

AREA DE SALUD LABORAL

CRITERIO SINDICAL 08/2016 NRPSEMP

ACTUACION EN LAS NEGOCIACIONES SINDICALES EN RELACION AL TRATAMIENTO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS EMPRESAS DE LOS SECTORES PRODUCTIVOS ADSCRITOS A CCOO SERVICIOS

Introducción

La necesidad de elaborar el presente documento responde a varios motivos.

En primer lugar la Sentencia del Tribunal Supremo STS 900/2016¹, que ratifica la sentencia previa de la Audiencia Nacional SAN 2016/2014², las cuales introducen cuestiones que modifican nuestro planteamiento sindical en este campo, tanto en relación a la utilización de los métodos para la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales, como al consentimiento expreso de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) para utilizar métodos sin validez científica demostrada.

Por otro lado, nos encontramos con la aparición de diferentes peticiones empresariales que se realizan a las Secciones Sindicales de CCOO, con el fin de que den su aval a diferentes métodos de evaluación.

A los anteriores motivos debemos añadir la más que deficiente actuación eficaz en las empresas por falta de correcta identificación de los riesgos de origen psicosocial y la concurrencia de la actual precariedad laboral, que se traduce en la falta de cumplimiento, y de transparencia de dicho cumplimiento, de los horarios de trabajo. Todo ello se pone de manifiesto en todos los sectores de la Federación de Servicios mediante el impago generalizado de las horas extra realizadas, tal y como han señalado diferentes estudios, muy especialmente en hostelería, comercio y sector financiero. Así mismo, padecemos un abuso generalizado de la contratación a tiempo parcial, con especial incidencia sobre las mujeres, y su discutible aplicación de las horas complementarias y las jornadas irregulares.

Ante cualquier compromiso de negociación colectiva, ya sea en el ámbito de empresa o en un ámbito superior, siempre hay que tener en cuenta que la misma debe obedecer a lo dispuesto en los artículos 2.2 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos

¹ Sentencia Tribunal Supremo STS 900/2016:

<http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=TS&reference=7619571&links=psicosociales&optimize=20160314&publicinterface=true>

² Sentencia Audiencia Nacional SAN 2016/2014:

<http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=7076431&links=psicosociales&optimize=20140522&publicinterface=true>

Laborales (LPRL)³, así como a lo recogido en el artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP)⁴.

Consecuentemente, cualquier pacto en negociación colectiva que disminuya los derechos de salud de las personas trabajadoras no puede ser suscrito por una organización adscrita a CCOO, ya que los mismos son indisponibles a cambio de cualquier tipo de mejoras laborales (artículo 2.2 LPRL).

La llave inglesa que nos ha de marcar en cualquier tipo de propuesta de método en las negociaciones con los empresarios, es el artículo 5.2 de dicho Reglamento. Así pues, cualquier método diferente al FPSICO del Estado debe recoger en sus resultados, como mínimo, las medidas que derivarían de la aplicación de dicho método, sin modificar ni manipular, y sólo pueden utilizarse otros métodos diferentes, de acuerdo con el artículo 2.2 de la LPRL, para mejorar la protección con medidas preventivas adicionales a las que derivarían de la implantación del FPSICO.

La normativa jurídica debe interpretarse de acuerdo con lo dispuesto en el Código Civil⁵, en sus Capítulos II, en relación a la aplicación de normas jurídicas y III, en relación a la eficacia general de dichas normas, y muy especialmente hay que tener en cuenta las disposiciones de los artículos 4.3 y 6.4 del citado texto legal. Este último artículo sería aplicable en la posible firma de pactos sindicales que perjudiquen los derechos de las personas establecidos en los artículos 14 y 15 de la LPRL, y su normativa de desarrollo.

De todo lo cual, se deduce que nuestra actitud sindical en las mesas de negociación ante una identificación y evaluación de riesgos psicosociales realizada unilateralmente por el empresario, mediante un método o procedimiento que no nos proporciona suficiente confianza, debe ser analizar con detenimiento los resultados que nos presenten, y así con posterioridad, decidiremos, desde nuestro conocimiento de la realidad en la empresa y/o desde los datos propios recogidos tal y como se señala más adelante, si dichos resultados nos dan confianza o nos oponemos mediante nuestra acción sindical.

Para llevar a cabo esa acción sindical, necesariamente se debe solicitar el asesoramiento de la Federación, mediante su *Laboratorio* especializado, para iniciar un procedimiento guiado de muestreo con el fin de obtener una identificación indiciaria mediante mediciones propias que demuestren la existencia de riesgos psicosociales, o no, y la gravedad de los mismos en cada organización empresarial.

³ Ley PRL:

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=771be9369a3d3110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnextchannel=75164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&tab=tabConsultaIndice>

⁴ Reglamento de los Servicios de Prevención:

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=1b3c62390bcc5110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnextchannel=75164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&tab=tabConsultaIndice>

⁵ Código Civil:

<https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1889-4763>

¿Qué es el Laboratorio de la Federación de Servicios?

Laboratorio Servicios es un proyecto generado por la Secretaría Federal de Salud Laboral con el objetivo de dar soporte y herramientas concretas de acción sindical a las COES y Secciones Sindicales Estatales (SSE) de las empresas de SERVICIOS en las que los riesgos psicosociales no estén bien evaluados. El proyecto está generado sin subvención económica adicional ninguna y aprovecha la experiencia de los dos métodos validados: el oficial del Ministerio de Trabajo (FPSICO) y el Método Istas21.

En general y a pesar de las encuestas de condiciones de trabajo elaboradas por el Estado, las enfermedades y sintomatologías derivadas del llamado “estrés laboral” no son reconocidas como enfermedades profesionales o accidentes de trabajo ni por empresarios ni por mutuas, siendo derivadas y tratadas muy mayoritariamente por la Seguridad Social.

En consecuencia el índice de siniestralidad de la mayoría de este tipo de enfermedades, de aparición invisible y crónicas, que se producen en los sectores de SERVICIOS, es prácticamente nulo. Esto sirve para que los empresarios utilicen habitualmente el argumento engañoso de que no existen los riesgos psicosociales en su empresa y de que no hay que tomar ningún tipo de medida para prevenirlo.

Por otra parte, cambiar una dolencia de enfermedad común a enfermedad laboral es un proceso lento y complejo, muy complicado de resolver favorablemente para el/la trabajador/a afectado/a.

Existe además, la necesidad de abordar este tema tras la última Reforma Laboral, ya que permite el despido objetivo a causa de absentismo justificado, un absentismo que ya no depende de unos índices generales, sino de las faltas de cada trabajador, situación muy grave si tenemos en cuenta que todas las bajas derivadas de daños laborales no computan en absentismo.

Nuestro procedimiento

Nuestra propuesta consiste en combinar la experiencia de dos metodologías de evaluación de riesgos psicosociales válidas y fiables que existen actualmente en España: el método del INSHT (FPSICO) y el método ISTAS21.

El rigor metodológico del procedimiento se ha acreditado mediante escritos de diversas universidades y del propio órgano técnico del Ministerio de Trabajo que confirman la validez de nuestro procedimiento, de esta manera sorteamos que los empresarios aleguen falta de validez.

Aplicado el método, se elaborará un informe con la interpretación de los resultados, elaborado y firmado por personal competente. Este informe podrá ser utilizado ante la Inspección de Trabajo y Tribunales Sociales como prueba acreditada de la existencia de riesgo psicosocial con el fin de que la Administración obligue a la empresa a realizar una evaluación de riesgos psicosociales fiable a toda la plantilla.

Objetivos

Como ya hemos dicho anteriormente, son:

- Ofrecer una herramienta de acción sindical a los DDPP y Secciones Sindicales para demostrar que el riesgo psicosocial existe y debe prevenirse.
- Forzar a las empresas a realizar la evaluación de riesgos psicosociales con un método adecuado: proteger de manera eficaz a las personas.
- Fortalecer la posición de las Secciones Sindicales en las negociaciones de expedientes de regulación de empleo, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, y otras cuestiones como jornadas, horarios, medidas de conciliación, etc.

CCOO SERVICIOS ha desarrollado sistemas del *Laboratorio* de fácil utilización y que requieren escasos recursos sindicales, que a nivel indiciario nos dan una visión bastante aproximada de la realidad de la situación de exposición a riesgos psicosociales de las personas trabajadoras de la empresa.

Es importante resaltar desde CCOO que existe la opinión generalizada entre los empresarios de que sobran muchos puestos de trabajo ya que la carga de trabajo es muy liviana. No es el caso. Insistimos en la actual precariedad laboral: cada vez más es muy difícil cumplir el horario de trabajo sin extender jornada, incluso en las de tiempo parcial, cada vez más se siguen sin pagar ni declarar las horas extra y, cada vez más, los que se quedan en las empresas tienen que trabajar de una manera desmesurada para evitar perder su trabajo sintiéndose además culpables de un posible despido o no renovación de contrato, aumentando los índices de sobrecarga de trabajo en pro de una productividad no remunerada.

En estas circunstancias, resulta imprescindible que las Secciones Sindicales de CCOO tengan nuestros datos fiables en relación a la presión de la carga de trabajo y el entorno psicosocial, con el fin de aplicar medidas correctoras adecuadas que lleguen al origen de los riesgos. Desde luego, reducir plantillas sólo incrementa la exposición al riesgo psicosocial.

En este sentido, nuestra posición sindical debe darse tanto en relación al método de identificación y evaluación elegido por la empresa, así como al procedimiento de aplicación y medidas preventivas a implantar cuando se utilizan métodos que proporcionan confianza, como son FPSICO o CoPsoQ-istas²¹. Entre las diferentes consultas que atendemos, ya hemos observado manipulaciones de resultados utilizando esos dos métodos y es que quien parte y reparte, a menudo, se lleva la mejor parte.

En caso de duda, consulta con el *Laboratorio* antes de decidir. El beneficio de la duda debe estar a favor de las personas trabajadoras y no del empresario, en el que suele existir un conflicto de intereses entre ganar más dinero y su vocación social.

Riesgos psicosociales: una preocupación histórica de la Federación de Servicios

Esta Federación fue pionera en la atención a los efectos que sobre la salud de las personas trabajadoras pueden tener los factores de riesgo psicosociales.

De tal manera que, hace ya 15 años que la Federación de Servicios CCOO estaba trabajando sobre este tema. En concreto, la antigua COMFIA desarrolló un amplio proyecto⁶ para conocer los principales indicadores a considerar en las evaluaciones de riesgos psicosociales en el sector financiero.

En el año 2002, producto de ese proyecto surgió el artículo *Evaluación Psicosocial: Indicadores a considerar en puestos de trabajo del sector administrativo-financiero*⁷, suscrito por cuatro autores, que ostentan en la actualidad seis doctorados universitarios oficiales y cuatro profesorado universitarios en diferentes materias, siendo algunas de las voces más expertas en este tema del Estado Español.

Dicha iniciativa fue evolucionando y posteriormente aparecieron el método FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) y el CoPsoQ-istas21 y con posterioridad las diferentes actualizaciones de ambos métodos.

Insistimos, únicamente es aceptable la aplicación de otro método diferente a los dos ya comentados, una vez vistos los resultados obtenidos y medidas correctoras del empresario, si conlleva la implantación de más y mejores medidas preventivas de las que resultarían aplicando, de manera adecuada, cualquiera de ambos métodos.

Estrategias de Acción Sindical

En relación a las peticiones de algunas empresas en las que se nos solicita nuestro aval a diferentes métodos de evaluación, por las circunstancias anteriormente comentadas y como líneas básicas de intervención, es importante no llegar a ningún acuerdo distinto a la aplicación adecuada de los métodos avalados por el Ministerio de Empleo, que son concretamente los dos ya nombrados: FPSICO y CoPsoQ-istas21.

El sentido común aconseja, incluso cuando se utiliza alguno de esos dos métodos, no pronunciarse hasta conocer si los primeros resultados obtenidos con la aplicación del método elegido por la empresa coinciden, o no, con nuestro conocimiento de la realidad, o con los datos obtenidos en el muestreo indicario realizado por el *Laboratorio Servicios*. Según lo indicado en el artículo 5.2 del RSP se podría suscitar una duda, en el sentido de que la firma de cualquier acuerdo o abstención podría

⁶ Estudio Factores de riesgo psicosocial en el sector financiero Mobbing, estrés y burn-out
http://www.ccoo-servicios.es/archivos/mobbing_sf.pdf

⁷ Ferrer, R., Dalmau, I., Murcia, J.M., Modelo P., (2002). *Evaluación Psicosocial: Indicadores a considerar en puestos de trabajo del sector administrativo-financiero*:
<http://www.preencionintegral.com/en/canal-orp/papers/orp-2002/evaluacion-psicosocial-indicadores-considerar-en-puestos-trabajo-del>

interpretarse como una renuncia a acciones futuras y la aceptación de la confianza en el método utilizado, lo cual podría complicar la posterior defensa en caso de conflicto colectivo, tanto en la propia empresa como en los procesos judiciales ya puestos en marcha por la Federación.

Si nos encontramos que otros sindicatos acuerdan con la empresa un método diferente a FPSICO o CoPsoQ-istas21, firmando un cheque en blanco al empresario sin conocer sus resultados, deberemos llevar nuestra propia acción sindical, en el mismo sentido que hemos comentado anteriormente: reservándonos el derecho a realizar mediciones propias mediante un procedimiento guiado y avalado por profesionales competentes del *Laboratorio* de la Federación.

En todo caso, hay que entender que nuestra participación durante la negociación sobre el proceso de evaluación de riesgos psicosociales, incluso cuando se utilizan los dos métodos ya comentados, no significa una vinculación directa con la confianza en los resultados obtenidos antes de conocer los mismos. En este sentido, insistimos, cabe reservarse el derecho a realizar mediciones propias, tal y como se ha comentado anteriormente para comprobar que las cosas se han hecho bien.

Como ya hemos informado, el *Laboratorio Servicios CCOO* dispone para ello de un procedimiento que se puede realizar sobre papel o a distancia (online) y que permite obtener resultados casi inmediatos sobre la totalidad de la plantilla o sobre una muestra fiable, a partir de los cuales, los profesionales del mismo pueden emitir informes para ser aportados a la empresa, autoridades laborales o judiciales a criterio de la Sección Sindical actuante. El procedimiento permite comparar resultados y establecer las dudas necesarias para una mejor defensa de las personas trabajadoras ante los tribunales. Los resultados de dichas mediciones, nos marcarán el camino sindical a seguir.

No firmar ningún acuerdo de negociación colectiva que no esté tutelado por el equipo del Laboratorio de Servicios, ni supervisado por la Secretaría de Acción Sindical de la Agrupación o Sectorial correspondiente.

A riesgo de repetirnos, hay que reiterarse en que la aceptación por CCOO de cualquier método diferente de FPSICO o CoPsoQ-istas21 puede ser utilizado por las patronales como prueba contraria en los posibles conflictos colectivos que la Federación decida interponer o sumarse, perjudicando de esa manera nuestra defensa. Por lo tanto, hay que ser muy estrictos en el cumplimiento de estas orientaciones.

A veces la firma de un acuerdo con errores por desconocimiento puede significar quebrar las expectativas de una sentencia tan positiva como la obtenida contra CaixaBank. En caso de duda, no firmes. Consulta antes, después es demasiado tarde.

Concluyendo, en cualquier caso, cuando se está en ese tipo de negociaciones en las que el empresario plantea métodos diferentes a FPSICO o CoPsoQ-istas21, o tiene la intención de pasar alguno de esos dos métodos a su manera, probablemente con el objetivo de no verse obligado a implantar medidas preventivas que le supongan un coste económico, se debe contactar con el *Laboratorio Servicios*, vía correo electrónico

(laboratorio.servicios.ccoo@gmail.com), ya sea a través del Secretario o Secretaria General de la Sección Sindical, de Acción Sindical o de Salud Laboral, o bien a través de agrupaciones, sectoriales y territorios, para asesoramiento, establecimiento de objetivos y ayuda logística en la estrategia adecuada para alcanzarlos. Comprometerse sin estar bien informados es fracaso seguro.

Sobre los límites jurídicos de la opinión de la Inspección de Trabajo

Venimos recibiendo consultas sobre la suficiencia y validez de diferentes métodos de identificación y evaluación de riesgos psicosociales que presuntamente gozan del aval de la ITSS, expresado en sus guías y criterios de actuación.

Cabe señalar que la actuación de la ITSS viene condicionada por la falta de equilibrio entre las partes al no considerar como parte interesada al denunciante, normalmente la persona trabajadora o sus representantes, de manera que en ocasiones la objetividad del procedimiento se desequilibra a favor del empresario denunciado.

La ITSS vigila el cumplimiento de la ley pero no puede interpretarla. No tiene competencias legales para validar métodos de identificación y/o evaluación de riesgos. Sus criterios técnicos deben interpretarse como simples guías para la actuación de inspectores e inspectoras, pero no como interpretación jurídica.

No parece coherente que sea el mismo órgano que vigila el cumplimiento de ley, quien la interprete. Sería como si la policía interpretase las leyes, en lugar de hacerlo los jueces. Podríamos, en ese caso, suprimirlos ya que se habrían quedado sin función.

En ese sentido, es habitual que los tribunales cuestionen la capacidad de interpretación jurídica de la ITSS, sentenciando en diferentes casos en contra de los criterios de la misma.

Así, la Sentencia de la Audiencia Nacional SAN 4239/2014⁸ indica textualmente lo siguiente:

Por otra parte hemos de decir que la existencia de un criterio técnico de la Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre el derecho de información de los delegados de prevención no vincula a esta Sala, cuyo criterio puede coincidir o no con la interpretación de la normativa realizada por la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo. El artículo 18.3.7 de la Ley 42/1997, ordenadora de la Inspección de Trabajo, confiere a la Autoridad Central la competencia para "la definición de los criterios técnicos y operativos comunes para el desarrollo de la función inspectora en aplicación de los objetivos de carácter general que defina la Conferencia Sectorial" y por tanto dicho documento tiene valor como criterio unificado de actuación inspectora, pero obviamente no tiene valor normativo ni sus destinatarios son los órganos judiciales, cuya interpretación podrá ser o no coincidente. Ahora bien, causa perplejidad la discusión de las partes sobre el extenso y fundamentado Criterio Técnico

⁸ Sentencia Audiencia Nacional SAN 4239/2014:

<http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=7206357&links=correos%20Y%20telegrafos&optimize=20141113&publicinterface=true>

43/2005 de la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se ha incorporado por la parte demandante adjunto a su demanda y obra como descriptor 4, con el cual la parte demandante pretende dar valor a su pretensión, mientras que la Abogacía del Estado lo combate, pretendiendo desvirtuar el mismo no solamente en base a su falta de valor normativo, sino también calificándolo como incorrecto jurídicamente.

Una segunda referencia en relación a la objetividad de los Criterios Técnicos emitidos por la ITSS la tenemos en el CT 34/2003⁹ sobre acoso psicológico o moral, en concreto en el apartado b) de sus conclusiones, en el que se indicaba que no debía investigarse el acoso moral que sufrían los funcionarios públicos y que tuvieron que modificar posteriormente mediante el CT 69/2009¹⁰, en el que ya incluyeron la relación funcional tal y como se recogió también en la posterior modificación del Código Penal¹¹, en sus artículos 173 a 177, concretamente el 173.1. En nuestra opinión, en relación al Código Penal el criterio técnico de la ITSS parece demasiado débil ante la posible presencia de una situación laboral tipificada como delito.

Otra referencia a los criterios e instrucciones de la ITSS es la relacionada con los atracos en el sector financiero.

Los Bancos son empresas reguladas, entre otras, por la normativa de seguridad privada, destinada ésta a proteger el dinero y el patrimonio, no a las personas trabajadoras. Es demasiado habitual que los empresarios aprovechen la existencia de esa normativa de orden público, para ahorrarse el coste de la aplicación de la normativa de prevención laboral, convirtiéndola en una pseudo obligación voluntaria. Es decir, acaba siendo una libre elección del empresario la de si se instalan medidas adicionales para proteger a las personas trabajadoras (y no únicamente el patrimonio) a las mínimas decretadas por Interior para proteger el orden público.

Y en ese contexto, encontramos que en el Criterio Técnico 87/2011¹² de la ITSS, se establece en el apartado CUARTO lo siguiente: *Pese a tal consideración, teniendo en cuenta lo previsto en la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en relación con los arts. 2 y 13 de la Ley Orgánica 1/1992, sobre Protección de Seguridad Ciudadana, y el art. 137 y concordantes del RD. 2364/94, no es competencia de los Inspectores de Trabajo* determinar el cumplimiento de la normativa contenida en dicho reglamento y el resto de la relativa a seguridad

⁹ Criterio Técnico 34/2003 sobre "MOBBING" (Acoso psicológico o moral):

<http://www.mobbing.nu/legislacion-CT34-2003.pdf>

¹⁰ Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la ITSS en materia de acoso y violencia en el trabajo:

http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_69_2009.pdf

¹¹ LO 5/2010, de 22 de Junio, reformando la LO 10/1995 de 23 de noviembre, Código Penal:

<http://www.boe.es/boe/dias/2010/06/23/pdfs/BOE-A-2010-9953.pdf>

¹² Criterio Técnico 87/2011 sobre las actuaciones inspectoras en relación al riesgo laboral de atraco:

http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_87_2011.pdf

privada y tampoco establecer la eficacia y suficiencia de las medidas preventivas de los atracos establecidas en la misma.

De esta manera, y en contra de lo expresado en la Sentencia del Tribunal Supremo 4678/2008¹³ en su fundamento de derecho QUINTO, el criterio de la ITSS no reconoce la necesidad de cumplimiento de ambas normativas de manera eficaz, así como la necesaria protección de la persona trabajadora, desprotegida normalmente por la elección personal del empresario de instalar medidas mínimas y de protección de su dinero, permitida por la normativa del Ministerio del Interior.

Finalmente y en relación a las sentencias favorables a CCOO contra Caixabank que nombrábamos al principio de este documento, la empresa condenada contaba con pronunciamientos favorables a su posición por parte de inspecciones de trabajo y autoridades laborales autonómicas, las cuales carecen de valor alguno una vez interpretadas por los tribunales.

Visto lo antedicho, zapatero a tus zapatos. La ITSS a vigilar el cumplimiento de la ley, a requerir y a formular actas de infracción. Los tribunales a interpretar las leyes y a sentenciar como deben ser aplicadas.

Se adjuntan como ANEXOS un modelo orientativo de escrito a entregar al empresario siempre con carácter previo a interponer denuncia ante la ITSS, según la respuesta recibida al mismo, así como un segundo escrito a entregar con acuse de recibo en las empresas en las que se esté en una negociación formal, siempre bajo el asesoramiento del *Laboratorio* y aprobado por el área de Acción Sindical de la agrupación o sectorial correspondiente.

Y lo que antecede conforma nuestro leal saber y entender, sometido siempre a cualquier otro mejor fundado en técnica y derecho.

Para exclusivo uso de la organización CCOO, se firma el presente en

Madrid, septiembre de 2016

José Manuel Murcia Fernández
Responsable federal de Salud Laboral
Abogado ICAB 24321 NE
Doctor en Derecho
Técnico superior y auditor en PRL

Mónica Pérez Cardoso
Directora Laboratorio Servicios
Psicóloga COPC 19921
Técnico superior en PRL

Es momento de agradecer al extenso equipo de gente que ha contribuido en la elaboración del presente documento, todos ellos sindicalistas de probada experiencia, al servicio de la organización y que no detallamos para no dejarnos a nadie sin nombrar. A todos ellos, gracias.

¹³ Sentencia Tribunal Supremo STS 4678/2008:

<http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=TS&reference=2468287&links=ATRACO%20AHORRO&optimize=20081009&publicinterface=true>

Anexo 1

COPIA CON ACUSE DE RECIBO

FECHA

A LA EMPRESA

Nombre y cargo de la persona(s) a quien(es) vaya dirigido el escrito

En relación al tratamiento del “estrés”, “miedo a la violencia”, “presión mental y psicológica soportada en el trabajo” y “carga de trabajo” en el seno de esta compañía (entre otros factores de riesgo psicosocial presentes presuntamente en nuestra actividad según la encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo), les agradeceríamos nos enviasen escrito informando de la planificación preventiva del año presente y del anterior, así como los resultados obtenidos, en relación a dichos riesgos.

Les proponemos abrir una mesa de negociación para evaluar la situación y comprobar si dicha planificación es mejorable. En tal sentido, le solicitamos incluyan en su escrito: las actuaciones de identificación de los riesgos comentados, las medidas adoptadas para reducirlos, así como de la evaluación de los que no hayan podido ser eliminados con sus resultados y la metodología empleada junto con los avales, en caso de existir, del órgano técnico competente del Ministerio de Trabajo.

Les agradeceremos traten el presente escrito en base a lo dispuesto en los artículos 36.2.f y 36.4 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales entre otra normativa aplicable.

Agradeciéndoles su colaboración para poder tener una participación eficaz en materia de prevención de riesgos.

Les saludamos atentamente.

Secretario/a General de la SS CCOO

Delegados/as de Prevención de CCOO

Anexo 2

COPIA CON ACUSE DE RECIBO

FECHA

A LA EMPRESA

Nombre y cargo de la persona(s) a quien(es) vaya dirigido el escrito

A COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD u ORGANO DE PARTICIPACION

En relación a nuestra participación en las reuniones respecto a la identificación y evaluación de riesgos psicosociales, les indicamos que la misma en ningún caso puede suponer la aceptación tácita de los resultados obtenidos de la aplicación del método elegido por la parte empresarial, ni nuestra conformidad y nuestra renuncia a las acciones sindicales o jurídicas derivadas de la posible falta de confianza que nos puedan merecer los mismos.

En el ejercicio de nuestras competencias, iremos acudiendo a sus convocatorias para participar en dichas reuniones, pero no puede confundirse dicha asistencia con ningún tipo de aceptación irrevocable en relación al método/procedimiento propuesto por la empresa, ya que la adecuación del mismo a la necesaria política de PRL sólo la veremos una vez conocidos los resultados obtenidos con la evaluación, y podamos comprobar si los mismos coinciden con los primeros datos que obran en nuestro poder de manera que nos den la confianza legalmente exigible.

Les saludamos atentamente.

Secretario/a General de la SS CCOO

Delegados/as de Prevención de CCOO