adaptabilidad» de las condiciones de trabajo a las demandas de las empresas, obedientes a su vez a la necesidad de responder adecuadamente a las exigencias de mercado para mantener, o recuperar, su ventaja competitiva. Ese principio tiene una clara formulación legislativa en las medidas orientadas a favorecer la llamada «flexibilidad interna», que persigue devaluar las condiciones de trabajo –la rebaja del precio del factor trabajo– a cambio de mantener los niveles de empleo. Los preceptos más señeros en esa dirección son, como es conocido, el artículo 41 del **ET** (para la novación de las condiciones de trabajo no fijadas por convenio colectivo o pactadas en convenios fuera del **ET**, es decir, extra-estatutarios), y el artículo 82.3 del **ET** (para la novación de condiciones de trabajo fijadas por convenios colectivos estatutarios).

Cierto, bien conocido es también que hay otros preceptos estatutarios, y sobre todo otras leyes, que hablan del «principio de adaptación de las condiciones de trabajo» a imperativos externos. Pero ahora no ya en una dirección de favor hacia el rendimiento empresarial, sino para favorecer las razones de la persona del trabajador. Inequívoco es el artículo 36.5 del **ET**, según el cual, el empresario «que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona,... en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas exigencias

deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los periodos de descanso durante la jornada de trabajo». Pero mucho más general e intenso, aunque quizás también más vago, es el artículo 15.1 d) de la [LPRL](#), que convierte esa regla estatutaria en principio institucional de la política de prevención de riesgos profesionales: «d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud».

Qué duda cabe de que suenan parecido, pero es todavía más claro que no solo no son lo mismo, sino que se contraponen, al menos en línea de principio: si el principio institucional de gestión de las relaciones de trabajo obedece a la adaptabilidad de las condiciones de trabajo responde al primado del rendimiento, el principio institucional de gestión preventiva obedece a la adaptación de las condiciones de trabajo responde al primado de la salud de los trabajadores. ¿Se puede conciliar esta contradictoria regulación, en sus letras y en sus espíritus? Naturalmente que sí y hay diferentes fórmulas. Desde un enfoque preventivo de riesgos profesionales, que es el que aquí asumimos especialmente, sin perjuicio de resaltar su transversalidad socio-laboral, ha habido, desde hace décadas, una rama científico-técnica de la regulación del trabajo que se ha encargado de intentar demostrarlo: la *valoración ergonómica de los puestos de trabajo*.

El artículo 15.1 d) de la [LPRL](#) es la máxima expresión de la trascendencia de esta técnica preventiva y de esta tipología de riesgos en nuestro mundo del trabajo actual. Por lo tanto, al igual que se ha asumido ya, otra cosa es su práctica –más olvidadiza–, que la prevención de los riesgos psicosociales es una componente fundamental de la protección eficaz de la salud –arts. 40 y 43 [CE](#)–, pero también de la integridad personal de los trabajadores –art. 15 [CE](#)–, lo mismo se predica de los riesgos ergonómicos. Más aún; estos son hoy en día el principal problema de salud laboral, por el número de trabajadores afectados y por los costes que genera.

Sin embargo, y no es sino una paradoja más de las muchas que pueblan la cuestión de la cultura preventiva de riesgos profesionales en España, apenas hay empresas que lleven a cabo evaluaciones de riesgos con particular atención a los ergonómicos. Por eso, ahora que cumple 20 años la [LPRL](#), desde su entrada en vigor, resulta especialmente sugerente una sentencia, nada menos que del Tribunal Supremo, y en el contexto de diversos pronunciamientos de otras instancias judiciales –Audiencia Nacional, Tribunales Superiores de Justicia–, en la que la valoración ergonómica de los puestos de trabajo, lo que podría llamarse la «carga ergonómica del trabajo», ocupa un lugar estelar. Aunque, como veremos al final de este análisis, que ya adelanto, la respuesta no es la más adecuada, desde luego no la más favorable al primado del enfoque preventivo y de salud de los trabajadores, sí es meritorio que esta cuestión alcance también el ámbito del Derecho vivo.

2. BREVE SÍNTESIS DE HECHOS

La empresa Renault España, SA desde el año 1971 ha venido utilizando una herramienta de medición de la competitividad a efectos de evaluar su productividad y competitividad, incluso

entre las diversas factorías que integran el grupo empresarial. Asimismo, venía aplicando un sistema denominado «Tiempo suplementario personal dependiente del trabajo» (TSPDT) para fijar un suplemento de descanso que corresponde a cada tarea que conforma un puesto de trabajo. La finalidad es dar al trabajador la posibilidad de reponerse de los efectos fisiológicos y psicológicos causados por su ejecución y así concederle más tiempo según la dificultad física y cognitiva del puesto, aunque para dicho método no es necesario conocer la valoración ergonómica del mismo.

Ahora bien, a partir de las inversiones realizadas para mejorar la ergonomía y sobre la base de diversos estudios decide modificar el sistema TSPDT por otro sistema denominado «Pérdida de saturación por dificultades ergonómicas» (PECE) con el objetivo de impulsar la competitividad y reducción de costes entre 6 y 7 euros por vehículo fabricado, mediante la eliminación de dificultades ergonómicas. Por tanto, la diferencia entre uno y otro método es que el PECE obliga al estudio ergonómico previo de cada puesto de trabajo antes de organizarlo. Esto supone una potenciación del trabajo al contemplar de manera absoluta la ergonomía de los puestos, que se dividen según las dificultades ergonómicas en tres grupos: rojo, amarillo y verde.

Ante estos hechos, en la factoría de Palencia en el año 2008 se implantó dicho método PECE por decisión unilateral de la empresa sin impugnación de dicho acto. No obstante, en el año 2011 la representación laboral denunció a la ITSS, levantándose acta de infracción, que dio lugar a un procedimiento sancionador por falta grave en grado medio por infracción del artículo 14 en sus apartados 1 y 2 de la [LPRL](#).

En el año 2009, la empresa haría lo mismo en la fábrica de Valladolid de manera unilateral. Al respecto, se denunció por la representación laboral ante el Juzgado de lo Social de Valladolid (proc. núm. 475/2010) aunque se desestimó la demanda. Recurrída, la STSJ de Valladolid de 9 de marzo de 2011, rec. núm. 93/2011, estimó el recurso y consideró que se había producido una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, aunque no de la jornada, pero sí del sistema de trabajo y rendimiento.

Al respecto, la empresa, sin reponer las condiciones previas, interpone un recurso por casación pero se desestima la pretensión formulada mediante el Auto del Tribunal Supremo de 15 de noviembre de 2011. Al mismo tiempo, promovió una consulta para el cambio del método, pero sin restablecer las condiciones. Dicha decisión fue impugnada por la representación de los trabajadores y tras diversos litigios y la desautorización por la ITSS, el Tribunal Superior de Justicia de Valladolid en Sentencia de 7 de febrero de 2012 desestima la acción de la empresa. A partir de este momento, Renault España, SA decide, finalmente, restablecer las condiciones de trabajo previas e iniciar un periodo de consultas con todas las representaciones de la empresa para introducir el método PECE en las factorías de Valladolid y Sevilla.

Durante las consultas el Comité Intercentros exigió una mayor información y aunque la mayoría fue aportada por la empresa, parte de esta no fue entregada porque se consideró que no era exigible legalmente y excedería del plazo de consultas. Asimismo, la empresa ofreció abonar una cuantía económica –100 y 200 €– por trabajador afectado, siendo un acto fuertemente criticado

por el Comité. Además, se firma el Plan Industrial de Renault lo que supondrá un incremento de 1.300 puestos de trabajo durante el periodo 2014-2016.

Por otro lado, se emitió extemporáneamente un informe de la unidad de Seguridad y Salud Laboral de la Junta de Castilla y León, concluyendo, en términos generales, que el método PECE se ajusta a los estándares ergonómicos nacionales e internacionales e incluso los supera, aunque en ciertos puestos de trabajo había un salto desmedido entre las valoraciones –rojo, amarillo y verde–, de modo que puestos con tareas análogas son encuadrados en el grupo verde y otros en el grupo amarillo, proponiendo una corrección de manera progresiva.

Después de no alcanzarse acuerdo, Renault España, SA, unilateralmente, implanta el método PECE en las factorías de Valladolid y Sevilla. La decisión es impugnada ante la Audiencia Nacional por considerar, el Comité Intercentros, que con ello se modifica el artículo 47 del convenio colectivo de la empresa, de modo que no era aplicable el artículo 41 del ET sino el artículo 82.3 del ET. Pues bien, la [SAN 178/2013, de 14 de octubre de 2013 \(rec. núm. 267/2013\)](#) desestima la demanda, considerando que se trataba de una auténtica modificación sustancial *ex* artículo 41, es decir, no del tiempo de trabajo sino del sistema de rendimiento y no existe vicio alguno por defecto de información en el periodo de consultas.

3. CLAVES DE LA POSICIÓN JURISPRUDENCIAL MANTENIDA EN LA SENTENCIA

La [STS de 5 de mayo de 2015](#) confirma el fallo de la Audiencia Nacional planteado por el Comité Intercentros, dictando que, al igual que declaraba la sentencia impugnada, no se vulnera el artículo 82 del ET, procediendo a la desestimación de este motivo del recurso.

En este sentido, resuelve la demanda declarando que el artículo 47 del convenio colectivo de la empresa no establece realmente un método o sistema concreto de mediciones de tiempo de trabajo, de determinación de los suplementos de descanso que corresponden por cada operación que conforma un puesto, entre otros, determinando dicho artículo que:

«En cumplimiento de los programas establecidos por la dirección en cada momento, en calidad y cantidad, supone unos rendimientos para el personal, que serán exigibles tanto individual como colectivamente a todos los trabajadores...

... La empresa establecerá cuantos controles estime necesarios para lograr los tiempos y rendimientos exigidos... Los tiempos se determinarán por los procedimientos de cronometraje y valoración empleados hasta la fecha por los servicios técnicos de la empresa, pudiendo ser: definitivos, provisionales y estimados».

En efecto, no determina un método específico sino tan solo de control, sobre normas muy generales, de los programas que establezca la dirección en cada momento sobre tiempos y rendimiento. Esto es, ambos sistemas (TSPDT y PECE) serían compatibles con la norma convencional.

Finalmente, declara que la implantación del PECE se ajusta a las recomendaciones de la OIT y, por consiguiente, en materia de seguridad y salud en el trabajo.

4. TRASCENDENCIA DE LA DOCTRINA ASENTADA Y PROBABILIDAD DE CONSOLIDACIÓN FUTURA

La sentencia analizada podemos considerarla como un pronunciamiento que, lejos de realizar un verdadero juicio de proporcionalidad entre derechos afectados, reduce y degrada la integridad de las personas, con pretendida justificación a favor de la productividad y competitividad, descartando la vulneración de la seguridad y salud de los trabajadores. Sabemos que, el artículo 41 del ET encauza el ejercicio del poder de modificación del empleador de las condiciones de trabajo y que, tras la reforma laboral introducida a través de la Ley 3/2012, vincula las condiciones sustanciales a la productividad y a la competitividad de la empresa, es decir, conceptos macroeconómicos y de flexibilidad interna.

Este cambio resulta significativo, pudiéndose observar la rectificación de los hechos probados con anterioridad a la reforma laboral y los dictámenes posteriores a la misma, pues parece que los jueces se han de limitar a juzgar si la medida contribuye objetivamente a los propósitos marcados, sin valorar su proporcionalidad o su eficiencia al respecto. Por tanto, no es necesario que la empresa atraviese una mala situación, sino que lo importante es mejorar su competitividad en el mercado de trabajo, permitiendo una optimización de sus recursos productivos, para dar respuesta a las exigencias necesarias para mantener o aumentar dichos niveles. De tal manera, un empleador puede utilizar lícitamente, sin ser abusivo ni torticero, el mecanismo jurídico de las modificaciones sustanciales cuando justifique razonablemente las modificaciones propuestas –STS, Sala 4.ª, de 16 de julio de 2015 (rec. núm. 180/2014), caso Hewlett Packard–.

Sin embargo, podemos observar la desproporción de la medida implantada unilateralmente, pues basta con que la empresa acredite que los cambios se introducen de manera justificada para una mejora productiva y de competitividad de la empresa, aunque la reducción del coste sea entre 6 y 7 euros por vehículo fabricado, para que los tribunales favorezcan dicha medida sin la observación de los perjuicios a los trabajadores. Igualmente, se trata, además, de modificar las condiciones laborales esenciales de los trabajadores e incluso rebajarlas, lo que podría ayudar, según la lógica de la reforma laboral, a la creación de un incremento de 1.300 puestos de trabajo, pero a qué coste sobre la salud de los trabajadores.

No cabe duda, pues: en los últimos años podemos analizar la pretensión de aumentar la productividad aprovechando espacios de tiempo improductivos o los denominados como «tiempos muertos», generando un valor hegemónico del productivismo y del principio de rendimiento; no obstante, esta modificación no debe ser algo baladí respecto al estrés laboral. De ahí que, el proceso de determinación de suplementos por descanso abre un espacio de reflexión acerca de las condiciones de trabajo. Asimismo, los principales aspectos que contempla la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo reglamentario consiste en

optimizar las condiciones de trabajo. Para ello no solo se deben tener los medios, métodos y técnicas que permiten identificar cuáles son estas condiciones de trabajo, sino que además se tiene que poder valorar su grado de adecuación.

Sobre los métodos para la determinación de pausas o suplementos de descanso, no puede considerarse que haya un único método, técnica o instrumento que sea el mejor en todos los casos, si bien deben analizarse las ventajas e inconvenientes que ofrece cada uno de ellos en cada situación concreta, pudiendo ser necesaria la aplicación de diversas técnicas combinadas.

Igualmente, en relación con la metodología implementada PECE, podemos considerar la necesidad de valorar su adecuada implementación. Se ha de determinar si se establece un verdadero deber de protección eficaz e integrado de la seguridad y salud laboral en la empresa, así como si existe el perjuicio o consecuencias negativas por la sustitución de un sistema a otro para los trabajadores afectados aunque se apliquen criterios ergonómicos de conformidad o siguiendo criterios y Recomendaciones de la OIT, para eliminar el formalismo e incidir en una verdadera cultura de la prevención.

Al respecto, y a pesar de que con este nuevo sistema se realiza un estudio ergonómico previo que antes no se desarrollaba, diferentes informes aportados en los sucesivos litigios sobre dichos métodos, e, incluso, el levantamiento de una acta de infracción por parte de la ITSS, no han sido considerados en las consecuencias negativas de la sustitución del sistema TSPDT al PECE reduciendo la posibilidad del trabajador para reponerse de los efectos fisiológicos y psicológicos del trabajo en cadena, siendo una cuestión que no es superficial y que implica para los trabajadores una mayor onerosidad con un perjuicio comprobable.

Precisamente, por la íntima conexión entre riesgos ergonómicos y psicosociales, podemos mencionar la [SAN 91/2014, de 14 de mayo de 2014 –rec. núm. 32/2014–](#), respecto a las claras exigencias para una evaluación fiable de riesgos psicosociales, donde se corrigen los excesos generalistas de la propia normativa de gestión eficaz de cualquier tipo de riesgo laboral, entre los que se incluyen los riesgos ergonómicos y psicosociales (arts. 14-17 [LPRL](#)) –[STJCE, de 15 de noviembre de 2001, asunto C-49/00–](#).

A mi juicio, esta innovadora sentencia ha desplegado, sin perjuicio de la crítica aquí realizada, también efectos muy útiles a la hora de evaluar los riesgos ergonómicos, donde no se puede ignorar la adecuación del método, a través de la fiabilidad, validez, utilización adecuada de estos y siempre que proporcionen confianza en el resultado. En este contexto, y al margen de la valoración que se tenga de la respuesta judicial, de un lado podemos entender la necesidad que tiene el enfoque transversal de la seguridad y salud en el trabajo, especialmente desde la óptica contemporánea de la ergonomía y la psicología aplicada a la prevención. Por tanto, deben ser integradas para una adecuada regulación, tanto productiva como de garantía laboral, dejando a un lado la única atención a la primacía de la competitividad económica de las empresas a favor de un enfoque interactivo de bienestar en los ambientes de trabajo y la mejora de la competitividad de las organizaciones empresariales.

De otro, también se comprueba la enorme conflictividad sobre las medidas unilaterales que generalmente alcanzan unos resultados solo parcialmente satisfactorios. Queda claro que basta con que la empresa acredite que el sistema se ajusta a los estándares ergonómicos utilizados actualmente por el INSHT, e incluso los supera, para que no sea necesario ni tan siquiera cuestionar la adecuada implementación de este, quedando constatadas deficiencias de la solución empresarial ya que hay puestos inadecuadamente evaluados y que, por tanto, los trabajadores quedarán afectados negativamente por la solución judicial favorable globalmente a la empresa.

Finalmente, al margen de superar las barreras normativas –legales y convencionales–, se crea un marco favorecedor del estrés laboral y en consecuencia vulnerador de un derecho social fundamental como es el relativo a la protección de la integridad de la persona con relación al derecho a la seguridad y salud del trabajador ([STC 62/2007, de 27 de marzo de 2007](#) y [STC 160/2007, de 2 de julio de 2007](#)). Así, podemos considerar como una asignatura pendiente la prevención de riesgos laborales, donde la salud de los trabajadores sigue siendo un presupuesto de cualquier mejora racional de la productividad de las empresas –por ejemplo, [STC 66/2015, de 13 de abril de 2015](#)–.