



GURE ORDEZKARIAK

ARABA: LEILA MARTÍN 945004919

BIZKAIA: MERTXE GUILLÉN 944016525

GIPUZKOA: BEGOÑA GARTZIA 943004361

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD – 21/06/2023

El pasado día 21 de junio se celebró el comité de seguridad y salud siguiendo el orden del día propuesto:

APROBACIÓN DE CAMBIOS EN EL PROTOCOLO DE CONDUCTAS INADECUADAS.

Tras varios meses trabajando conjuntamente con el Servicio de prevención para la revisión y modificación del protocolo de conductas inadecuadas, se ha aprobado uno nuevo, que actualmente pasa a llamarse **“Protocolo para la convivencia laboral”**, con la aprobación de LAB, CCOO y CSIF, del que se dará traslado a todo el colectivo.

Como se señala en la introducción del mismo, el presente protocolo pretende establecer la forma de actuación para promover la convivencia laboral en casos de conflictos o comportamientos inapropiados en el ámbito laboral, a fin de garantizar no solo el derecho fundamental a la dignidad de las personas trabajadoras, sino también el derecho a un trabajo que no genere daño en la salud. Los conflictos interpersonales persistentes, el trato inadecuado, el acoso de cualquier tipo, la violencia en el trabajo, etc. pueden tener graves consecuencias para dicha salud física y emocional, así como para el clima laboral y el funcionamiento de la organización.

Los principales cambios a resaltar respecto al anterior consisten en la composición de la comisión de investigación, cuya labor es analizar en profundidad de las causas del conflicto, el desarrollo de los hechos o situaciones y sus consecuencias. Actualmente pasará a estar formada por un/a representante de la DAJ con voz y voto dentro de la comisión, un/a

profesional especializado/a externo/a independiente con formación específica y experiencia profesional acreditadas en la materia que tendrá voz y voto dentro de la comisión, y un/a representante del Servicio de prevención, que actuará como asesor/a y solo tendrá voz.

Para nosotras es importante la presencia en la comisión de una persona experta con formación específica en la materia, ya que ello nos da garantía de que el proceso se va a desarrollar de forma correcta. Aun así, las y los delegados de Prevención tendrán conocimiento de los trámites que se vayan llevando a cabo, el SP informará del inicio del protocolo a todas y todos los delegados de Prevención, pudiendo presentar éstos por ejemplo escrito en respuesta al informe de investigación en los 5 días hábiles siguientes a la recepción del mismo.

Respecto del ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, está previsto la elaboración dentro del año 2023 de un protocolo específico en esta materia dentro del II. PLAN PARA LA IGUALDAD DEL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LA CAE. 2022-2025. A petición de LAB, se ha introducido el párrafo que garantiza que dicho protocolo específico se va a desarrollar dentro del año 2023, ya que entendemos que es necesario cuanto antes tratar de forma diferenciada y específica el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

ACTUALIZACIÓN DE LA PLANIFICACIÓN DE 2023.

Por el Servicio de Prevención se nos hace entrega de la planificación actualizada para lo que queda de año.

Respecto a las actualizaciones de las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo, se priorizará en las oficinas donde ya se han detectado problemas, llevándose a cabo en el tercer trimestre por ejemplo en el Registro Civil y Fiscalía de Gasteiz, Juzgado decano y Registro civil de Atotxa, y Fiscalía y 1ª instancia del 1 al 8 de Barroeta-Bilbao.

PLANTEAMIENTO DE LOS SIMULACROS SIN AVISAR.

Se continuará con la realización de simulacros, a partir de ahora sin avisar al personal. Insistimos en la necesidad de conformar bien los equipos y darles formación, ya que el factor humano es lo que vemos que más está fallando en muchos de los simulacros realizados.

INICIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES: CONSTITUCIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO.

Sobre la evaluación de riesgos psicosociales, desde el Servicio de prevención se nos informa que está habiendo retrasos en la contratación de la empresa. A pesar de esto, se puede conformar el grupo de trabajo y reunirse para ir adelantando trabajo. En la realizada en el palacio de justicia de Buenos Aires-Bilbao, el grupo de trabajo estuvo formado por 2 delegados de prevención, 2 personas de la dirección (de personal), 2 del Servicio de Prevención y el asesor externo.

Para LAB, al tratarse de una evaluación de riesgos psicosociales a realizar a nivel de toda la comunidad, nos parece que el grupo de trabajo, además de estar compuesto por una o un delegado de prevención de cada sindicato, debería estar abierto a que se incorporen delegados de cada territorio, sobre todo en la fase de análisis de los resultados obtenidos.

Visto lo ocurrido con la evaluación de riesgos psicosociales del edificio de Buenos Aires-Bilbao, que por diversos motivos se alargó muchísimo en el tiempo, hay que incidir en que se establezcan plazos más cortos, añadiendo algún tipo de clausula en el contrato a la empresa que garantice la finalización del trabajo.

Desde LAB creemos que es hay que generar confianza en el personal para que se anime a participar. Para ello, es necesario que se vea que el proceso va a ser efectivo, esto es, que va a servir para corregir los riesgos psicosociales detectados.

LAB seguirá insistiendo en que es necesaria la coordinación de los servicios de prevención de los distintos colectivos, ya que muchos de los riesgos detectados tienen su origen en la gestión de personas, liderazgo, trabajo en equipo, distribución del trabajo, resolución de conflictos, gestión de carga de trabajo... lo cual depende de las y los letrados, adoptándose medidas que se quedan en un mero traslado a la Secretaria de Gobierno y a las Letradas coordinadoras.

OTROS ASUNTOS DE INTERES: PROPUESTAS DE LAS Y LOS DELEGADOS.

- LAB solicitó al Departamento por correo electrónico información oficial sobre la reunión a la que acudió el pasado día 12 de junio en torno a **DIRIGEG** para dar solución a los problemas que están surgiendo.

En el presente comité, debido a la situación en la que nos encontramos con DICIREG y con AVANTIUS, situación que está generando riesgos psicosociales en el personal, volvemos a insistir y solicitamos una reunión monográfica sobre este tema.

Tanto Jon Uriarte, el Director, así como Javier Landeta, Director de Justicia Digital e Infraestructuras, se comprometieron a fijar una fecha para dicha reunión a la mayor brevedad. Animamos al personal a que nos remitan todas las quejas que tengan para poder trasladarlas y poder buscar una solución.

- **LAB nuevamente denuncia la situación en la que se encuentran algunos juzgados de paz.** Concretamente la situación del juzgado de paz de Basauri llevamos denunciándola desde 2020. En la pandemia se remitieron cuestionarios a todos los juzgados de paz, se rellenaron señalando las deficiencias que tenían, pero no se han visto soluciones. Solicitamos que por el Servicio de prevención se revisen dichos cuestionarios, para poder así dar algún tipo de solución al respecto. No puede ser que, como los medios materiales de los juzgados de paz son competencia de los ayuntamientos, se deje al personal trabajando en esas condiciones, hasta que ocurra algo como en Basauri. En este caso, el servicio de prevención elaborará un informe de las condiciones en las que está dicho juzgado y lo trasladará al ayuntamiento.
- Tras la visita realizada por LAB en **Gasteiz**, remitimos informe al servicio de prevención con todos los riesgos detectados a fin de que se tomen las medidas oportunas, derivando a los servicios a los que corresponda su ejecución y haciendo seguimiento de los mismos. En general, hemos comprobado que hay un problema común en todos los juzgados a causa de la temperatura. En muchas oficinas los aparatos para regular la temperatura no están ubicados en las mismas, sino que algunos están en un despacho regulando la temperatura de varios juzgados. A eso, hay que añadir que muchas ventanas no encajan bien, por lo que se producen corrientes de aire. Ante ello, sería necesaria una revisión completa tanto del sistema de climatización como del estado de las ventanas. Igualmente nos hemos encontrado salidas de aire que cae directamente sobre las y los trabajadores, solicitamos que se revisen y se coloquen deflectores para evitarlo. En el momento que tengamos algún tipo de respuesta la haremos llegar.

- Tras solicitar información al Servicio de prevención sobre los **problemas ocasionados por la resolución de las pantallas, que ya pusimos en conocimiento en el anterior comité**, nos contestan que lo están mirando porque no saben si es problema de las pantallas propiamente, no pudiendo llegar a más que hacer las recomendaciones sobre visualización de pantallas. Animamos al personal que detecte algún tipo de problema a que lo ponga en conocimiento nuestro o del Servicio de prevención a través del oportuno parte de riesgos.
- **Respecto de las ACTUACIONES CORRESPONDIENTES AL SERVICIO DE INSTALACIONES nos informan:**
 - En lo relativo al mantenimiento integral, **GMAO-Prisma**, están todos los edificios operativos, incluida la interactividad con el personal de justicia. **En LAB hemos recibido algunas quejas sobre la falta de respuesta a las peticiones efectuadas a través de este sistema.**
 - **Respecto a las TEMPERATURAS EN LOS EDIFICIOS JUDICIALES.**

El Real Decreto-ley 14/2022, señala en el Plan de choque de ahorro y gestión energética lo indicado en el artículo 29 que se detalla a continuación.

El RDL limita la temperatura del aire en locales destinados al uso administrativo a los siguientes valores:

 - a) La temperatura del aire en los recintos calefactados no será superior a 19 °C.
 - b) La temperatura del aire en los recintos refrigerados no será inferior a 27 °C.
 - c) Las condiciones de temperatura anteriores estarán referidas al mantenimiento de una humedad relativa comprendida entre el 30 % y el 70 %.

Este RDL es de obligado cumplimiento y se han programado los termostatos ubicados en los edificios judiciales en 27 °C.

Desde LAB entendemos que la ley posibilita programar la temperatura a 25°C, dado que, a pesar de ser un trabajo de oficina, no es del todo sedentario. Intentaremos que todos estén graduados en el mínimo que permite la ley que son los

25 °C, a pesar de que hemos comprobado que en los sitios donde está el termostato a 25° C, sigue haciendo mucho calor para trabajar.

- **PJ Irún.** Se finalizan las obras de renovación del sistema de climatización y de ventilación del edificio judicial.
- **PJ Atotxa:** Se ha iniciado la tramitación del concurso para la renovación de la climatización del edificio judicial. Fase 2.
Se finaliza la renovación de la iluminación – LED, plantas 1 a 5.
Servicio de registro y reparto, Zona mostrador y zona interna “sin ventanas”: Desde el Servicio de Instalaciones se ha solicitado a la empresa de mantenimiento que se proceda a realizar mediciones de Luxes. Si se dispone de luminarias LED en almacén se instalarán de ese tipo, de lo contrario se reforzará la instalación con luminarias recuperadas en plantas superiores con nuevos tubos fluorescentes
- **PJ Gasteiz:** En un principio, la climatización del edificio de Gasteiz está funcionando al 50%, por razones presupuestarias no se pudo acometer la totalidad de la renovación en el año 2020. La previsión es redactar el proyecto de renovación de la climatización de la segunda fase este año 2023 para su tramitación en el año 2024.
Iluminación Upad Social nº1: Desde el Servicio de Instalaciones se ha solicitado a la empresa de mantenimiento que se proceda a realizar mediciones de Luxes y a la redistribución de las luminarias.
- **PJ Barroeta:** Juzgado Social 1-2-3-4, 6ª planta, y en 1ª Instancia nº 3, 4ª planta. A petición del servicio de Prevención se amplía el horario de climatización hasta las 17:30 horas en estos juzgados.

CONCLUSIONES:

Desde LAB, continuaremos denunciando todas las situaciones en las que veamos que no se garantiza la seguridad y salud de los y las trabajadoras, y seguiremos trabajando para dar pasos hacia adelante en la labor preventiva.

Os animamos a que nos comuniquéis cualquier necesidad en materia de seguridad laboral que detectéis en vuestro puesto de trabajo a fin de que podamos pedir su solución.

22/06/2023