



Roj: **STS 4520/2024 - ECLI:ES:TS:2024:4520**

Id Cendoj: **28079149912024100019**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **991**

Fecha: **18/09/2024**

Nº de Recurso: **121/2022**

Nº de Resolución: **1151/2024**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 1337/2022,**
STS 4520/2024

CASACION núm.: 121/2022

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer

Letrada de la Administración de Justicia: Sección 001

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

PLENO

Sentencia núm. 1151/2024

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Sebastián Moralo Gallego

D.^a María Luz García Paredes

D.^a Concepción Rosario Ureste García

D. Juan Molins García-Atance

D. Ignacio García-Perrote Escartín

En Madrid, a 18 de septiembre de 2024.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Asociación Profesional e Independiente de Fiscales (APIF) representada por el procurador D. Argimiro Vázquez Guillén y asistida por el letrado D. Juan Antonio Frago Amada contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 21 de febrero de 2022, recaída en su procedimiento de conflicto colectivo, autos número 328/2021, promovido a instancia de la Asociación Profesional e Independiente de Fiscales contra Ministerio Fiscal, Ministerio de Justicia, las Comunidades Autónomas de La Rioja, Principado de Asturias, Cantabria, Canarias, Valenciana, Galicia, Aragón, País Vasco, Madrid, Andalucía, Cataluña y la Comunidad Foral de Navarra, siendo partes interesadas la Asociación de Fiscales, y la Unión Progresista de Fiscales.

Ha comparecido en concepto de recurridos la Comunidad Foral de Navarra, las Comunidades Autónomas de Galicia, Andalucía, Cantabria, Cataluña, Valenciana, Canarias, Madrid, País Vasco, Principado de Asturias representadas y asistidas por los letrados/as de los servicios jurídicos de sus respectivas Comunidades



Autónomas y Foral. El Sr. Abogado del Estado ha comparecido en nombre y representación del Ministerio de Justicia y el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la Asociación Profesional e Independiente de Fiscales (APIF) se interpuso demanda de conflicto colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que:

"1) Que se anule el Manual de Prevención de Riesgos laborales para la Administración de Justicia, de fecha 14-XII-2014 y las sucesivas modificaciones que se hayan podido operar. Subsidiariamente, que se anule respeto de los fiscales al no cumplirse lo dispuesto en el Anexo I, letras d) y e) del Real Decreto 67/2010, entre otros fundamentos jurídicos.

2) Que se declare que el Ministerio Fiscal como administración, carece de Plan de prevención de riesgos laborales propio, válido y eficaz para prevenir la salud laboral de sus integrantes, al menos hasta la fecha de la demanda.

3) Que se declare que los demandados han incumplido sus obligaciones para con los miembros de la Carrera Fiscal al no proveer de los instrumentos legales de prevención de riesgos laborales establecidos por las leyes, comprometiendo así la seguridad y salud de los fiscales en su trabajo.

4) Que se condene a las administraciones demandadas a adoptar el Plan de prevención de riesgos laborales para la Fiscalía y todos los fiscales que trabajan en la misma, contratando en el plazo de 2 meses a una empresa con solvencia técnica suficiente para afrontar este cometido."

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes, y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 21 de febrero de 2022 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

"En la demanda interpuesta por la ASOCIACIÓN PROFESIONAL INDEPENDIENTE DE FISCALES APIF a la que se ha adherido la ASOCIACIÓN DE FISCALES frente a MINISTERIO DE JUSTICIA, MINISTERIO FISCAL, CCAA DE LA RIOJA, CCAA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, CCAA DE CANTABRIA, COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA, CCAA DE CANARIAS, CCAA VALENCIANA, CCAA DE GALICIA, CCAA DE ARAGON, CCAA DEL PAIS VASCO, CCAA DE MADRID, CCAA DE ANDALUCIA, CCAA DE CATALUÑA:

1.- Estimamos parcialmente la excepción de falta de acción en los términos expresados en el fundamento jurídico cuarto de la presente resolución.

2.- Desestimamos las excepciones de inadecuación de procedimiento, de defecto legal en el modo de proponer la demanda y de falta de legitimación activa en los términos que ha sido invocada esta última por el Ministerio de Justicia y por la C.A de Canarias.

3.- Estimamos la falta de legitimación activa invocada por el Ministerio Fiscal en lo que se refiere a la petición de anulación del Manual de Prevención del Ministerio de Justicia en su totalidad.

4.- Estimamos la excepción de falta de legitimación pasiva del Ministerio Fiscal y de las CCAA.

Desestimamos el resto de los pedimentos de la demandae y absolvemos a los demandados de los mismos."

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- Damos por reproducidos los Estatutos de la Asociación Profesional Independiente de Fiscales obrantes en el descriptor 4 si bien destacamos que en el art. 3 se determinan sus fines de la forma siguiente:

"Los fines específicos de la asociación son:

1º.- Defender los principios de legalidad e imparcialidad en la actuación de los miembros del Ministerio Fiscal, con especial atención a la defensa de los derechos, principios y libertades consagrados en la Constitución Española.

2º.- La defensa de los asociados, y de cualesquiera otros miembros del Ministerio Fiscal, en lo relativo a su actuación profesional y en general la defensa de sus derechos e intereses profesionales y en particular frente a

los acuerdos que, por la vía de la dependencia jerárquica, limiten injustificadamente su actuación conforme al principio de legalidad o su estabilidad profesional.

3º.- Promover entre los miembros del Ministerio Fiscal la adecuada información sobre los derechos que les corresponden en el ejercicio de sus funciones.

4º.- Ejercer el derecho de audiencia en el procedimiento de elaboración de las disposiciones que afecten al Ministerio Fiscal.

5º.- El perfeccionamiento de la Administración de Justicia de modo que la misma responda a los derechos y legítimos intereses de los ciudadanos.

6º.- Mantener relaciones con las Instituciones del Estado en el marco de la Administración de Justicia para la defensa de los derechos profesionales de los miembros del Ministerio Fiscal.

7º.- Informar a la opinión pública en los asuntos de especial interés sobre los derechos e intereses profesionales de los miembros del Ministerio Fiscal."

El art. 7.1 de tales estatutos dispone lo siguiente:

"1. La Comisión Permanente de la asociación es el máximo órgano de la asociación cuando no esté reunido el Congreso, y le corresponde:

a) Ostentar la representación de la Asociación."

SEGUNDO.- El día 18-11-2.021 la Comisión Permanente de APIF en reunión telemática autorizó a Carlos para demandar al Ministerio Fiscal, al Ministerio de Justicia y a las CCAA con competencias en materia de justicia por falta de riesgos laborales.

TERCERO.- El día 14-12-2.014 por el Secretario General de la Administración de Justicia se aprobó el Manual de Prevención de Riesgos Laborales de Ministerio de Justicia cuyo contenido obra en el descriptor 5 cuyo contenido damos íntegramente por reproducido si bien a los fines de cuanto se debate en la presente litis destacamos que su primer capítulo se rubrica como "PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES" y en se establece entre otras cosas lo siguiente:

A.- que el apartado 1.2 a la hora de determinar su ámbito de aplicación señala lo siguiente:

"El presente Manual será de aplicación al personal al servicio de la Administración de Justicia y Ministerio Fiscal con destino en los siguientes órganos y unidades:

- Tribunal Supremo, Audiencia Nacional, Fiscalía General del Estado, Fiscalías Especiales y Registro Civil Central.
- Órganos Judiciales y Fiscalías de las Comunidades Autónomas de Castilla la Mancha, Castilla y León, Murcia, Baleares, Extremadura y de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.
- Institutos de Medicina Legal de las Comunidades Autónomas antes mencionadas.
- Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con departamentos en Madrid, Barcelona, Sevilla y La Laguna.

Asimismo, será de aplicación a los Secretarios Judiciales y Fiscales con destino en los Órganos judiciales y Fiscalías de las Comunidades Autónomas con transferencias en materia de administración de justicia.

Igualmente, será de aplicación al personal de las empresas externas contratadas que presten sus servicios en alguno de los centros de trabajo antes mencionados."

B.- que el apartado 1.4 se rubrica "DATOS DE IDENTIFICACIÓN" y en él se contemplan los siguientes apartados:

1.4.1 Centros de trabajo

1.4.2 Colectivo de trabajadores, expresándose al respecto:

"El número de empleados públicos que prestan sus servicios actualmente en esta Administración es de 17.476, desglosados en los siguientes colectivos: ...- Funcionarios del Ministerio Fiscal: 2.431".

1.4.3. Actividades

"En los Órganos judiciales y Fiscalías la actividad es fundamentalmente administrativa, existiendo también actividades ligadas al mantenimiento de locales e instalaciones, asociadas a la participación de empresas externas.



Tanto en los Institutos de Medicina Legal como en el Instituto de Toxicología y Ciencias Forenses se realizan actividades encuadradas en el Anexo I del R.D. 39/97 clasificadas como peligrosas o con riesgos especiales, como son:

- Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según el Real Decreto 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.
- Trabajos con exposición a agentes tóxicos y muy tóxicos, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según el Real Decreto 363/1995, de 10 de enero, que aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, y sus modificaciones posteriores, así como Real Decreto 255/2003, de 28 febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos.
- Trabajos con exposición a agentes biológicos del grupo 2 y 3, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo, transpuesta al ordenamiento jurídico español mediante el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

Igualmente en estos centros existen actividades, ligadas al mantenimiento de locales e instalaciones, asociadas a la participación de empresas externas."

C.- que el apartado 1.5 se dedica a la ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL MINISTERIO DE JUSTICIA, y del mismo conviene destacar los siguientes apartados:

"1.5.1. La Administración de la Administración de Justicia

El Real Decreto 453/2012, de 5 de marzo, establece la estructura orgánica básica del Ministerio de Justicia (BOE nº 56, de 6 de marzo de 2012), dentro del cual se encuadra la Secretaría General de la Administración de Justicia, con nivel orgánico de subsecretaría.

Las relaciones del Ministerio de Justicia con la Administración de Justicia se establecen a través de dicha Secretaría General, órgano directivo que asume respecto de la Administración de Justicia y Ministerio Fiscal las funciones de ordenación y distribución de sus recursos humanos, materiales y financieros. De él dependen los Secretarios de Gobierno y demás integrantes del Cuerpo Superior Jurídico de Secretarios Judiciales.

La Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia, dependiente de la Secretaría General de la Administración de Justicia, es el órgano directivo encargado de la ordenación de los medios materiales para la Administración de Justicia, así como la dirección y coordinación de las Gerencias Territoriales, y la organización y supervisión de los Institutos de Medicina Legal e Instituto Nacional de Toxicología y de Ciencias Forenses. Tiene competencias sobre el personal al servicio de la Administración de Justicia de quien dependen orgánicamente.

Por otra parte, la Subdirección General de Medios Personales al Servicio de la Administración de Justicia, dependiente de la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia, es el órgano encargado de la gestión de la prevención de riesgos laborales a través de la Unidad de Coordinación de Riesgos Laborales.

Finalmente, las Gerencias Territoriales del Ministerio de Justicia, son órganos administrativos que desarrollan sus funciones, respecto de los órganos jurisdiccionales, en la Comunidad Autónoma correspondiente y en el marco de las competencias que sobre la Administración de Justicia corresponden al Ministerio de Justicia. Su ámbito coincide con el de los Tribunales Superiores de Justicia o el de sus salas desplazadas.

La Gerencia Territorial de Órganos Centrales, con sede en Madrid, desarrolla sus funciones respecto de los órganos judiciales, fiscales y de apoyo a la Administración de Justicia con jurisdicción en todo el territorio nacional.

Las Gerencias Territoriales dependen del Ministerio de Justicia, a través de la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia y ejercen funciones en materia de personal, gastos de funcionamiento de los órganos jurisdiccionales y de bienes inmuebles e inventariables, siendo responsables de la implantación y funcionamiento de los medios materiales necesarios para el funcionamiento de la Nueva Oficina Judicial.

.....

1.5.6. Ministerio Fiscal.

El Ministerio Fiscal es un órgano de relevancia constitucional con personalidad jurídica propia integrado con autonomía funcional en el Poder Judicial. Ejerce sus funciones mediante órganos propios organizados de forma jerárquica.



El Estatuto Orgánico, aprobado por la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, y modificado por la Ley 24/2007, de 9 de octubre, es la norma básica del Ministerio Fiscal que regula su funcionamiento, organización y estructura.

Son órganos del Ministerio Fiscal a efectos de este Manual:

- La Fiscalía General del Estado
- La Fiscalía del Tribunal Supremo
- La Fiscalía ante el Tribunal Constitucional
- La Fiscalía del Tribunal de Cuentas
- La Fiscalía de la Audiencia Nacional
- Las Fiscalías Especiales
- Las Fiscalías Territoriales, cuya organización territorial está adaptada al mapa autonómico, formadas por las Fiscalías de Comunidad Autónoma, las Fiscalías Provinciales y las Fiscalías de Área.

El Fiscal General del Estado ostenta la jefatura suprema e imparte instrucciones a todos los fiscales del Estado. Es nombrado por el Rey a propuesta del Gobierno.

Las Fiscalías de las Comunidades Autónomas, con competencia en toda la Comunidad, tienen su sede en el mismo lugar que el Tribunal Superior de Justicia y están dirigidas por el Fiscal Superior de la Comunidad Autónoma e integradas por un Teniente Fiscal y Fiscales. El Fiscal Superior de una Comunidad Autónoma ostenta la jefatura del Ministerio Fiscal en esa Comunidad Autónoma.

Las Fiscalías Provinciales, una en cada provincia, están dirigidas por un Fiscal Jefe e integradas por un Teniente Fiscal, Fiscales Decanos y Abogados Fiscales. Las sedes se encuentran donde se hallen las de las Audiencias Provinciales.

Cada una de estas Fiscalías Provinciales está dividida en Secciones dirigidas por un Fiscal Decano e integrada por Fiscales: Sección de Menores, Violencia sobre la mujer, Medio Ambiente, Seguridad vial, Siniestralidad laboral y otras que se contemplan por volumen de trabajo o disposición legal o reglamentaria

Las Fiscalías de Área de una provincia, constituidas en los casos que el volumen de trabajo o el número de órganos judiciales lo han aconsejado, están dirigidas por un Fiscal Jefe e integradas por Fiscales.

Los Fiscales Jefes de las Fiscalías Provinciales están jerárquicamente subordinados al Fiscal Superior de la Comunidad Autónoma y a su vez los Fiscales Jefes de las Fiscalías de Área están jerárquicamente subordinados a los Fiscales Jefes de las Fiscalías Provinciales. Los Fiscales Decanos ejercen la dirección y coordinación de las Secciones Fiscales de acuerdo con las instrucciones del Fiscal Jefe Provincial y, en su caso, del Fiscal Superior de la Comunidad Autónoma, y por delegación de éstos.

El Fiscal Jefe de cada órgano ejerce la dirección de éste bajo la dependencia de sus superiores jerárquicos y del Fiscal General del Estado. El Teniente Fiscal asumirá las funciones de dirección o coordinación que le delegue el Fiscal Jefe.

Existe una dependencia jerárquica inmediata entre el Fiscal Jefe de la Fiscalía con el Teniente Fiscal y con el Decano de cada Sección, así como este último con los Fiscales integrados en la Sección respectiva."

D.- que el apartado 1.6 dispone lo siguiente FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD

"1. 6.1. Secretaria General de Relaciones con la Administración de Justicia:

De acuerdo con el Real Decreto 453/2012, de 5 de marzo, por el que se desarrolla la estructura básica del Ministerio de Justicia, le corresponde la ordenación y distribución de los recursos humanos, materiales y financieros para el funcionamiento de la Administración de Justicia.

Define la política en Prevención de Riesgos Laborales y tiene encomendada la responsabilidad de dirigir y coordinar la gestión de la prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración de Justicia, gestión que puede ser delegada en el Director General de Relaciones con la Administración de Justicia y éste a su vez en la Subdirección General de Medios Personales al Servicio de la Administración de Justicia. Entre sus responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales se pueden citar las siguientes:

a) Impulsar la integración de la prevención de riesgos laborales en todos los niveles jerárquicos y en todas las actividades.

b) Garantizar la seguridad y salud de todos los empleados públicos del ámbito de este Plan.



- c) *Desarrollar la política preventiva y definir los compromisos y objetivos anuales de prevención de riesgos laborales en coherencia con la política preventiva existente.*
- d) *Especificar en el organigrama general de la organización las funciones preventivas que debe desarrollar cada uno de sus miembros, definiéndolas por escrito, velando por su cumplimiento y asignando las responsabilidades propias de cada nivel jerárquico, de forma clara e inequívoca.*
- e) *Establecer la estructura organizativa necesaria y obligatoria para la realización de las actividades preventivas que encomienda la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, integrándola en la organización.*
- f) *Garantizar que se asignen los recursos necesarios, tanto humanos como materiales, para conseguir los objetivos establecidos.*
- g) *Consultar a los representantes de los empleados públicos del ámbito de este Plan de Prevención, sobre la adopción de decisiones que puedan afectar a la seguridad y salud de los mismos.*

1.6.2. Subdirección General de Recursos Económicos

- a) *Como unidad proponente de contratos de prestación de servicios, tales como mantenimiento, limpieza, seguridad y otros, deberá comunicar a la UCRL el inicio de la prestación de dichos servicios por empresas externas, debiendo velar por el cumplimiento de la normativa relativa a coordinación de actividades empresariales.*
- b) *Como encargada de la adquisición de mobiliario, equipos de trabajo, etc., cuenta con el asesoramiento de la UCRL para la elección de los mismos.*
- c) *Deberá solicitar a los proveedores la documentación referente a normas, certificaciones, homologaciones y otros documentos de interés preventivo que afecten o puedan afectar en la adquisición de todo material de nueva compra.*
- d) *Comprobar, una vez adquirido el material, del cumplimiento de las especificaciones técnicas, de seguridad y certificaciones requiriendo a los proveedores los manuales de uso y mantenimiento.*

1.6.3. Subdirección General de Obras y Patrimonio

- a) *Como promotora de obras, deberá comunicar a la UCRL el inicio de las mismas en aquellos edificios donde realizan su trabajo empleados públicos al servicio de la Administración de Justicia.*
- b) *En el caso de que un proyecto implique la realización de obras y reformas de locales y/o instalaciones, dirigidas desde la Subdirección General de Obras, ésta será responsable de que el diseño, ejecución y contratación de la obra se realice observando los requisitos exigibles en materia de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta los futuros usuarios, para ello cuenta con el asesoramiento de la UCRL. Se dedicará especial atención a los aspectos de los medios de protección contra incendios (diseño de accesos y vías de evacuación, extinción, sectorización, etc.)*

1.6.4. Gerencias Territoriales de Justicia

Las Gerencias, que desarrollan sus funciones respecto a los órganos judiciales, fiscales y de apoyo a la Administración de Justicia, por delegación del Director General de Relaciones con la Administración de Justicia, son las responsables de la gestión de la prevención de riesgos laborales en dichos órganos.

Sus funciones en materia de prevención de riesgos laborales son las siguientes:

- a) *Coordinar las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo. de su ámbito de competencia, donde desarrolla su actividad el personal al servicio de la AJ.*
- b) *Impulsar la elaboración de los Planes de Autoprotección en dichos centros de trabajo y responsabilizarse de su mantenimiento e implantación.*
- c) *Colaborar con la UCRL aportando la documentación precisa de los centros de trabajo y sus instalaciones para la realización de las evaluaciones de riesgos.*
- d) *Notificar a la UCRL los accidentes de trabajo ocurridos a los empleados públicos al servicio de la AJ en su ámbito de competencia.*
- e) *Prestar la ayuda y los medios necesarios a los responsables de los órganos judiciales, fiscales y de apoyo a la AJ, de su ámbito de competencia, a fin de que éstos puedan desempeñar correctamente sus cometidos en materia de prevención y riesgos laborales.*
- f) *Disponer los medios materiales y humanos necesarios para la ejecución de las medidas o actuaciones recogidas en la planificación preventiva.*



- g) Prestar la ayuda necesaria a la UCRL en la gestión de la vigilancia de la salud, mediante el control de citas, asistencias y renuncias de los trabajadores a los reconocimientos médicos, en colaboración con el Servicio de Prevención Ajeno que se contrate.
- h) Prestar la ayuda necesaria a la UCRL en la gestión de la formación en materia de prevención de riesgos laborales, mediante el control de citas, asistencias y renuncias.
- i) Establecer un mantenimiento preventivo que garantice el funcionamiento de instalaciones y maquinaria en las correctas condiciones.
- j) Comprobar que las instalaciones se encuentren permanentemente en perfectas condiciones, y que éstas reúnen los requisitos exigidos por la normativa legal e interna en materia de Prevención.
- k) Mantener en perfecto estado la señalización de los edificios, en las zonas de trabajo, vías de evacuación, elementos de lucha contra incendios, etc.
- l) Comunicar a la UCRL el inicio de la prestación de servicios de empresas externas que realicen su trabajo en alguno de los centros de su ámbito de competencia.
- m) Exigir el cumplimiento de las cláusulas contractuales que se refieren a la prevención para las empresas externas que realicen actividades en alguno de los centros de trabajo de su ámbito de competencia.
- n) Como encargadas de la adquisición de mobiliario, equipos de trabajo y EPI's, cuenta con el asesoramiento de la UCRL para la elección de los mismos.
- o) Solicitar a los proveedores la documentación referente a normas, certificaciones, homologaciones y otros documentos de interés preventivo que afecten o puedan afectar en la adquisición de todo material de nueva compra.
- p) Comprobar o asegurar la comprobación, una vez adquirido el material, del cumplimiento de las especificaciones técnicas, de seguridad y certificaciones requiriendo a los proveedores los manuales de uso y mantenimiento.
- q) Fomentar la constitución de los Comités de Seguridad y Salud, promover sus reuniones, y participar como miembro de los mismos y/o las personas que designe.
- r) Designar una persona en materia de seguridad y salud, que coordine y controle las actuaciones y mantenga informada a la Dirección General de Relaciones con la AJ de lo más significativo en esta materia. Sería, asimismo, la persona de contacto con la UCRL.
- s) Como órganos de contratación directa deberán tener en cuenta la normativa de coordinación de actividades empresariales cuando contraten prestaciones de servicios en las que personal externo deba permanecer en las instalaciones.

1.6.5. Secretarios de Gobierno y Secretarios Coordinadores, Fiscales Superiores de las CCAA y Fiscales Provinciales, y Directores de IML e INTCF

Entre sus funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales se pueden citar las siguientes:

- a) Fomentar la cultura de la prevención entre los empleados públicos de su ámbito de competencia y contribuir a la implantación de la política en prevención recogida en este manual.
- b) Integrar la prevención en cada uno de los procesos de trabajo, promoviendo y apoyando los procedimientos y normas de prevención instaurados desde la UCRL, para lograr la mejora continua de las condiciones de trabajo.
- c) Ser responsable de que todo el personal a su cargo, de cualquier nivel jerárquico, cumpla sus funciones preventivas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, exigiendo la asunción por parte de éstos de sus responsabilidades.
- d) Colaborar con la Gerencia Territorial en la gestión de la prevención en el área de su competencia.
- e) Formar parte de los Comités de Seguridad y Salud, como representantes de la Administración.
- f) Colaborar con la Gerencia Territorial en la designación de los miembros de los Equipos de Emergencia y Evacuación para la implantación de los Planes de Autoprotección.
- g) Velar por el cumplimiento de los procedimientos de trabajo establecidos, teniendo en cuenta los riesgos asociados a cada tipo de tarea (función especialmente dirigida a los directores de los IML e INTCF)

h) Facilitar el cumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales encomendados a la UCRL.

1.6.6. Mandos intermedios y responsables inmediatos en los Órganos Jurídicos, Fiscalías, IML e INTCF

Con carácter no exhaustivo se relacionan algunas de las funciones y responsabilidades específicas propias de estos niveles jerárquicos en materia de prevención de riesgos laborales:

a) Velar por el cumplimiento de los procedimientos e instrucciones que afecten a los trabajadores a su cargo, asegurándose que se llevan a cabo en las debidas condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

b) Interrumpir los trabajos cuando se detecte riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, no permitiendo la restauración de la actividad hasta que se instauren las medidas correctoras pertinentes, comunicando la situación al superior jerárquico y a la Gerencia Territorial.

c) Informar a los trabajadores afectados de los riesgos existentes en los lugares de trabajo y de las medidas preventivas y de protección a adoptar.

d) Comunicar a la Gerencia o a la UCRL los posibles riesgos o deficiencias detectados en su área de trabajo, para su eliminación o minimización.

e) Planificar y organizar los trabajos de su ámbito de responsabilidad considerando los aspectos preventivos a tener en cuenta.

f) Colaborar en la investigación de los accidentes de trabajo ocasionados a los empleados públicos de su área de competencia.

g) Promover la participación en la vigilancia de la salud y colaborar con la Gerencia en el control de citas, asistencias y renuncias de los trabajadores a los reconocimientos médicos.

h) Promover la participación en la formación en materia de prevención de riesgos laborales y colaborar con la Gerencia para el control de citas, asistencias y renuncias.

i) Notificar a la Gerencia los accidentes de trabajo ocurridos a los empleados públicos de su área de competencia.

j) Colaborar con la Unidad de Coordinación de Riesgos Laborales en la realización de las inspecciones de seguridad planeadas por ésta en su área de competencia.

1.6.7. Todos los empleados públicos

Corresponde a cada empleado público, incluido en el ámbito de aplicación de este Plan de Prevención velar por su propia seguridad y salud en el trabajo mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso se adopten y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad, de acuerdo con la formación y las instrucciones recibidas.

Entre sus responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales se pueden citar las siguientes:

a) El uso adecuado, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

b) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a las personas responsables de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

c) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de prevención de riesgos laborales, con el fin de proteger la seguridad y la salud de todos los empleados públicos.

d) Cooperar con sus superiores jerárquicos para que estos puedan garantizar unas condiciones de trabajo seguras y que no entrañen riesgos para la seguridad y la salud.

e) Mantener limpio y ordenado su entorno de trabajo.

f) Asistir a las actividades formativas en prevención de riesgos laborales a las que sean convocados.

g) Formar parte de los Equipos de Emergencia y Evacuación si así fueran requeridos."

E.- el apartado 1.7 1.7. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN se recoge lo siguiente:

"1.7.1. Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Conforme a lo dispuesto en el artículo 35.4 de la Ley 31/95, serán designados



por las organizaciones sindicales con representación en los ámbitos de los órganos de representación del personal. Su designación deberá realizarse entre los representantes de los empleados públicos al servicio de la Administración de Justicia que sean miembros de la Junta de Personal y entre los representantes del personal laboral miembros del Comité de Empresa.

Los Delegados de Prevención contarán en el ejercicio de sus funciones con las garantías inherentes a su condición. El tiempo empleado por éstos para el desempeño de sus funciones será considerado como ejercicio de funciones de representación, a efectos de utilización de crédito horario mensual retribuido.

Corresponde a la Administración de Justicia la formación de los Delegados de Prevención, considerándose a todos los efectos el tiempo empleado en esta actividad como tiempo de trabajo.

Existen en la actualidad 95 Delegados de Prevención cuya distribución geográfica es la siguiente:...

La UCRL será la encargada de establecer y mantener al día un registro de Delegados de Prevención, para ello las Gerencias deberán remitir los nombramientos de éstos a la UCRL.

1.7.2. Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano por excelencia de consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de seguridad y salud. Existe un Comité de Seguridad y Salud en cada provincia de las Comunidades Autónomas sin transferencia en materia de justicia, así como en las ciudades de Ceuta y Melilla, y otro en Órganos Centrales, quedando de esta manera cubiertos todos los Órganos Judiciales y Unidades de Apoyo del ámbito de este manual. Asimismo, existirá un Comité de Seguridad y Salud en los INTCF de Barcelona y Sevilla.

Existen en total, actualmente, 23 Comités de Seguridad y Salud, integrados por los Delegados de Prevención de una parte, como representantes de los empleados públicos, y por los representantes de la Administración de Justicia de otra, en igual número al de Delegados de Prevención.

En las reuniones podrán participar, con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los Técnicos de Prevención. En las mismas condiciones podrá participar el personal al servicio de la Administración de Justicia que cuente con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano.

El Comité se reunirá como mínimo trimestralmente o cuando lo solicite algunas de las partes. Sus funciones y competencias están recogidas en el art. 38 y siguiente de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El régimen de organización y funcionamiento será objeto de desarrollo a través de los reglamentos internos aprobados por los propios Comités, reglamentos que en todo caso respetaran lo estipulado en artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

1.7.3. Comisión de Prevención de Riesgos Laborales.

Se creará una Comisión de Prevención de Riesgos Laborales, cuya constitución se hará de acuerdo con los criterios generales de ordenación de mesas de negociación establecidos por la Ley 7/2007, de 12 de abril, tendrá un carácter técnico y dependerá de la Mesa Sectorial de la AJ, y sus funciones se corresponderán con las competencias atribuidas por la LPRL a la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, en el ámbito de la AJ no transferida.

Las discrepancias que pudieran surgir en los distintos Comités de Seguridad y Salud se elevarán a esta Comisión de Prevención de Riesgos Laborales, una vez se haya creado.

1.7.4. Participación de los empleados públicos pertenecientes al Ministerio Fiscal.

En atención a sus peculiaridades en materia de representación colectiva y conforme al artículo 34.3 de la Ley de Prevención, los empleados públicos del Ministerio Fiscal podrán efectuar las propuestas de actividades preventivas que estimen oportunas para la mejora de su seguridad y salud en el trabajo. Las propuestas podrán ir dirigidas:

- a) Al Fiscal Jefe de cada Unidad.
- b) A la Gerencia Territorial de su ámbito de actuación.
- c) Directamente a la Unidad de Coordinación de Riesgos Laborales.
- d) Cualquier otro canal que se habilite."

F.- que el apartado 1.8 versa sobre la "ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN" señalando al efecto:

"De conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención, se constituyó, en el ámbito de la Secretaría General de la Administración de Justicia, la



Unidad de Coordinación de Riesgos Laborales, creada según acuerdo de la CECIR de fecha 17-12-2009, siguiendo el modelo de servicio de prevención propio, asumiendo las especialidades de seguridad, higiene industrial y ergonomía y psicología, siendo la vigilancia de la salud objeto de concierto con un servicio de prevención ajeno debidamente acreditado por la autoridad laboral. Las actividades preventivas que lleva a cabo se realizan bajo la dirección y supervisión de la Dirección General de la Administración de Justicia a través de la Subdirección General de Medios Personales al servicio de la Administración de Justicia.

1.8.1. Dotación actual de la UCRL

- 1 Jefe coordinador. Nivel 28. Técnico Superior en PRL, con las especialidades de Seguridad, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología, y Auditoría en SGPR.
- 3 Técnicos Superiores en PRL, con las especialidades de Seguridad, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología. Nivel 26.
- 3 Técnicos Intermedios en PRL. Nivel 22.
- 1 Ayudante de Prevención. Nivel 18.

1.8.2. Funciones de la Unidad de Coordinación de Riesgos Laborales (UCRL)

La UCRL es la unidad administrativa especializada, con funciones de asesoramiento en materia de prevención de riesgos laborales, teniendo asignadas las siguientes funciones:

- a) Promover con carácter general la prevención de riesgos laborales.
- b) Prestar el asesoramiento y apoyo necesario a los directivos o responsables de cada unidad con personal a su cargo, en el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, elaborando informes, propuestas y recomendaciones.
- c) Asesorar en materia de seguridad y salud en el trabajo a los empleados públicos y sus representantes legales, así como a los órganos de representación.
- d) Realizar la evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores.
- e) Proponer, a partir de la evaluación de riesgos, las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y de la vigilancia de su eficacia.
- f) Elaborar, a partir de las evaluaciones de riesgos laborales, la información y la propuesta de actividades formativas de todos los empleados públicos del ámbito de este Manual.
- g) Gestión de la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.
- h) Realizar las inspecciones de seguridad que sean precisas.
- i) Investigar los accidentes graves, muy graves y mortales, así como los incidentes que por sus circunstancias pudieran representar un nivel de riesgo elevado.
- j) Colaborar en la implantación de los planes de emergencia y de autoprotección.
- k) Asesorar y colaborar en la coordinación de actividades empresariales con las empresas que prestan sus servicios en los centros de trabajo del ámbito de este Manual.
- l) Actualizar, controlar, distribuir y archivar la documentación del SGPR, Manual y Procedimientos, así como los documentos externos y la normativa que sea de aplicación."

G.- que el apartado 1.9 versa sobre los " MECANISMOS DE COORDINACIÓN." señalándose que: "Con el fin de llevar a cabo la prevención de riesgos laborales de aquellos empleados públicos al servicio de la Administración de Justicia, destinados en las Comunidades Autónomas con transferencia en materia de justicia, se establecerán medidas de actuación coordinada con los Servicios de Prevención de dichas Comunidades Autónomas".

El Capítulo II de dicho Manual se refiere al SISTEMA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (SGPR) y su contenido es el siguiente:

"2.1 DEFINICIÓN

Se define Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales a un instrumento para organizar y diseñar procedimientos y mecanismos dirigidos al cumplimiento estructurado y sistemático de todos los requisitos establecidos en la legislación de prevención de riesgos laborales. Está compuesto por un conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen como objeto establecer unas directrices y unos objetivos en prevención de riesgos laborales y alcanzar dichos objetivos.



2.2 ELEMENTOS

Para poder diseñar un Sistema de Gestión de Prevención es necesario conocer, además de la estructura organizativa y las funciones y responsabilidades de los distintos órganos que configuran la institución, las prácticas, los procedimientos y los procesos necesarios para realizar la acción preventiva (artículo 16.1 de la LPRL).

La sistemática de trabajo de todos los procesos definidos debe quedar recogida en los procedimientos que junto con el Plan de Prevención van a constituir la documentación básica del sistema.

Los procedimientos que conforman el sistema de gestión de prevención de riesgos laborales, además de cumplir con lo legislado en materia de prevención, facilitan la implantación del mismo.

Indicarán claramente:

- Los objetivos.
- El alcance de las actuaciones.
- Los responsables.
- El desarrollo de las actuaciones y cómo tienen que aplicarse.
- Los registros que deben cumplimentarse para controlar la actividad.

Los procedimientos completos se entregarán a los responsables de las unidades implicadas y estarán a disposición de todos los afectados, en un lugar de fácil acceso y consulta.

El Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales está compuesto de los siguientes elementos:...

2.3 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La Secretaría General de la Administración de Justicia consciente de que el personal al servicio de esta administración constituye su recurso más valioso y que la prevención de riesgos laborales es una exigencia legal y social que ha de ser integrada como un elemento más de modernización y mejora en todas sus actividades, considera que los pilares fundamentales sobre los que ha de asentarse su política preventiva son: 1. Alcanzar el máximo nivel posible de seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo y haciendo cumplir toda la normativa de prevención de riesgos laborales.

2. Impulsar e integrar la prevención de riesgos laborales en todas las actividades desarrolladas en la Administración de Justicia y en todos los niveles jerárquicos de los colectivos de su ámbito de competencia:

3. Promover todas las iniciativas necesarias orientadas a la mejora continua de las condiciones de trabajo de dicho personal y a fomentar una cultura preventiva con el objetivo de alcanzar un alto nivel de protección de su seguridad y salud.

4. Establecer un modelo de gestión de la prevención que cuente con los medios adecuados para alcanzar sus fines, donde se recoja las funciones y responsabilidades de cada uno de los integrantes de la estructura organizativa de la Administración de Justicia, los procedimientos de las actividades preventivas y los recursos necesarios para llevarlas a cabo.

5. Desarrollar actividades de formación e información, dirigidas a promover un mayor conocimiento de los riesgos derivados del trabajo y las medidas preventivas a adoptar.

6. Fomentar la consulta y participación de los trabajadores en la gestión de la prevención de riesgos laborales, creando y manteniendo cauces de comunicación eficaces.

7. Exigir a las empresas vinculadas con la Administración de Justicia el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, mediante la adecuada coordinación de actividades empresariales.

8. Difundir esta política entre todo el personal de la Administración de Justicia.

2.4 APROBACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN DEL S.G.P.R.L.

La elaboración de los Procedimientos del SGPRL está a cargo de la Subdirección General de Medios Personales con la colaboración y el asesoramiento técnico de la UCRL y la aprobación de los mismos la llevará a cabo la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia.

Una vez aprobados se distribuirán a las Gerencias Territoriales, Secretarías de Gobierno, Fiscales Superiores y Directores de Institutos, que serán los responsables de darle la difusión que garantice la implicación de todos los empleados públicos a su cargo, así como la implantación efectiva de los mismos.



Estos procedimientos están en coherencia con lo estipulado en la Resolución de 15 de noviembre de 2013, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se actualiza y dispone la publicación del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales para la Administración General del Estado.

PPRL-200 Procedimiento para la elaboración, revisión y aprobación de los procedimientos de prevención de riesgos laborales.

2.5. INTEGRACIÓN DE LA PREVENCIÓN.

El artículo 1 del R.D. 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención establece que la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la Administración, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del Trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica, incluidos todos los niveles de la misma.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la Administración implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que se adopten.

Se deberá integrar de manera efectiva la prevención de riesgos laborales en:

- Las unidades que proyectan, construyen, modifican, instalan y mantienen edificios y otras instalaciones en las que desarrollan sus funciones los empleados públicos, incluyendo sus relaciones con los Servicios de Prevención.
- Las unidades que adquieren bienes y servicios, incluyendo sus relaciones con los Servicios de Prevención.
- Las unidades que contratan y gestionan personal, incluyendo sus relaciones con los Servicios de Prevención.
- Todas y cada una de las unidades de la organización.

De acuerdo con ello, la Administración de Justicia establece los siguientes procedimientos:

PPRL-400 Procedimiento para la organización de los Servicios de Prevención.

PPRL-401 Procedimiento para la integración de la prevención de riesgos laborales en los proyectos y anteproyectos de construcción y modificación de edificios e instalaciones en las que desarrollan sus funciones los empleados públicos.

PPRL-402 Procedimiento para la integración de la prevención de riesgos laborales en la adquisición de bienes.

PPRL-403 Procedimiento para la integración de la prevención de riesgos laborales en la gestión de personal y en el resto de las actividades.

2.6. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.

Tiene por objeto establecer las pautas de comunicación tanto interna como externa, así como el establecimiento de los mecanismos de actuación, para que cualquier trabajador realice consultas y participe en la gestión de la prevención, principio básico de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, regulado en su capítulo V sobre los derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo.

Con objeto de obtener un cumplimiento estructurado y sistemático de los citados derechos se deberán elaborar y mantener al día procedimientos documentados que:

- a) Determinen la forma en que se constituirán los Comités de Seguridad y Salud en el Departamento.
- b) Determinen los mecanismos de comunicación entre los delegados de prevención y los Servicios de Prevención, incluyendo el acceso a la información.
- c) Establezcan los mecanismos del derecho de consulta

Por ello, la Administración de Justicia ha decidido establecer los siguientes procedimientos:

PPRL-500 Procedimiento para constitución de los Comités de Seguridad y Salud.

PPRL-501 Procedimiento para determinar los mecanismos de acceso a la información preventiva por los delegados de prevención.

PPRL-502 Procedimiento para establecer los mecanismos de consulta.

2.7. ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN.

Otro de los principios básicos en los que se basa la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y el que le confiere su carácter eminentemente preventivo es la evaluación de riesgos como punto de partida para ordenar un conjunto de medidas de acción adecuadas a los riesgos detectados.

La prevención de riesgos laborales comenzará con una evaluación inicial de los riesgos. Igualmente deberá realizarse una evaluación con ocasión de la elección de los equipos que se vayan a utilizar, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. Se actualizará la evaluación con ocasión del cambio de las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración si se hubieran producido daños para la salud revisándose en caso necesario. La Evaluación se ha de extender a todos los puestos de trabajo de la empresa.

Un proceso correcto de evaluación implica cuatro frentes fundamentales de actuación. En primer lugar establecer una estrategia adecuada para la evaluación. En segundo lugar, hay que establecer un procedimiento de evaluación, incluyendo el mecanismo de consulta a los representantes de los trabajadores. En tercer lugar se debe establecer la forma de documentar la evaluación y finalmente el tipo y periodicidad de la revisión.

En la Administración de Justicia se han establecido los siguientes procedimientos:

PPRL-600 Procedimiento para determinar la estrategia de evaluación de riesgos laborales.

PPRL-601 Procedimiento para determinar las metodologías de evaluación de riesgos, los mecanismos de consulta a los representantes de los trabajadores, el contenido de la documentación y la forma de revisión de la evaluación.

2.8. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.

El artículo 8 del Reglamento de los Servicios de Prevención establece la obligación de llevar a cabo una planificación de la actividad preventiva con objeto de eliminar, controlar, y reducir los riesgos laborales.

Dicha planificación, que deberá estar a disposición de la autoridad laboral (artículo 23, Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales), deberá elaborarse con arreglo a un orden de prioridades en función de la magnitud de los riesgos y número de empleados expuestos y según los principios de la acción preventiva señalados en el artículo 15 de la Ley 31/95 .

Las medidas de prevención se planificarán designando a los responsables, los recursos humanos y materiales para llevarlo a cabo, así como el plazo para su realización. En el caso de que dicho plazo sea superior a un año deberá establecerse un programa anual de actividades. La planificación ha de incluir, al menos: qué hay que hacer, quien debe hacerlo, cuando debe hacerse y como se controlara que se ha hecho.

Se deberán establecer y mantener al día procedimientos documentados para diseñar e implantar las medidas preventivas y correctoras derivadas de las evaluaciones de riesgos, investigaciones de incidentes, daños a la salud y cualquier otra actividad preventiva.

La Administración de Justicia ha establecido el siguiente procedimiento:

PPRL-700 Procedimiento para planificar la actividad preventiva derivada de la evaluación de riesgos laborales.

2.9. DOCUMENTACIÓN.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a la Administración a elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral una serie de documentación en materia de prevención de riesgos laborales tal como la evaluación de riesgos, las medidas de protección y prevención a adoptar, el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo, las prácticas de los controles de la salud y la relación de daños a la salud que se hayan producido.

Para ello, se deberán establecer y mantener al día procedimientos documentados para:

- Elaborar, codificar y archivar la documentación exigida en el artículo 23 de la Ley 31/95 .
- Elaborar, codificar y archivar los registros que acrediten el cumplimiento de los elementos del SGPRL.

La Administración de Justicia ha establecido los siguientes procedimientos:

PPRL-800 Procedimiento para actualización y difusión de la legislación de prevención de riesgos laborales.

PPRL-801 Procedimiento para el control de la documentación del SGPRL.

2.10. COMUNICACIÓN.

Se deberán establecer y mantener al día procedimientos documentados para:



- Establecer la forma de comunicación interna entre el Servicio de Prevención y los empleados públicos y sus representantes, incluyendo la forma de recibir, documentar y responder a las consultas.

La Administración de Justicia ha establecido el siguiente procedimiento:

PPRL-900 Procedimiento para la comunicación interna entre el Servicio de Prevención y los empleados públicos.

2.11. FORMACIÓN E INFORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.

La información y formación de los empleados públicos son otros dos de los principios básicos en los que se basa la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales que exige a la Administración adoptar las medidas adecuadas para que los empleados públicos reciban la información necesaria en relación con los riesgos a los que están sometidos, así como una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

La formación en materia de prevención de riesgos laborales deberá ir dirigida a:

- a) Las unidades que tengan responsabilidades en este ámbito.
- b) Delegados de Prevención y miembros de los Comités de Seguridad y Salud.
- c) Todos empleados públicos en función de los resultados de la evaluación de riesgos, investigación de accidentes y otras actividades preventivas.
- d) Los miembros de los Servicios de Prevención en cuanto a la actualización de sus conocimientos e implantación de nuevas normativas.
- e) Empleados de nuevo ingreso

La Administración de Justicia ha establecido el siguiente procedimiento:

PPRL-1000 Procedimiento para la formación e información de todos los empleados públicos en función de los resultados de la evaluación de riesgos, investigación de accidentes y otras actividades preventivas

2.12. GESTIÓN DEL CAMBIO.

La integración de la prevención en todos los niveles de la Administración obliga a incluir la prevención de riesgos laborales en cualquier actividad que se realice u ordene y en todas las decisiones que se adopten.

Esto implica identificar los peligros y evaluar los riesgos antes de introducir cualquier modificación en la composición de la plantilla, introducción de cambios en la estructura organizativa, en los medios de trabajo o en nuevos procesos de trabajo.

El artículo 4 del R.D. 39/1997, que desarrolla el Reglamento de los Servicios de Prevención, establece que deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por:

- La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- El cambio en las condiciones de trabajo.
- La incorporación de un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.

La Administración de Justicia ha establecido el siguiente procedimiento:

PPRL-1100 Procedimiento para las actuaciones preventivas necesarias ante la incorporación de nuevos empleados públicos, cambio de empleados públicos a puestos de trabajo existentes, cambios en la ubicación de puestos de trabajo o cambios de procedimientos de trabajo.

2.13. MEDIDAS DE EMERGENCIA Y PRIMEROS AUXILIOS.

Las normativas de seguridad industrial, de prevención de incendios de las Comunidades Autónomas y de los Ayuntamientos, y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales exigen adoptar las medidas necesarias para actuar ante las emergencias.

Ello implica establecer los medios de comunicación interna y la coordinación necesaria entre los empleados públicos en situación de emergencia incluyendo la información y formación pertinente, la comunicación con los agentes externos y la organización de los primeros auxilios y simulacros periódicos.

Para ello se deberán establecer y mantener al día procedimientos documentados para determinar:

- a) Quien debe elaborar, implantar y poner al día los planes de autoprotección de los edificios públicos exigidos en las normativas de prevención de incendios de los Ayuntamientos o Comunidades Autónomas.



b) Quien debe elaborar, implantar y poner al día los planes de emergencia de los edificios o instalaciones exigidos en el artículo 20 de la ley 31/95 de Prevención de riesgos laborales.

La Administración de Justicia ha establecido los siguientes procedimientos:

PPRL-1200 Procedimiento para la elaboración, implantación y puesta al día de las medidas de emergencia o los planes de autoprotección en los edificios públicos exigidos en las normativas de prevención de incendios de los Ayuntamientos o Comunidades Autónomas.

PPRL-1201 Procedimiento para la elaboración, implantación y puesta al día de los planes de las medidas de emergencia exigidas en el artículo 20 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales .

2.14. INVESTIGACIÓN DE DAÑOS PARA LA SALUD.

La Ley de Prevención obliga a la Administración a realizar las investigaciones necesarias cuando se produzcan daños a la salud de los empleados públicos o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes. También establece una obligación de información a los Delegados de Prevención y al Comité de Seguridad y Salud.

La investigación de accidentes es una herramienta preventiva de gran utilidad ya que permite detectar situaciones de riesgo que han podido pasar desapercibidas en la evaluación de riesgos o aquellas en las que las medidas correctoras han sido insuficientes.

Para ello se deberán establecer y mantener al día procedimientos documentados para determinar:

a) La forma de información y notificación a los Servicios de Prevención y a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que se hayan producido.

b) La forma de investigar los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, incluyendo la notificación, registro, medidas preventivas a adoptar y su planificación.

La Administración de Justicia ha establecido los siguientes procedimientos:

PPRL-1300 Procedimiento para la notificación de accidentes e incidentes de trabajo.

PPRL-1301 Procedimiento para la investigación de accidentes e incidentes de trabajo.

2.15. VIGILANCIA DE LA SALUD.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a la Administración a garantizar a los empleados públicos a su servicio una vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

La Administración de Justicia ha establecido el siguiente procedimiento:

PPRL-1400 Procedimiento para determinar cómo se realizará la vigilancia de la salud, incluyendo el tipo de contrato con un servicio de prevención ajeno.

2.16. AUDITORÍAS INTERNAS Y REVISIÓN DEL SISTEMA.

La auditoría interna, como herramienta de gestión debe ser utilizada por la Dirección para la revisión periódica del SGPRL.

Las Auditorías permiten comprobar el grado de implantación del Sistema así como su eficacia. Se deben centrar en los siguientes aspectos:

a) Adecuación del Sistema a la Ley 31/1995 de "Prevención de Riesgos Laborales".

b) Grado de cumplimiento del Plan de Gestión.

c) Adecuación del Sistema al cumplimiento de la Política de Prevención.

La Administración de Justicia ha establecido el siguiente procedimiento:

PPRL-1500 Procedimiento para la realización de auditorías internas del Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.

2.17. COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES.

El artículo 24 de la Ley de Prevención , desarrollado por el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, establece que cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales. A tal fin se fijarán los medios de coordinación que sean necesarios para la prevención y protección frente a los riesgos y para el traslado de esta información a los trabajadores de las empresas concurrentes.

La Administración de Justicia ha establecido el siguiente procedimiento:

PPRL-1600 Procedimiento para la coordinación de actividades empresariales."

El Capítulo III versa sobre la "GESTIÓN DEL MANUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES".

CUARTO.- El día 15 de diciembre de 2.010 el MJU y el CGPJ suscribieron un Convenio para la creación y seguimiento de un sistema de prevención de riesgos laborales y de vigilancia de la salud de los miembros de la carrera judicial con el contenido que obra en el descriptor 111.

QUINTO.- Damos por reproducido el contrato de servicios denominado "SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO EN LA ESPECIALIDAD DE ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA PARA LOS MIEMBROS DEL MINISTERIO FISCAL Y DEL CUERPO DE LETRADOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL ÁMBITO NACIONAL CON COMPETENCIAS TRANSFERIDAS" suscrito entre el Presidente de la Junta de Contratación del Ministerio de Justicia y la empresa EUROCONTROL, S.A., para los años 2019 y 2020 obrante al descriptor 117.

SEXTO.- Damos por reproducido el contrato de servicios denominado "CONTRATACIÓN DE LA ESPECIALIDAD DE VIGILANCIA DE LA SALUD Y OTRAS ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA CON UN SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO" (LOTE 3-GERENCIAS TERRITORIALES DE JUSTICIA DE GRANADA, MÁLAGA, SEVILLA, LAS PALMAS, SANTA CRUZ DE TENERIFE, CASTILLA LA MANCHA, EXTREMADURA, CIUDADES AUTÓNOMAS DE CEUTA (ADSCRITA A LA GERENCIA TERRITORIAL DE SEVILLA) Y MELILLA (ADSCRITA A LA GERENCIA TERRITORIAL DE MÁLAGA) Y DEPARTAMENTO Y DELEGACIÓN DEL INSTITUTO NACIONAL DE TOXICOLOGÍA Y CIENCIAS FORENSES EN SEVILLA Y LA LAGUNA)" obrante al descriptor 118, suscrito en el Presidente de la Junta de Contratación del Ministerio de Justicia y la entidad Premap.

SÉPTIMO.- El día 3 de mayo de 2.021 la Junta de Contratación del Ministerio de Justicia inició un expediente para la Contratación por lotes (8) de la especialidad de vigilancia de la salud y otras actividades complementarias en la Administración de Justicia con un servicio de prevención ajeno- descriptor 119-. Obran en las actuaciones Memorias justificativas relativas a la contratación de dichos servicios-descriptores 120 y 121-.

OCTAVO.- Damos por reproducidos los informes obrantes en el descriptor 123 de fechas 23-12-2.020 y de 13-4-2.021 sobre adaptación del puesto de trabajo de dos Fiscales por riesgo durante la lactancia, así como el informe de aptitud que obra en el descriptor 125.

NOVENO.- Obra en las actuaciones certificado de fecha 7-10-2.021 suscrito por el Fiscal de Sala de Unidad de apoyo al Fiscal General del Estado en el que se refiere que no se tiene noticia de acta alguna remitida por la Inspección de Trabajo desde el día 1 de enero de 2.016 - descriptor 102-.

DÉCIMO.- El día 24-10-2.020 se constituyó la Comisión institucional de Prevención de Riesgos Laborales del Ministerio Fiscal, presidida por el Excmo. Fiscal de Sala Coordinador de Siniestralidad Laboral D. Jesús Ángel , estando integrada por representantes de las tres asociaciones profesionales de Fiscales- AF, UPF y APIF y por un representante de la Inspección Fiscal, otro de la Unidad de Apoyo y otro de la Unidad de Siniestralidad Laboral.

En la reunión de fecha 5-10-2.021 se pasó a valorar el Borrador de Convenio de colaboración entre el Ministerio de Justicia y el Ministerio Fiscal en materia de prevención de riesgos laborales, efectuando alegaciones a su contenido las referidas asociaciones de Fiscales.- descriptor 101, que damos por reproducido.-.

UNDÉCIMO.- El texto del Borrador presentado obra en el descriptor 9 y en el se dispone lo siguiente:

"De una parte, el Excmo. Sra. D^a. Tarsila , Ministra de Justicia, de acuerdo con el Real Decreto 526/2021, de 10 de Julio, y en uso de las competencias que le corresponden en virtud de lo establecido en el artículo 61, apartado k) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público .

Del otro, la Excmo. Sra. D^a Verónica , Fiscal General del Estado en virtud del Real Decreto 410/2020, de 5 de febrero, en el ejercicio de la representación del Ministerio Fiscal en todo el territorio español y de la Jefatura Superior que le otorga el artículo 22.21 del estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal.

EXPONEN

PRIMERO: Que la Constitución Española consagra entre los principios rectores de la política social y económica (artículo 40.2), la obligación de los poderes públicos de "velar por la seguridad e higiene en el trabajo", así como "organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios" (artículo 43).



Que el artículo 2.1 de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, incluye en su ámbito de aplicación a todos los sectores de actividades públicas o privadas, exceptuando aquellas que se opongan a ello de manera concluyente atendiendo a las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública.

Conforme a reiterada jurisprudencia comunitaria, su ámbito de aplicación debe entenderse en sentido amplio, restringiendo las excepciones del artículo 2.2 únicamente a aquellas actividades específicas de la función pública destinadas a garantizar el orden y la seguridad públicas, tomando en consideración exclusivamente la específica naturaleza de ciertos cometidos conectada con la absoluta necesidad de garantizar una protección eficaz de la colectividad (Sentencia TJCE 12-1-06).

Por su parte, el artículo 3 de la Directiva define como empresario a "cualquier persona física o jurídica que sea titular de la relación laboral con el trabajador y tenga responsabilidad de la empresa y/o establecimiento".

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) traspone al derecho español la citada Directiva desarrollando la política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados del trabajo, ampliando el ámbito subjetivo a todos los sectores y actividades, ya sean públicas o privadas.

De conformidad con su artículo 3.1, la presente Ley es de aplicación a "las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones Públicas", así se aplica no sólo a los trabajadores asalariados, sino también al personal que presta sus servicios en administraciones, organismos y entidades de carácter público pero vinculados a las mismas mediante una relación jurídica funcional, estatutaria o administrativa.

Por su parte, el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado, es de aplicación en la Administración General del Estado y organismos públicos vinculados o dependientes de ella que tengan personal funcionario o estatutario a su servicio, equiparándose los derechos de los empleados públicos y las obligaciones preventivas y de protección de la salud en relación con ellos a los derechos de los trabajadores del sector privado y a las obligaciones respecto de los mismos.

De este modo, la normativa de prevención de riesgos laborales es de aplicación a toda Administración de Justicia, incluyendo a los miembros de la Carrera Judicial, a los miembros de la Carrera Fiscal, a los Letrados de la Administración de Justicia y al personal al servicio de ésta, sin perjuicio de las particularidades que les son propias.

Así los miembros del Ministerio Fiscal se encuentran incluidos dentro del ámbito de aplicación de la referida normativa al no oponerse sus características de forma concluyente a la aplicación de la Directiva 89/391/CEE, ni estar expresamente excluidos ni sujetos a matización conforme a los apartados 2, 3 y 4 del artículo 3 de la LPRL.

SEGUNDO: La Fiscalía General del Estado bajo la dirección del Fiscal General del Estado tiene encomendadas funciones de planificación, organización, control y dirección de la Institución, correspondiendo al Fiscal General del Estado que ostenta la jefatura superior de los miembros del Ministerio Fiscal y su representación en todo el territorio nacional, impartir las órdenes e instrucciones convenientes al servicio, al orden interno y al ejercicio de las funciones propias de la Institución y, en general, la dirección e inspección del Ministerio Fiscal (artículo 22.2 y 25.1 EOMF) cuyos miembros actúan conforme a los criterios de unidad de actuación y dependencia jerárquica (artículo 124.2 CE y 2.1 EOMF) y se rigen por su propio Estatuto Orgánico.

Análogas funciones corresponden a los Fiscales Superiores de las Comunidades Autónomas respecto de los Fiscales Jefes de su ámbito territorial, y a ambos respecto de los miembros del Ministerio Fiscal que les estén subordinados y cuya dirección y jefatura ostentan (artículo 25.3 EOMF).

Por su parte, al Ministerio de Justicia le corresponde la gestión ordinaria del personal de la carrera fiscal, así como el abono de las retribuciones y otras indemnizaciones a los miembros de la carrera fiscal, tiene la obligación de garantizar la seguridad y la salud de los empleados públicos a su servicio en todos los aspectos relacionados con el ejercicio de sus funciones.

Finalmente, hay que tener presente que el Ministerio de Justicia y las Comunidades Autónomas con competencias en materia de la Administración de Justicia, cada uno dentro de su respectivo ámbito territorial, ostentan la titularidad del centro o dependencia donde se desempeña el trabajo, así como de los medios materiales que han de utilizarse a tal fin.

TERCERO: Por ello, dadas las responsabilidades compartidas entre el Ministerio Fiscal y el Ministerio de Justicia respecto de los miembros del Ministerio Fiscal, es interés de ambas Instituciones establecer un marco jurídico



de colaboración para conseguir el adecuado nivel de protección de la salud de los empleados públicos frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

Las partes, en atención a las prevenciones contenidas en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, consideran adecuado celebrar el presente Convenio en el que, conforme a las disposiciones legales vigentes, garantice un sistema de prevención de riesgos laborales y protección de la salud que contemple las especificidades de los miembros del Ministerio Fiscal y el desarrollo del marco de cooperación de actuaciones entre la Fiscalía General del Estado y el Ministerio de Justicia sin olvidar, a su vez, la necesidad de coordinación con las Comunidades Autónomas con competencias asumidas en materia de Administración de Justicia y que se regirá por las siguientes.

CLÁUSULAS

PRIMERA.- Objeto del Convenio

El presente Convenio tiene por objeto garantizar la prevención de los riesgos laborales de los miembros del Ministerio Fiscal, promoviendo la seguridad y la salud de los mismos mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del ejercicio de las funciones que le son propias, así como impulsar la cooperación entre las partes signatarias en esta materia mediante el establecimiento de concretos medios de coordinación y, sin perjuicio de la coordinación con las CCAA con competencias asumidas en materia de administración de la Administración de Justicia, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 24 LPRL y RD 171/2004, de 30 de enero.

SEGUNDA.- Ámbito subjetivo

El presente Convenio incluye a los miembros de la Carrera Fiscal, a los Abogados Fiscales sustitutos en el ejercicio de las funciones propias del Ministerio Fiscal, así como a los alumnos de la Carrera Fiscal que cursan en el Centro de Estudios Jurídicos.

TERCERA.- Contenido del Convenio

Se consideran obligaciones del Ministerio de Justicia:

1. Garantizar la seguridad y salud de los miembros del Ministerio Fiscal en todos los aspectos relacionados con el ejercicio de la actividad profesional, adoptando para ello las medidas necesarias para su protección.
2. Planificar la prevención que se integrará en el sistema general de las fiscalías mediante la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales para los miembros de la administración de Justicia que contemple las especificidades de los miembros del Ministerio Fiscal.
3. Promover las actividades formativas que resulten procedentes para garantizar que los miembros del Ministerio Fiscal reciban una formación e información suficiente y adecuada en materia de prevención de riesgos laborales, relativa a los riesgos del puesto de trabajo, las medidas de prevención y protección aplicables y la actuación en los casos de emergencia.
4. Garantizar una adecuada vigilancia de la salud de los miembros del Ministerio Fiscal a través de revisiones médicas periódicas y voluntarias y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22.1. párrafo 2º de la LPRL .
5. Impulsar las medidas de protección adecuadas en sus condiciones de trabajo, a los miembros del Ministerio Fiscal en situación de embarazo y durante el periodo de lactancia, en orden a evitar situaciones de riesgo, tanto para su propia seguridad y salud como para las del feto o lactante.

Por su parte, son obligaciones del Ministerio Fiscal las siguientes:

1. Impartir las órdenes e instrucciones convenientes a la prestación del servicio, al orden interno y al ejercicio de las funciones propias de la Institución, con garantías para la seguridad y salud de los miembros del Ministerio Fiscal.
2. Promover los adecuados mecanismos de consulta y participación de los fiscales en el sistema común de prevención de riesgos laborales de la Administración de Justicia en las cuestiones que les afecten.
3. Procurar, en el ejercicio de las funciones organizativas que le son propias, la adaptación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta las características personales, estado biológico conocido, diversidad funcional física, psíquica o sensorial o situación transitoria, de los que sean más vulnerables ante los riesgos derivados de su trabajo.

Las partes firmantes se comprometen, cada una en el ejercicio de su respectiva competencia, y dentro del marco normativo vigente, a lo siguiente:



1º Cooperar mutuamente, estableciendo, cumpliendo y respetando los medios de coordinación que consideren necesarios para la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus empleados.

2º Procurar una información y comunicación fluidas entre las partes sobre los riesgos laborales, especialmente en situaciones de emergencia, estableciendo concretos sistemas de información y canales de comunicación directa y recíproca adecuados, que permitan el cumplimiento de sus obligaciones.

3º Desarrollar protocolos de actuación específicos, homogéneos y coordinados en relación con situaciones de riesgo, y en particular con los de carácter pandémico.

4º Promover la coordinación de las actuaciones que resulten necesarias con las Comunidades Autónomas con competencias en materia de Administración de Justicia, de conformidad con el artículo 24 de la LPRL .

CUARTA.- Servicio De Prevención: protección y prevención de riesgos profesionales

El Servicio de Prevención del Ministerio de Justicia realizará el asesoramiento y asistencia necesaria para garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la Administración de Justicia. Dentro del mismo se creará una sección específica y se designará personal destacado que atienda las particularidades de las funciones del Ministerio Fiscal para una mayor eficacia en la prevención de riesgos laborales de los miembros del Ministerio Fiscal.

QUINTA.- Plan de Prevención de Riesgos Laborales

La prevención de riesgos laborales se integrará en el sistema general de organización y gestión de la Administración de Justicia y de las Fiscalías, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales para la Administración de Justicia incluirá la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos, contemplando las especiales características de la organización y funciones del Ministerio Fiscal. Especificidades.

El Plan de prevención de riesgos laborales para la Administración de Justicia será remitido para su conocimiento y consulta de la Comisión Mixta de Seguimiento.

SEXTA. Financiación

La gestión de las actividades que se realicen en ejecución de este Convenio será asumida por el Ministerio de Justicia, en los términos del presente Convenio y de los Protocolos que puedan firmarse en desarrollo del mismo, estando subordinados los gastos que, en su caso se deriven de dicha gestión, a las disponibilidades presupuestaria y a la tramitación y aprobación de los oportunos expedientes de gasto, de lo que se dará cuenta en la Comisión de seguimiento prevista para el control de su ejecución.

SEPTIMA.- Coordinación con las Comunidades Autónomas con competencias asumidas en materia de Administración de Justicia.

Para facilitar la ejecución del presente Convenio, incluyendo una eficaz planificación de actividades preventivas en los centros de trabajo y en sus servicios, instalaciones y dependencias, las partes promoverán la coordinación de las actuaciones que resulten necesarias con las Comunidades Autónomas con competencias en Justicia, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales .

OCTAVA.- Comisión Mixta de Seguimiento.

Con el fin de coordinar las actividades necesarias para la ejecución de este Convenio, así como para su seguimiento, vigilancia y control de las obligaciones y compromisos adquiridos por los firmantes, así como para resolver los problemas de interpretación y cumplimiento que se planteen y, sin perjuicio de la adopción de las resoluciones que resulten procedentes por cada una de las Instituciones firmantes, se creará una Comisión Mixta de Seguimiento compuesta por dos representantes de cada una de las partes, designados conforme a sus respectivas normas institucionales y un representante de cada una de las asociaciones de fiscales.

La Comisión será presidida por uno de los representantes de la Fiscalía General del Estado, actuando como secretario un miembro de la misma con voz, pero sin voto.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes firmantes, previa convocatoria de su Presidente, y, al menos, dos veces al año, para examinar los resultados de la cooperación realizada. Asimismo, se reunirá en sesiones extraordinarias de mutuo acuerdo entre todos los miembros de la Comisión. De sus reuniones se levantará la correspondiente acta.



Esta Comisión, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49.1 f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, es el instrumento acordado por las partes para el seguimiento, vigilancia y control del Convenio y de los compromisos adquiridos por los firmantes y ejercerá sus funciones de acuerdo con lo establecido en los artículos 51.c) y 52.3 de la mencionada Ley.

NOVENA.- Protección de Datos

Los datos personales que se recogen en el presente Convenio y los que se deriven de su ejecución serán tratados únicamente a los efectos de llevar a buen fin el presente Convenio. Las partes se comprometen a tratar los mismos conforme a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE y demás normativa de desarrollo, y a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD).

Los titulares de los datos podrán ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación, portabilidad y oposición y los demás previstos en la legislación aplicable en las direcciones: MINISTERIO DE JUSTICIA FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO

DECIMA.- Confidencialidad

Las partes acuerdan tratar confidencialmente todos los datos, la documentación y la información que haya sido suministrada a la otra parte durante la vigencia del presente Convenio. Las partes también acuerdan no divulgar esta información a ninguna persona o entidad, exceptuando sus trabajadores, con la condición de que también mantengan la confidencialidad y sólo en la medida en que sea necesario para la correcta ejecución de este Convenio.

El acuerdo de confidencialidad seguirá vigente incluso después de la extinción de este Convenio, sea cual sea la causa de dicha extinción.

Todo ello sin perjuicio de las obligaciones de publicidad que correspondan a las partes de acuerdo con lo establecido en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

UNDÉCIMA.- Vigencia

El presente Convenio resultará eficaz una vez inscrito en el Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público y publicado en el Boletín Oficial del Estado, manteniendo su vigencia por un periodo de cuatro años, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. En cualquier momento antes de la finalización del plazo previsto anteriormente, los firmantes del Convenio podrán acordar unánimemente su prórroga por un periodo de hasta cuatro años adicionales o su extinción, mediante un acuerdo expreso de las partes a través de un documento conjunto o escrito unilateral comunicado recíprocamente.

DUODECIMA.- Modificación Y Extinción Del Convenio

El presente Convenio podrá ser modificado por mutuo acuerdo a través de la suscripción de la correspondiente Adenda modificativa que deberá ser suscrita por las mismas Partes que el presente Convenio.

El presente convenio se extingue, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, por el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o por incurrir en causa de resolución.

Se entenderá resuelto por alguna de las siguientes causas:

- a) El transcurso del plazo de vigencia del convenio sin haberse acordado la prórroga del mismo.*
- b) El acuerdo unánime de todos los firmantes.*
- c) La denuncia del Convenio, cuando se estime que se ha producido alteraciones sustanciales en las condiciones en que ha sido suscrito.*
- d) El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de los firmantes.*

En este caso, cualquiera de las partes podrá notificar a la parte incumplidora un requerimiento para que cumpla en un plazo de dos meses con las obligaciones o compromisos que se consideran incumplidos. Este requerimiento será comunicado a la comisión de seguimiento y control de la ejecución del convenio.

Si trascurrido el plazo indicado en el requerimiento persistiera el incumplimiento, la parte que lo dirigió notificará a las partes firmantes la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el convenio. La resolución



del convenio por esta causa podrá conllevar la indemnización de los perjuicios causados si así se hubiera previsto.

- e) Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.
- f) Por causa de fuerza mayor que imposibilite el objeto del Convenio.
- g) Por cualquier otra causa distinta de las anteriores previstas en las leyes.

La resolución del Convenio no afectará a la finalización de las actividades que estuvieran en ejecución, para las que la Comisión Mixta de Seguimiento establecerá un plazo improrrogable de finalización, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 52.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

DECIMOTERCERA.- Régimen Jurídico del Convenio.

El presente Convenio tiene naturaleza administrativa y se rige por el Capítulo VI del Título Preliminar de la ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

En cuanto al régimen jurídico de las obligaciones de los firmantes, para con la seguridad y la salud de los miembros del Ministerio Fiscal, es el que corresponde a las normas aplicables de Prevención de Riesgos Laborales.

Las cuestiones litigiosas a las que pueda dar lugar la interpretación, modificación, efectos o resolución del contenido del presente Convenio que no hayan sido solucionadas de común acuerdo por las partes en la Comisión Mixta de Seguimiento prevista en la cláusula octava de este Convenio, se someterán a la jurisdicción Contencioso-Administrativa, de conformidad con la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción Contencioso-Administrativa."

La Asociación de Fiscales actora efectuó las siguientes alegaciones al referido borrador:

"1. La APIF ha de señalar que la Comisión creada por la FGE y que lleva funcionando todo el año 21, no ha rendido de manera eficaz. Seguimos prácticamente igual que cuando comenzamos, habiendo estado entretenidos en sumarnos al Convenio que negocian el Ministerio de Justicia y el CGPJ, habiendo advertido la APIF que esa era una vía de muy difícil articulación teniendo en cuenta las diferencias entre el Ministerio Fiscal y el CGPJ, y lo avanzados que están nuestros compañeros de la Carrera Judicial en la materia. Por tanto, la Comisión ha perdido mucho tiempo, hasta que la APIF interpuso en el mes de junio de 2021 una demanda en la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, reclamando la implantación por el Ministerio de Justicia y la FGE de un sistema de prevención de riesgos laborales para la FGE.

2. El sistema de prevención del CGPJ se sustenta, básicamente, en dos patas, con un apoyo externo institucional. Una, el Servicio de Prevención, con sede en el Consejo, y con un número de Técnicos dedicados a evaluar situaciones de riesgo. Los informes que eleva el Servicio de Prevención no son vinculantes, de manera que las soluciones que se ofrecen o se implementan por los órganos responsables, o los afectados tienen abierta la vía jurisdiccional. La segunda pata es la Comisión Nacional de Seguridad y Salud de la Carrera Judicial (CNSSCJ). Se compone de ocho miembros (dos designados por cada asociación, con voz y voto), y de otros ocho elegidos por el CGPJ (art. 2). La Comisión, que se creó tras la celebración de un Convenio entre el CGPJ y el Ministerio de Justicia en 2010, se pronuncia sobre todo tipo de cuestiones que afectan a los riesgos laborales de los jueces, pero sus informes tampoco son vinculantes.

El apoyo externo proviene de la Inspección de Trabajo, cuyos servicios han sido requeridos en varias ocasiones por la CNSSCJ, y que además de sus funciones de Inspección, eleva consultas cuando procede a la Dirección General de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

3. Por referirnos al Convenio firmado por la Carrera Judicial, debemos señalar que, a la hora de determinar los sujetos responsables de la deuda de seguridad en el trabajo, el apartado Cuarto reconoce las atribuciones que desde el punto de vista "empresarial" tiene el CGPJ (Inspección, selección, provisión de destinos, ascensos, nombramientos de jueces y magistrados (refrendados por el Ministerio de Justicia), y régimen disciplinario), que son plenamente aplicables a la FGE. Y el Convenio reconoce en el Ministerio de Justicia su responsabilidad en el abono de retribuciones del colectivo judicial y otras indemnizaciones. En definitiva, dice el Convenio, "tanto el CGPJ como el Ministerio de Justicia comparten responsabilidades desde el punto de vista empresarial(art. 14.1 de la Ley 31/95), en relación con los miembros de la Carrera Judicial". En este sentido una Consulta de la Inspección de Trabajo a la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, de fecha 13 de mayo de 2014, ese organismo establece que, a la hora de establecer una lectura del itinerario que marca el procedimiento para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales, con las dificultades de que no hay una normativa específica en la materia, que "deberán ser el Ministerio de Justicia y



el CGPJ los que precisen, si ello no resulta claro en la situación concreta, quien es el órgano correspondiente". Ese dictamen es perfectamente extrapolable a la Fiscalía.

4. La Comisión instaurada por la FGE, en el caso de no estar subordinada o dando cuenta a la FGE, que es quien la forma, ha de estar trabajando sobre las bases que garanticen mejor una protección en la seguridad en el trabajo de los fiscales, que llevamos 26 años de retraso en la cuestión. Por tanto, trabaja para los fiscales, no para la FGE.

Sabemos en la APIF que no tiene carácter vinculante, pero no estamos aquí sometidos a ningún mandato imperativo de la jerarquía, de manera que debemos pensar en lo que nos favorece a nosotros, no a la FGE o al Ministerio de Justicia.

5. El Convenio que se nos presenta, para empezar, desconoce las obligaciones que tiene la FGE garantizar la seguridad y la salud de los fiscales en el ámbito de la competencia funcional que le es propia. Desconoce las responsabilidades de "tipo empresarial" que derivan de su condición de directora del Ministerio Fiscal, con competencias exclusivas en el trabajo en la distribución del mismo, disciplinarias, de ordenación, de selección, de nombramientos, sancionadoras, y directoras de organización en la institución. No entendemos porque los fiscales tenemos que aceptar que quien ordena nuestro trabajo y su carga, quien nos promociona, quien da y quita permisos, quien nos inspecciona y nos sanciona, todo ello en exclusiva, no tenga que tener responsabilidades directas en el ámbito de sus competencias directoras del trabajo de los fiscales. La garantía de la seguridad y salud en el trabajo de los fiscales no puede ser garantizada "solo" por el Ministerio de Justicia, salvo que, en ese caso, tengamos que aceptar una relación de dependencia jerárquica entre el Ministro de Justicia y el Fiscal General del Estado.

6. Como consecuencia de lo anterior, las obligaciones de la Fiscalía General en relación con la prevención de riesgos de los fiscales son insuficientes. Debe reconocer que, en el ámbito de las competencias de la Fiscalía en relación con el trabajo de los fiscales, se garantizará por ésta la seguridad y salud de los fiscales, en todos los niveles de la institución. Lo que obviamente, afectará, también a los colectivos más vulnerables, como mayores, enfermos o mujeres con embarazos de riesgo. Solo por esa concepción de la prevención de la seguridad y salud de los Fiscales, la APIF se opone al contenido del Convenio.

7. Por lo anterior, no entendemos que la Comisión renuncie sin más a que la Fiscalía tenga un servicio de Prevención propio (cláusula Cuarta). Debe estar en sede de la FGE, debe constar con técnicos de prevención preparados y conocedores de la institución, y debe estar financiado con dinero que administre la Fiscalía General.

8. En el Convenio debe constar la inmediata creación de una Comisión Nacional de Seguridad y Salud para el Ministerio Fiscal. Como apuntábamos antes, esa Comisión trabaja, sin carácter vinculante, en la generalidad de los aspectos de la prevención.

Pensemos que se trata la Comisión de Seguridad y Salud de un órgano paritario de manera que se trata de negociar, y de negociar todo lo que afecta a nuestra seguridad en el trabajo, puesto que muy poco, si algo, existe ahora en nuestra normativa interna.

Además, en esa Comisión Nacional de Seguridad y Salud, ha de haber representantes de nuestros dos "empresarios", la FGE y el Ministerio de Justicia. Si no, no será paritario, porque la Fiscalía no estaría representada.

9. Nos oponemos al Convenio básicamente por dos razones: porque no incluye a la Fiscalía entre quienes son los responsables de garantizar nuestra seguridad y salud en el trabajo al no existir una obligación pareja a la que se recoge en la cláusula 3ª.1 para el Ministerio, es decir "garantizar la seguridad y salud de los miembros del Ministerio Fiscal en todos los aspectos relacionados con el ejercicio de la actividad profesional, adoptando para ello las medidas necesarias para su protección". Esa obligación del Ministerio también la tiene la Fiscalía, pero inexplicablemente (o quizá, no), ni se incluye en el Convenio ni la Comisión que crea la Fiscal General del Estado acepta su inclusión, pero con su establecimiento en la forma que se recoge, lesiona los derechos de los fiscales y va a provocar innecesarios litigios en los Tribunales. También la APIF se opone a que el Servicio de Prevención se inserte en el ámbito ministerial, siendo así que debe estar en la Fiscalía, que es responsable de la salud de los fiscales en el ámbito de la prestación de sus servicios profesionales. Además, no se establece un presupuesto específico para que sea la Fiscalía la encargada de administrar el dinero en función de las necesidades que vayan surgiendo."

DUODÉCIMO.- Damos por reproducida la correspondencia electrónica aportada por la actora y obrante en los descriptores 12 a 16.

DÉCIMOTERCERO.- Damos por reproducido el contenido del Decreto de 18-7-2.019 de la Fiscal General del Estado denegando la solicitud formulada por una Abogada Fiscal con destino en Lorca (Murcia) para ser trasladada en apoyo de alguna Fiscalía razonablemente próxima a su domicilio familiar en Boadilla del Monte (Madrid) para retomar el trabajo sin dañar la salud obrante en el descriptor 7.



DÉCIMO CUARTO.- El día 18 -6-2.021 por parte de una Abogada Fiscal el día 18-6- 2021 se remitió correo electrónico a la Inspección Fiscal:

"Con fecha de hoy se inicia mi baja médica por embarazo de riesgo; al presentar el parte de baja al Fiscal Jefe de la Fiscalía Provincial de Toledo, éste me ha dado la orden verbal de despachar todos los asuntos que han entrado en mi lote de trabajo hasta ayer y me ha dicho que debo realizar mi trabajo desde casa, pese a estar de baja médica.

Entiendo que es completamente imposible seguir trabajando una vez que es efectiva la baja médica, por lo que ruego me respondan.

¿Estoy obligada a seguir trabajando pese a estar de baja médica por embarazo de riesgo?

¿Puede mi Fiscal Jefe ordenarme que siga trabajando desde casa aun estando de baja?"

La Inspección Fiscal contestó que la competencia para las decisiones relativas a la organización y dirección de la Fiscalía corresponde al Fiscal Jefe Provincial, no a la inspección Fiscal, sin perjuicio de los recursos legales que corresponden a quién puede discrepar de las mismas.- descriptor 8-

DÉCIMO QUINTO.- Damos por reproducido el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de Justicia de la CA de Euskadi obrante al descriptor 98 en cuya página 16 se contemplan mecanismos de coordinación.

DÉCIMO SEXTO.- Por Orden de fecha 28-5-2.021 de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local se aprobó el Plan de prevención de riesgos laborales de la administración de justicia en la comunidad Autónoma de Andalucía- descriptor 152-. Damos por reproducidos los documentos presentados por la Junta de Andalucía obrantes a los descriptores 153 y 154 relativos a coordinación de la actividad preventiva con el CGPJ y con el Ministerio de Justicia.

DÉCIMO SÉPTIMO.- Damos por reproducidos el Plan de prevención de riesgos laborales del Departamento de Justicia de la Generalitat de Cataluña del año 2007; el acta correspondiente a la reunión celebrada el 23 de marzo de 2018 en la cual se constituyó el Grupo de Trabajo para la realización de la evaluación de los riesgos psicosociales del personal de la Administración de Justicia en Catalunya del cual la GENERALITAT DE CATALUNYA tiene asumidas las competencias; y, el acta de la reunión del Comité de Seguridad y Salud Laboral del personal de la Administración de Justicia en Catalunya del cual la GENERALITAT DE CATALUNYA tiene asumidas las competencias celebrada el 7 de junio de 2018, y en la que decidió utilizar el método CoPsoQ PSQCAT para la evaluación de los riesgos psicosociales de dicho personal.- descriptores 177 a 179 y 319 a 321-

También damos por reproducido el documento suscrito entre el Departamento de Justicia la Generalitat de Cataluña, el CGPJ y el Ministerio de Justicia sobre coordinación de actividades empresariales el día 17-1-2.018, así como las actas de la Comisión de Coordinación creada a raíz de la suscripción del mismo.- descriptores 317 y 318-

DÉCIMO OCTAVO.- Por Decreto 17/2.009 de 21 de enero se aprobó el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración General de la Junta de Galicia.- descriptor 224-

DÉCIMO NOVENO.- Damos por reproducidas la evaluación de riesgos laborales de los edificios de los Juzgados y Tribunales del Principado de Asturias obrantes en los descriptores 229 y 230, así como el documento de coordinación de actividades empresariales entre el Ministerio de Justicia y el Principado de Asturias que consta en el descriptor 262.

VIGÉSIMO.- Damos por reproducida la evaluación de riesgos realizada por la Sociedad de Prevención Quirón Prevención respecto del Palacio de Justicia de Santa Cruz de Tenerife, así como las medidas propuestas respecto de dicha sede (descriptores 269 a 271 Y 274 Y 275), así como respecto de la sede de Fiscalía de Puerto del Rosario, Arona, Las Palmas, y la Planificación de la actividad preventiva (descriptores 278 a 286)

VIGÉSIMO PRIMERO.- Damos por reproducido cuanto consta en el informe sobre el Plan de Emergencia y Autoprotección de las sedes judiciales de la Generalitat Valenciana- descriptor 312-, el documento de coordinación de actividades empresariales de fecha 22-10-2.018 suscrito entre la Generalitat Valenciana, el CGPJ y el Ministerio de Justicia- descriptor 313-,

VIGÉSIMO SEGUNDO.- El día 17-3-2.020 la Fiscal General del Estado se dirigió a los miembros de la carrera Fiscal en los siguientes términos:

"Estimados/as compañeros/as,

Tras la declaración del estado de alarma por el Gobierno de España, el servicio público de la Justicia, como toda la actividad pública del Estado, se acomoda al fin fundamental de preservar la salud de la ciudadanía,



estableciéndose para ello unos servicios mínimos y básicos en un Estado social y democrático de Derecho como el nuestro.

En coordinación con el resto de implicados en el sector, se ha restringido al máximo la actividad de las Fiscalías en base a unos servicios mínimos esenciales, ordenando así minimizar la presencia de fiscales y funcionarios en nuestras sedes.

La actuación de la Fiscalía General del Estado se está desplegando a través de las jefaturas de todos sus órganos y en permanente contacto y coordinación con el Ministerio de Justicia y las Administraciones autonómicas.

La Fiscalía General viene solicitando medios de protección y prevención frente al COVID-19. Ahora bien, la emergencia nacional y la situación sanitaria que estamos viviendo conlleva una escasez de equipos de seguridad, incluso para el personal sanitario, que es quien más directamente lucha contra esta plaga.

La escasez precisa gestión conforme a un orden racional, que en esta difícil situación dirige el Ministerio de Sanidad, quien establece pautas y prioridades. Ante la falta de algunos medios solo nos caben dos opciones: dejar de prestar el servicio público y, por lo tanto, dejar desprotegidos a la ciudadanía, a las víctimas, a los menores, a los detenidos y a los colectivos vulnerables que cada día no tienen más remedio que acudir a la Justicia; o, por el contrario, normalizar una respuesta ordenada, de la misma manera que somos capaces de compatibilizar esta emergencia con las actividades comunes de la vida diaria, y cumplir, por lo tanto, con el mandato dispuesto en el Decreto de servicios esenciales.

La decisión de esta Fiscal General es clara. No cabe elección alguna. La declaración del estado de alarma no interrumpe el normal funcionamiento de los poderes constitucionales del Estado (art. 1.4 LO 4/1981, de 1 de junio). Quiero seguir alentado a todos los/las fiscales para que continúen prestando a la ciudadanía los servicios mínimos que se esperan del Ministerio Fiscal y de todos sus integrantes.

Buscaremos todos los recursos existentes pero, mientras tanto, no dejaremos de auxiliar a los ciudadanos que solo esperan de nosotros responsabilidad y solidaridad con todos ellos y con el resto de los profesionales que hacen frente a esta situación insólita.

No quiero dejar pasar esta ocasión para reconocer a todas y todos los fiscales su compromiso con el servicio público, en las condiciones que sea, igual que se lo reconocemos al personal sanitario, a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, a los suministradores de productos de primera necesidad, en fin, a todos los que en esta crisis intentan servir a la ciudadanía con los medios que tienen a su alcance."

VIGÉSIMOTERCERO.- El día 20 de mayo de 2.020 la ITSS remitió oficio dirigido al SR. SUBDIRECTOR GENERAL DE MEDIOS PERSONALES AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA en los siguientes términos:

"De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13.3 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social y en el marco de las competencias atribuidas a esta Dirección Especial de Inspección adscrita a la Autoridad Central por el artículo 24.2 del Real Decreto 192/2018, de 6 de abril , se requiere al MINISTERIO DE JUSTICIA para que remita al inspector de Trabajo y Seguridad Social que suscribe la siguiente información en materia de gestión de Prevención de Riesgos Laborales frente al nuevo coronavirus SARS-COV-2:

1.- En el marco de lo preceptuado en los artículos 18 y 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales , se solicita la documentación acreditativa del cumplimiento por parte del Ministerio de Justicia de los derechos de información, consulta y participación de los representantes de los trabajadores, relacionados con las directrices y medidas ejecutadas para la protección del personal funcionario y trabajador en el ámbito de la Administración de Justicia de cara al mantenimiento de los servicios esenciales o a su progresiva reincorporación a sus puestos de trabajo.

En concreto, se solicita informe sobre la articulación que se haya llevado a cabo de tales derechos de los representantes del personal (indicando el órgano u órganos de representación de los que se trate) sobre las siguientes disposiciones aprobadas por el Ministerio de Justicia:

- Resolución sobre seguridad laboral de la Administración de Justicia durante la pandemia COVID-19 (23 de marzo de 2020).
- Resolución de la Secretaría de Estado de Justicia sobre el cálculo y distribución de dotaciones de servicios esenciales de la Administración de Justicia durante la pandemia covid-19 (23 de marzo de 2020).
- Resolución del Secretario de Estado de Justicia por la que se establecen directrices en desarrollo de la Resolución de fecha 14 de marzo de 2020 sobre servicios especiales. (16 de marzo de 2020).



- Resolución del Secretario de Estado de Justicia sobre servicios esenciales en la Administración de Justicia. (14 de marzo de 2020).
 - Protocolo de actuación para la coordinación de riesgos laborales en la Administración de Justicia ante el COVID 19. (31 de marzo de 2020).
 - Resolución del Secretario General para la Innovación y Calidad del Servicio Público de Justicia, relativa a las medidas a adoptar respecto de los letrados de la Administración de Justicia, cuerpos generales y especiales y resto de personal no transferido con motivo del COVID-19. (11 de marzo de 2020).
 - Protocolo para la recepción, distribución y custodia de los equipos de protección individual (epis) y geles hidroalcohólicos en el marco de las medidas preventivas frente al riesgo de contagio del covid-19 (27 de abril de 2020).
 - Resolución del Ministro de Justicia sobre Seguridad Laboral de la Administración de Justicia durante la pandemia COVID-19. - Orden/JUS 394/2020, de 8 de mayo, sobre aprobación de nuevas medidas para la reactivación de la actividad judicial.
 - Instrucciones de la Dirección General para el Servicio Público de Justicia sobre Seguridad Laboral en los edificios judiciales que dependen de las Gerencias Territoriales de Justicia, de 11 de mayo de 2020.
- 2.- Informe sobre el procedimiento de comunicación a los representantes de los trabajadores de la Administración de Justicia de los datos cuantitativos del personal contagiado o en situación de aislamiento frente al riesgo de contagio por la COVID-19, detallando la periodicidad con la que se ofrece esta información.
 - 3.- Disposiciones aprobadas por el Ministerio de Justicia en las que se recojan las directrices de Sanidad para actuación de los servicios de prevención de riesgos laborales, relativas a medidas de protección frente al contagio por SARS- COV-2 del colectivo de personal mayor de 60 años, considerado como especialmente sensible.
 - 4.- Medidas previstas por este Departamento para el control de la salud del personal al servicio de la administración de Justicia, con vistas a su reincorporación, que haya resultado afectado por esta enfermedad o bien mantenido contacto estrecho con persona afectada.
 - 5.- Si este Departamento ha sido requerido durante este año por la representación legal de los trabajadores para que informara de los medios personales y materiales de los servicios de prevención del personal de la Administración de Justicia y en caso afirmativo, informes de contestación a los mismos en el marco del artículo 36 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales ."- descriptor 129-.

VIGÉSIMOCUARTO.- El anterior Oficio fue contestado por el Subdirector General el día 10 de junio de 2.020 en los siguientes términos:

"En respuesta a la información solicitada por parte de la Dirección Especial de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a través del Oficio con N/REF NUM000 y fecha 20 de mayo de 2020, la Subdirección General de Acceso y Promoción del Personal de la Administración de Justicia manifiesta lo siguiente:

1. Informe sobre la articulación de los derechos de información, consulta y participación de los representantes de los trabajadores en relación a las disposiciones aprobadas por el Ministerio de Justicia para la protección de los trabajadores frente al COVID-19.

El cumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los representantes de los trabajadores se articula habitualmente a través de las reuniones provinciales de los Comités de Seguridad y Salud, celebradas con una periodicidad al menos trimestral.

Sin embargo, desde el inicio de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19 hasta el mes de mayo no se han recuperado las reuniones con dichos comités porque el momento de confusión desde el 14 de marzo de 2020 había sido notorio.

La "normalización" inicial de la situación se produjo con la Resolución de 23 de marzo de 2020 del Ministro de Justicia sobre seguridad laboral de la Administración de Justicia durante la pandemia COVID-19, que seguía las indicaciones ofrecidas por el Ministerio de Sanidad en su documento "Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-COV-2 (COVID-19)". Dicho documento se trató con los representantes de todos los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial en los días previos en varias reuniones virtuales.

Posteriormente se mantuvieron reuniones, siempre virtuales, con los representantes sindicales para la elaboración de un Protocolo de actuación para la coordinación de riesgos laborales en la Administración de Justicia ante el COVID 19, que se publicó el 31 de marzo de 2020.



En el transcurso de estas numerosas reuniones (más de dos por semana), los órganos directivos del departamento han escuchado las propuestas de los representantes sindicales y han informado a los mismos sobre las directrices y medidas adoptadas para la gestión de la crisis del COVID-19.

En el planteamiento sindical no se aceptaba la implantación, sin su participación, de unas Comisiones de Seguimiento en cada TSJ fomentadas por el CGPJ. Estas Comisiones estaban integradas al menos por el Presidente del TSJ, Fiscal Superior de la Comunidad Autónoma, Secretario de Gobierno y Gerente Territorial. En algún ámbito autonómico se dio entrada a otros operadores jurídicos (Abogados y Procuradores) y también se dio participación a algún representante sindical (ej. Extremadura). Su queja era que el órgano legalmente creado para el tratamiento de los asuntos preventivos tenía que ser siempre el Comité de Seguridad y Salud.

Nadie lo ha puesto en duda y cualquier convocatoria de dichos Comités se hubiera llevado a cabo con los medios técnicos adecuados y con la información de planificación, actividades e incidencias elaborada. Pero este escenario, en la segunda quincena de marzo y primera de abril era muy difícil de mantener

Entendemos que en todo momento se han garantizado los derechos de información, consulta y participación de los representantes de los trabajadores, pero no se han aceptado los múltiples intentos de negociación en cada reunión, para suprimir las Comisiones de Seguimiento y potenciar (más allá de lo interpretable, desde nuestro punto de vista) en una situación de emergencia sanitaria pública, el contexto principalmente laboral de los Comités de Seguridad y Salud.

2. Informe sobre el procedimiento de comunicación a los representantes de los trabajadores de la Administración de Justicia de los datos cuantitativos del personal contagiado o en situación de aislamiento frente al riesgo de contagio por COVID-19, detallando la periodicidad con la que se ofrece esta información.

La Resolución sobre seguridad laboral de la Administración de Justicia durante la pandemia COVID-19, de 23 de marzo de 2020, indica en su apartado segundo las actuaciones a realizar tras la identificación de casos positivos y/o de aislamiento.

Esta resolución viene complementada por el Protocolo de actuación para la coordinación de riesgos laborales en la Administración de Justicia ante el COVID 19, de 31 de marzo de 2020, que recoge en su anexo un modelo de registro unificado de datos con el que se pretende sistematizar el registro y seguimiento estadístico de la información relativa al personal afectado por el virus. Esta información deberá ser semanalmente recabada por las CCAA y las Gerencias Territoriales en el ámbito no transferido, por ser quienes conocen mejor la situación real de los juzgados dada su cercanía y contacto directo, y posteriormente remitida, a la mayor brevedad posible, a la Unidad especializada para la coordinación de riesgos laborales (UCRL) para su centralización.

De acuerdo con lo establecido en dicho Protocolo, los resultados estadísticos obtenidos deberán ser puestos en conocimiento de los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud, los cuales tienen derecho a participar en el seguimiento del mismo.

No obstante, las CCAA y las Gerencias han cumplido de manera desigual con su obligación de recabar los datos estadísticos correspondientes a los juzgados de sus respectivos ámbitos territoriales, por diferentes circunstancias. En este sentido, se ha venido observando con frecuencia indicios sólidos de que la información remitida no ofrecía suficientes garantías de ser exacta, completa, fidedigna y/o actualizada. Por ejemplo, un "caso posible" no se minoraba cuando el funcionario se reincorporaba al puesto de trabajo, o la identificación de un "caso positivo" no tenía asociado un test de contraste, o los aislamientos preventivos no podían controlarse porque el personal no estaba en su puesto de trabajo, sino en su domicilio teletrabajando, etc.

Ante esta falta de continuidad y consistencia de una parte importante de los datos estadísticos, se consideró poco recomendable su difusión sin unas mínimas explicaciones a los representantes de los trabajadores, hasta que no existiera la certeza de que se trataba de información de calidad, fiable y concluyente, que permitiera extraer conclusiones inequívocas y no contribuyera a la desinformación.

3. Disposiciones aprobadas por el Ministerio de Justicia en las que se recojan las directrices de Sanidad para actuación de los servicios de prevención de riesgos laborales, relativas a las medidas de protección frente al contagio por COVID-19 del colectivo de personal mayor de 60 años, considerado como especialmente sensible.

Las medidas adoptadas por el Ministerio de Justicia en relación a la protección de los mayores de 60 años frente al COVID-19 se han ajustado en todo momento a las instrucciones y recomendaciones formuladas por el Ministerio de Sanidad y, en particular, al Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición SARS-CoV-

2. Dicho Procedimiento, en su apartado cuarto, identifica a los mayores de 60 años como grupo vulnerable frente al COVID-19. Sin embargo, a continuación, indica que para calificar a una persona como especialmente sensible para SARS-CoV-2 deberá tenerse en cuenta "la existencia o inexistencia de unas condiciones que permitan



realizar el trabajo sin elevar el riesgo propio de la condición de salud de la persona trabajadora" y establece que "esta evaluación es la única actividad técnica que podrá servir de base para tomar las decisiones técnico preventivas adaptadas a cada caso". la adopción de las consiguientes medidas de prevención, protección y adaptación, en ningún caso vendrá determinado únicamente por la edad del trabajador, sino que es necesario considerar también la presencia o no de patologías y el nivel de exposición laboral al riesgo, atendiendo a las características del puesto y funciones a desempeñar.

En el marco de las instrucciones formuladas por el Ministerio de Sanidad, el Ministerio de Justicia ha adoptado medidas urgentes para la gestión de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19 a través de las cuales se ha tratado de armonizar la protección de la salud de los trabajadores con el mantenimiento de unos servicios esenciales, garantes del derecho a la tutela judicial efectiva consagrada en el artículo 24 de la Constitución .

Las primeras medidas organizativas hubieron de adoptarse sin la posibilidad de realizar una previa evaluación del nivel de riesgo al que se encontraba expuesto el personal especialmente sensible, en la medida en la que la UCRL no cuenta con el personal sanitario requerido para poder asumir directamente la especialidad de Vigilancia de la Salud, de acuerdo con lo establecido en el 37.3 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Además, la necesidad de determinar los servicios mínimos con carácter inmediato, a fin de evitar posibles situaciones de indefensión jurídica, hacía desaconsejable retrasar la toma de estas decisiones organizativas hasta la contratación de dicha valoración médica por parte de un servicio de prevención ajeno.

Ante esta falta de medios personales y materiales para llevar a cabo las evaluaciones médicas pertinentes en un plazo tiempo razonable, el Ministerio optó por la opción más garantista y excluyó de las dotaciones mínimas de los servicios esenciales a todos aquellos trabajadores que alegaron patologías susceptibles de agravarse por contagio del COVID-19, tal como recogieron la Resolución sobre seguridad laboral de la Administración de Justicia durante la pandemia COVID- 19, de 23 de marzo de 2020, y la Resolución del Secretario de Estado de Justicia por la que se establecen las directrices en desarrollo de la Resolución de fecha 14 de marzo de 2020 sobre servicios especiales, de 16 de marzo de 2020.

Tal como se desprende de la guía de actuación recogida en el Anexo V del procedimiento aprobado por el Ministerio de Sanidad, esta medida garantizó el aislamiento preventivo y la protección de aquellos trabajadores, incluidos los mayores de 60 años, que debido a su patología y a la exposición laboral pudieran requerir un cambio de puesto de trabajo o la tramitación del riesgo de embarazo lactancia o Incapacidad Temporal como trabajador especialmente sensible.

En cambio, y siguiendo con las instrucciones de la referida guía de actuación publicada por Sanidad, se determinó que los mayores de 60 años sin patologías se encontraban en condiciones de continuar con su actividad laboral, quedando suficientemente protegidos por las medidas de protección individuales y colectivas previstas en la Resolución sobre seguridad laboral ya mencionada.

De cara a la progresiva reincorporación al trabajo presencial de todos los efectivos de la Administración de Justicia, la Orden SERIKAT/394/2020, de 8 de mayo, por la que se aprueba el Esquema de Seguridad Laboral y el Plan de Desescalada para la Administración de Justicia ante el COVID-19, recoge en el apartado 10 las siguientes medidas de protección individual de personas especialmente sensibles o vulnerables al COVID-19:

"10. Medidas de protección individual de personas especialmente sensibles o vulnerables.

10.1 Los trabajadores que puedan ser consideradas como especialmente sensibles, deberán comunicarlo a su Servicio de Prevención para la calificación de la actividad ordinaria de su puesto en relación con su exposición al COVID-19.

10.2 El Servicio de Prevención deberá evaluar la presencia de personal trabajador especialmente sensible en relación a la infección de coronavirus, y emitirá informe sobre las medidas de prevención, adaptación y protección que puedan adoptarse.

Para ello, tendrá en cuenta la existencia o inexistencia de unas condiciones que permitan realizar el trabajo sin elevar el riesgo propio de la condición de salud de la persona trabajadora.

10.3 Mientras no se haya realizado la evaluación mencionada en el apartado anterior, los trabajadores que aleguen cualquiera de las circunstancias de salud antedichas, no prestarán sus servicios de forma presencial; pero nada impide que puedan continuar su actividad ordinaria en la modalidad de teletrabajo, si los medios disponibles lo permiten."

Para dar cumplimiento tales obligaciones y velar por la salud de los trabajadores, se ha tramitado un contrato por la vía de emergencia con Quirón Prevención, cuyo objeto es la realización de valoraciones médicas a distancia a todos los empleados que formen parte de los grupos vulnerables identificados por las autoridades sanitarias,



incluidos los mayores de 60 años. A partir de esta valoración médica se emitirá un informe individualizado que detallará las medidas de prevención, protección y adaptación del puesto que se consideren pertinentes en cada caso, en aras de velar por la salud de los trabajadores. Estas medidas podrán incluir el aislamiento preventivo del trabajador con posibilidad de continuar en la modalidad de teletrabajo y, cuando resulte aconsejable atendiendo al criterio conjunto del servicio médico y la UCRL, la realización de pruebas diagnósticas para SARS-CoV-2.

4. Medidas previstas por este Departamento para el control de la salud del personal al servicio de la Administración de Justicia, con vistas a su reincorporación, que haya resultado afectado por esta enfermedad o bien mantenido contacto estrecho con persona afectada.

La Orden SERIKAT/394/2020, de 8 de mayo, adopta un Esquema de Seguridad Laboral, que proporciona las máximas garantías de seguridad a todo el personal al servicio de la Administración de Justicia, y establece un Plan de Desescalada en varias etapas, que planifica la reincorporación gradual de los efectivos al trabajo presencial para lograr una progresiva recuperación de la actividad ordinaria.

Con vistas a la reincorporación de los trabajadores, el apartado 9 de la referida Orden establece las siguientes medidas de protección individual, dirigidas al personal que haya resultado afectado por el COVID-19 o mantenido contacto estrecho con personas afectadas:

" 9. Medidas de protección individual en caso de sintomatología o contacto estrecho.

9.1 Si se hubiera estado en contacto estrecho (convivientes, familiares y personas que hayan estado en el mismo lugar que un caso mientras el caso presentaba síntomas a una distancia menor de 2 metros durante un tiempo de al menos 15 minutos) o se hubiera compartido espacio sin guardar la distancia interpersonal con una persona afectada por el COVID-19, no se debería acudir al puesto de trabajo, incluso en ausencia de síntomas, por un espacio de al menos 14 días. Durante ese periodo se debe realizar un seguimiento y control médico del trabajador por si aparecen signos de la enfermedad.

9.2 Los médicos, sean del Sistema Público de Salud o de las entidades de seguro privadas concertados con la Mutualidad General Judicial emitirán los partes de baja y alta en todos los casos de afectación por coronavirus, tanto en las situaciones de aislamiento, como de enfermedad, y a todos los trabajadores/as que por su situación clínica o indicación de aislamiento lo necesiten.

9.3 Exclusivamente para los casos de aislamiento preventivo y con el fin de facilitar a los servicios de atención primaria la tramitación de la baja inicial por IT o su confirmación, desde los Servicios de Prevención se remitirá la fecha de inicio del aislamiento domiciliario durante 14 días. No obstante, en las nuevas situaciones de aislamiento preventivo que puedan surgir, se posibilitará la continuidad de la actividad laboral en la modalidad de "teletrabajo".

Además, como se ha mencionado en el apartado anterior, dicha Orden también establece que los trabajadores especialmente sensibles deberán ser objeto de una valoración médica con carácter previo a su reincorporación al trabajo presencial, para determinar el nivel de riesgo al que están expuestos y adoptar las correspondientes medidas de prevención, protección y adaptación del puesto de trabajo.

De acuerdo con las previsiones recogidas en la Orden SERIKAT/394/2020 y a fin de cumplir con las obligaciones que correspondan al Ministerio de Justicia, se ha tramitado recientemente un contrato de emergencia con la empresa Quirón Prevención que tiene por objeto la contratación de valoraciones médicas a distancia (por vía telefónica complementada por correo electrónico) dirigidas a todo el personal especialmente sensible así como a aquellos casos sobrevenidos de trabajadores que pudieran tener un contacto estrecho con un positivo para SARS-CoV-2 en el entorno laboral.

Esta valoración médica dará lugar a un informe que detalle las medidas de prevención, protección y adaptación necesarias para garantizar la salud y seguridad de cada trabajador, y que podrá incluir cuando corresponda el aislamiento preventivo con la posibilidad de continuar la actividad en la modalidad de teletrabajo. Además, el contrato prevé la posibilidad de realizar test de diagnóstico, a propuesta del servicio médico y previa autorización de la UCRL, a aquellos trabajadores en los que existan indicios de un posible contagio.

5. Si este Departamento ha sido requerido durante este año por la representación legal de los trabajadores para que informara de los medios personales y materiales de los servicios de prevención del personal de la Administración de Justicia y, en caso afirmativo, informes de contestación a los mismos en el marco del artículo 36 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales .

La Memoria de Actividades publicada anualmente por la UCRL, conocida e informada por el Comité de Seguridad y Salud en cumplimiento del art. 39 de la LPRL , detalla los medios personales de los que está dotada la Unidad, con indicación expresa de las actividades asignadas a cada trabajador y las plazas que se encuentran vacantes en ese momento.



La última memoria disponible corresponde al año 2018, encontrándose actualmente la memoria de 2019 en fase avanzada de elaboración. Una vez concluida se dará cuenta de la misma al Comité de Seguridad y Salud con la mayor brevedad posible.

Entre tanto, la UCRL se pone a disposición de los representantes de los trabajadores para atender todas aquellas solicitudes de información sobre los medios personales y materiales de los que constan los servicios de prevención que les sean requeridas."- descriptor 130-

VÍGÉSIMOQUINTO.- Obra en el descriptor 136 el "Protocolo de actuación para la coordinación de riesgos laborales en la Administración de Justicia ante el COVID 19".

VIGÉSIMOSEXTO.- Damos por reproducida la RESOLUCIÓN DEL MINISTRO DE JUSTICIA SOBRE SEGURIDAD LABORAL DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 obrante en el descriptor 135. Se han cumplido las previsiones legales."

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de la Asociación Profesional e Independiente de Fiscales (APIF) en el que se alegan los siguientes motivos: "PREVIO: Documento nuevo con relevancia para la resolución del conflicto. PRIMERO: Por infracción del art. 207 b) LRJS, dado que consideramos, contra el FJ 4º de la sentencia impugnada, que no estamos ante un conflicto de intereses, sino ante un conflicto colectivo. SEGUNDO: Por infracción del art. 207 e) LRJS, dado que consideramos concurrir infracción de lo contenido en el RD 67/2010, concretamente arts. 3 y ss y 10.2 y arts. 14.4 y 16 LPRL. TERCERO: Por infracción del art. 207 e) LRJS, dado que consideramos, contra el FJ 9º de la sentencia impugnada, por la que se entiende que el Ministerio Fiscal-Fiscalía General del Estado y CCAA carecen de deuda de seguridad y, por tanto, no tendría legitimación pasiva (deuda de seguridad). Infracción del art. 14, 19 y 24 LPRL."

El recurso fue impugnado por las respectivas representaciones letradas de la Comunidad Foral de Navarra, Comunidad Autónoma de la Junta de Galicia, Comunidad Autónoma de Andalucía, Comunidad Autónoma de Cantabria, Comunidad Autónoma de la Generalitat de Cataluña, Comunidad Autónoma de la Generalitat Valenciana, Comunidad Autónoma de Canarias, Comunidad Autónoma de Madrid, Comunidad Autónoma del País Vasco, Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, el Ministerio de Justicia y el Ministerio Fiscal.

SEXTO.- Admitido a trámite el recurso de casación por la Sala, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar que el recurso debe ser desestimado.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 17 de julio de 2024, actos que fueron suspendidos y dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, se acordó que la deliberación, votación y fallo se hiciera en Pleno de Sala, fijándose para el día 18 de septiembre de 2024, la celebración de tales actos.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La Asociación Profesional Independiente de Fiscales (APIF) ha interpuesto el presente recurso de casación contra la sentencia núm. 29/2022 de la Sala de lo Social de la Audiencia nacional de 21 de febrero, dictada en el procedimiento de conflictos colectivos 328/2021, que desestimó íntegramente la demanda formulada por APIF contra el Ministerio de Justicia; el Ministerio Fiscal y 12 Comunidades Autónomas que se relacionan en los antecedentes de la presente resolución. En la demanda se indicó que se citase como interesadas a la Unión Progresista de Fiscales y a la Asociación de Fiscales.

En dicha demanda, la asociación de fiscales solicitaba lo siguiente: 1) Que se anule el Manual de Prevención de Riesgos laborales para la Administración de Justicia, de fecha 14-XII-2014 y las sucesivas modificaciones que se hayan podido operar. Subsidiariamente, que se anule respecto de los fiscales al no cumplirse lo dispuesto en el Anexo I, letras d) y e) del Real Decreto 67/2010, entre otros fundamentos jurídicos. 2) Que se declare que el Ministerio Fiscal como administración, carece de Plan de prevención de riesgos laborales propio, válido y eficaz para prevenir la salud laboral de sus integrantes, al menos hasta la fecha de la demanda. 3) Que se declare que los demandados han incumplido sus obligaciones para con los miembros de la Carrera Fiscal al no proveer de los instrumentos legales de prevención de riesgos laborales establecidos por las leyes, comprometiendo así la seguridad y salud de los fiscales en su trabajo. 4) Que se condene a las administraciones demandadas a adoptar el Plan de prevención de riesgos laborales para la Fiscalía y todos los fiscales que trabajan en la misma, contratando en el plazo de 2 meses a una empresa con solvencia técnica suficiente para afrontar este cometido.

La sentencia recurrida contiene los siguientes pronunciamientos: 1.- Estimamos parcialmente la excepción de falta de acción en los términos expresados en el fundamento jurídico cuarto de la presente resolución. 2.-



Desestimamos las excepciones de inadecuación de procedimiento, de defecto legal en el modo de proponer la demanda y de falta de legitimación activa en los términos que ha sido invocada esta última por el Ministerio de Justicia y por la C.A de Canarias. 3.- Estimamos la falta de legitimación activa invocada por el Ministerio Fiscal en lo que se refiere a la petición de anulación del Manual de Prevención del Ministerio de Justicia en su totalidad. 4.- Estimamos la excepción de falta de legitimación pasiva del Ministerio Fiscal y de las CCAA. Y 5.- Desestimó el resto de pedimentos de la demanda, absolviendo a los demandados de los mismos.

2.- El recurso se articula en tres motivos: el primero, al amparo del apartado b) del artículo 207 LRJS que se dirige contra el fundamento jurídico cuarto de la sentencia impugnada; y los dos siguientes (segundo y tercero) en el que se denuncia infracción de normas sustantivas y de la jurisprudencia al amparo del artículo 207 LRJS. Además, la asociación recurrente, en el suplico -con explicación en un denominado motivo previo- interesa que se incorpore como documento una captura de red social, cuya veracidad se deduce de un determinado enlace de internet y un vídeo de la página web de la Fiscalía General del Estado donde se puede ver hasta un vídeo con la firma de la Ministra y el Fiscal General del Estado. Igualmente, en el suplico del recurso -esta vez sin explicación alguna- se solicita que esta Sala requiera a las demandadas, especialmente al Ministerio de Justicia y a la Fiscalía General del Estado, a través de sus respectivos Abogados del Estado, para que de manera clara reconozcan o no la firma del Convenio de colaboración suscrito entre ambas el 21 de febrero de 2022.

El recurso ha sido impugnado por el Ministerio de Justicia; por el Ministerio Fiscal y por diez de las comunidades autónomas. Ha sido informado por el Ministerio Fiscal de esta Sala Cuarta en el sentido de considerarlo improcedente.

SEGUNDO.- 1.- Antes de proceder al análisis de los motivos del recurso formulados al amparo del artículo 207 LRJS, la Sala dará respuesta a las cuestiones formuladas en el suplico del recurso al margen de los indicados motivos.

Así, en primer lugar, con fundamento en el artículo 460.2.3 LEC, solicita que se tenga por aportado como documento núm. 1 una captura de red social de la dirección electrónica que indica, así como el enlace de la web oficial de la Fiscalía General del Estado que incluye un vídeo con la firma de la Ministra de Justicia y el Fiscal General del Estado. La solicitud es inadmisibles. De entrada, el precepto de apoyo que se invoca -el artículo 460.2.3 LEC- es inaplicable al recurso de casación laboral ya que está previsto para la práctica de pruebas en segunda instancia del proceso civil. No solo es que en el proceso laboral no existe segunda instancia es que, además, todos los recursos contra sentencias en el ámbito del proceso social son extraordinarios y no procede la práctica de la prueba, que se reserva a la instancia. En segundo lugar, hay que resaltar que la introducción de nuevos documentos en fase de recurso es algo excepcional que está regulado en el artículo 233 LRJS que dispone expresamente que "la Sala no admitirá documento alguno ni alegaciones de hechos que no resulten de los autos"; añadiendo que únicamente cuando se trate de sentencia o resolución judicial o administrativa firmes o documentos decisivos para la resolución del recurso que no hubiera podido aportar anteriormente al proceso por causas que no le fueran imputables, podrá admitirse, tras la audiencia a la parte contraria. No es este el caso, no sólo porque la recurrente no ha invocado el mencionado precepto ni solicitado a su través la incorporación de los documentos que pretende; ocurre, además, que no se encuentran en ninguno de los supuestos que prevé el precepto aludido.

2.- Las anteriores consideraciones se apoyan en la doctrina tradicional de la Sala [SSTS 13 julio 2010 (Rec. 17/2009), 21 octubre 2010 (Rec. 198/2009), 5 de junio de 2011 (Rec 158/2010), 23 septiembre 2014 (Rec. 66/2014) y otras muchas], que ha advertido que el proceso laboral está concebido como un proceso de instancia única (que no grado), lo que significa que la valoración de la prueba se atribuye en toda su amplitud (art. 97.2 LRJS) únicamente al juzgador de instancia (en este caso a la Sala "a quo") por ser quien ha tenido plena intermediación en su práctica y la revisión de sus conclusiones únicamente puede ser realizada cuando un posible error aparezca de manera evidente y sin lugar a dudas de documentos idóneos para ese fin que obren en autos, por lo que se rechaza que el Tribunal pueda realizar una nueva valoración de la prueba, como si el presente recurso no fuera el extraordinario de casación sino el ordinario de apelación. En concordancia, se rechaza la posibilidad de practicar nueva prueba en fase de recurso; al tratarse de un recurso extraordinario existe una total imposibilidad de alegar hechos nuevos o de practicar otras pruebas. El peligro de que el acudimiento al Tribunal Supremo se convierta en una nueva instancia jurisdiccional, contra lo deseado por el legislador y la propia ontología del recurso explican estas limitaciones . La previsión legal únicamente permite solicitar la corrección de las eventuales contradicciones entre los hechos que se dan como probados y los que se deduzcan de las pruebas documentales practicadas, a través del motivo previsto en el artículo 207.d) LRJS.

Ello explica, también, la absoluta imposibilidad de estimar la segunda de las peticiones formuladas en el suplico del recurso, al margen de los motivos del mismo. La solicitud de requerir al Ministerio de Justicia y a la Fiscalía General del Estado para que reconozcan o no la firma de un determinado convenio en materia de



prevención de riesgos laborales implica de suyo la práctica de una nueva prueba -que pudo solicitarse en la instancia - y que resulta absolutamente extemporánea e imposible en este extraordinario recurso.

TERCERO.- 1.- El primero de los motivos del recurso se formula "por infracción del artículo 207 B) LRJS, dado que consideramos, contra el FJ 4º de la sentencia impugnada, que no estamos ante un conflicto de intereses sino ante un conflicto colectivo" (sic). La formulación del motivo se revela como totalmente inapropiada a la luz del precepto invocado (artículo 207.b LRJS: "incompetencia o inadecuación del procedimiento") y del contenido del motivo que se desarrolla en el recurso. Es sabido que los recursos se dan contra el fallo y no contra los fundamentos. En todo caso, la Sala lo examinará ya que, por un lado, el fallo se refiere al contenido del fundamento jurídico cuarto de la sentencia; y, por otro, el planteamiento del motivo queda relativamente claro ya que del mismo se desprende que la recurrente discrepa del contenido del fallo que estima que algunos pedimentos de la demanda no son propiamente, cuestiones jurídicas, sino meros intereses contrapuestos, esto es, conflictos de intereses. Y, al respecto, conviene advertir que la sentencia recurrida, a diferencia de lo que parece desprenderse del motivo del recurso, no dispone que todas las peticiones revelen o comporten un conflicto de intereses, sino únicamente las referidas a la anulación total del Manual de Prevención de Riesgos Laborales de 14 de diciembre de 2012 y de sus sucesivas modificaciones y a las contenidas en el apartado cuarto del suplico de la demanda relativas a la adopción de un plan de prevención de riesgos laborales para la Fiscalía y todos los fiscales que trabajan en la misma, "contratando en el plazo de 2 meses a una empresa con solvencia técnica suficiente para afrontar este cometido".

2.- La redacción del artículo 153.1 LRJS ("Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo...") permite deducir que el objeto de los procesos de conflictos colectivos está acotado por la concurrencia de tres requisitos acumulativos: en primer lugar, debe tratarse de un conflicto de trascendencia colectiva, alcance éste que a su vez viene determinado por la presencia de un doble elemento: el elemento subjetivo, referido al grupo afectado por la controversia -"afección indiferenciada de trabajadores"- y el elemento objetivo, relativo al interés debatido -"de carácter colectivo, general"- (STS de 26 de mayo de 1992, Rec. 997/1991). En segundo lugar, enfocada la pretensión desde un punto de vista material resulta necesario que el litigio verse sobre un conflicto jurídico -"carácter jurídico del mismo, diferenciándose así del conflicto de intereses"- (STS de 17 de julio de 2002, Rec. 1229/2001). Por último, se exige la presencia de una situación conflictiva real -"existencia de un conflicto real actual entre las partes"- (STS de 2 de marzo de 1998 Rec. 1922/1997).

Desde antiguo esta Sala viene recordando que el proceso de conflicto colectivo se caracteriza por la admisión de conflictos jurídicos o de interpretación y exclusión de los conflictos de intereses o de innovación (SSTS de 24 de febrero de 1992, Rec. 1074/1991; de 19 de mayo de 1997, Rec. 2173/1996; de 7 de abril de 2003, Rec. 148/2002; y de 12 de mayo de 2003, Rec. 360/2001, entre otras), explicando que el proceso de conflicto colectivo resulta apto cuando no se intenta, en el mismo, modificar el orden preestablecido o implantar nuevas condiciones de trabajo, de empleo o de otra naturaleza, hurtando a las partes negociadoras del convenio lo que sólo a ellas compete regular, sino que lo pretendido por el demandante es la aplicación de una normativa existente sobre cuya interpretación difiere la demandada. El objeto de la pretensión es pues de naturaleza eminente jurídica pues lo que el actor pretende es una declaración judicial que concrete el significado y alcance de normas preestablecidas (STS de 24 de febrero de 1992, Rec. 1074/1991).

3.- La aplicación de la anterior doctrina permite sostener la afirmación de que nos hallamos ante un conflicto de intereses en el presente supuesto en relación a los aspectos antes reseñados que delimitó el fundamento jurídico cuarto de la sentencia recurrida; recordando que precisamente es la nota finalista la que marca la frontera entre el conflicto colectivo jurídico y el de reglamentación, económico o de intereses, y la distinción entre una y otra figura cobra especial interés porque implica la competencia del orden social para conocer solamente de los primeros. El conflicto colectivo presupone controversia que puede ser solventada aplicando una norma jurídica, pues lo que se cuestiona es la existencia, el alcance, el contenido o los sujetos de una relación jurídica disciplinada por la ley o por el convenio colectivo, o afectada por decisión o práctica de empresa, en tanto que el conflicto de intereses o económico tiene como finalidad la modificación, bien a través de la supresión la adición, la reducción o la sustitución por otro del orden jurídico preestablecido, es decir, cambiando de alguna manera las condiciones de trabajo y, como es lógico, estas controversias no pueden encontrar solución en Derecho, ni el Juez puede suplantar la actividad negociadora de las partes, único procedimiento para pacificar la situación (SSTS de 19 de abril de 2000, Rec. 2980/99-; de 21 de octubre de 2014, Rec. 308/13 y de 20 de enero de 2015, Rec. 207/13). Así ocurre respecto de la solicitud de anulación del Plan de prevención de riesgos laborales de 2014 y de sus ulteriores modificaciones "por no haber contado el Ministerio de Justicia con la Fiscalía General del Estado" y respecto de la solicitud de que se condene al



Ministerio a la elaboración de un plan de prevención para la carrera fiscal en el plazo de dos meses, previo encargo a una empresa solvente.

A la luz del contenido del motivo y de lo que refleja la sentencia recurrida se revela que la recurrente no identifica norma alguna que sustente su petición o que, al menos, pueda fundar la teórica discrepancia; lo que permitiría a la Sala interpretar o aplicar la norma en cuestión. Al contrario, lo que se revela es una discrepancia que únicamente podría solventarse a través de la negociación.

CUARTO.- 1.- En el segundo de los motivos del recurso, con amparo en el apartado e) del artículo 207 LRJS se denuncia infracción de normas sustantivas. En concreto, se alega que la sentencia recurrida ha incurrido en infracción de los artículos 3 y ss. y 10.2 del RD 67/2010 y de los artículos 14.4 y 16 LPRL. Ocurre que el desarrollo del motivo no se compadece, en modo alguno, con las infracciones denunciadas, ya que el motivo se limita a discrepar de la sentencia en cuanto que estimó la excepción de falta de legitimación activa de la Asociación demandante para solicitar la anulación de la totalidad del Plan de Prevención de Riesgos Laborales del Ministerio de Justicia de 14 de diciembre de 2012 y de sus sucesivas modificaciones. Para ello pone en cuestión la legitimidad del Abogado del Estado que representaba al Ministerio Fiscal para plantear dicha excepción (cuestión totalmente novedosa que la Sala no examinará) y explica que su demanda tenía una petición principal -la anulación completa del plan- y una subsidiaria -la anulación solo para los fiscales-.

2.- La recurrente parece partir de una confusión al entender que la falta de legitimación activa se refiere tanto a la petición principal, como a la subsidiaria. Y no es así: de la sentencia recurrida se deduce claramente que la falta de legitimación activa se circunscribe a la petición principal; pero no alcanza a la subsidiaria. En la lógica de la sentencia -que esta Sala comparte- la Asociación de Fiscales (APIF) demandante no tiene legitimación para solicitar la anulación de un Plan de prevención que afecta a todo el personal de justicia. Sin embargo, no existe inconveniente en admitir que lícitamente está legitimada para solicitar que el referido Plan de Prevención no se aplique a los integrantes de la carrera fiscal. Cuestión distinta es el examen de la viabilidad jurídica de tal pretensión, pero lo que no niega la sentencia recurrida es la legitimación para formular dicha pretensión. En consecuencia, el motivo debe ser desestimado.

QUINTO.- 1.- El tercer y último motivo del recuso, se plantea "por infracción del artículo 207 e) LRJS, dado que consideramos, contra el Fundamento noveno de la sentencia impugnada, por la que se entiende que el Ministerio Fiscal-Fiscalía General del Estado y CCAA carecen de deuda de seguridad y, por tanto, no tendría legitimación pasiva (deuda de seguridad) infracción del artículo 14, 19 y 24 LPRL" (sic). Entiende la recurrente que los preceptos de la LPRL invocados han dado lugar al principio general del derecho de "deuda de seguridad" de la que es responsable el Ministerio Fiscal que es "empresario para los fiscales". Añade que la situación es análoga a la del Consejo General del Poder Judicial respecto de los jueces y que, por tanto, la sentencia recurrida debió aplicar la STS 950/2021, de 29 de diciembre.

2.- La deficiente articulación del motivo impide su estimación. En efecto, lo que el motivo cuestiona es la decisión de la recurrida de asumir la excepción de falta de legitimación pasiva del Ministerio Fiscal y de las Comunidades Autónomas. Sin embargo, no cita un solo precepto normativo en apoyo de su posición. Es claro el contenido de los preceptos de la LPRL que el recurso considera infringidos; pero la sentencia no pone en duda la aplicabilidad de los mismos por lo que, a tal efecto, el recurso carece de contenido alguno. La sentencia recurrida entiende que el Plan de Prevención del Ministerio de Justicia de 14 de diciembre de 2012 y sus sucesivas modificaciones resultan plenamente aplicables a los integrantes de la carrera Fiscal y respecto de tal afirmación, el motivo que se examina no cita norma alguna en la que pueda fundarse una interpretación distinta. Como tampoco existe ninguna argumentación jurídica -con cita de norma aplicable supuestamente infringida- que sostenga y dé fundamento jurídico a la afirmación del recurso de que la deuda de seguridad a la que se refiere el motivo deba ser satisfecha por el Ministerio Fiscal o por las Comunidades Autónomas.

En esas condiciones el motivo no puede ser estimado, teniendo en cuenta, además, que no existe parangón alguno con el supuesto resuelto por la aludida sentencia de esta Sala 950/2021. En la misma, la Sala Cuarta a Sala en Pleno, con voto particular, desestimó la excepción de inadecuación de procedimiento, declarando que el proceso de conflicto colectivo es adecuado para resolver las pretensiones formuladas en la demanda, dejando imprejuizado el fondo del asunto. En dicha demanda, planteada por diversas asociaciones judiciales, se solicitaba que se declarase que el CGPJ había incumplido su obligación, documentada en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Carrera Judicial 2015-2016, de regular la carga de trabajo de jueces/zas y magistrados/as a efectos de salud laboral, con condena a la regulación de la carga de trabajo conforme a un criterio de dedicación o rendimiento adecuado para la identificación de los riesgos de carácter psicosocial de los miembros de la Carrera Judicial. Nada que ver con el asunto aquí debatido, ni mucho menos con el motivo que se examina, en el que lo que se combate es la falta de legitimación pasiva del Ministerio Fiscal.



SEXTO.- Tal como propone el atinado y fundado informe del Ministerio Fiscal, se impone la desestimación del recurso y la consiguiente confirmación y declaración de firmeza de la sentencia recurrida. Sin que la Sala, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 235 LRJS, deba efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

- 1.- Desestimar el recurso de casación interpuesto por la Asociación Profesional e Independiente de Fiscales (APIF) representada por el procurador D. Argimiro Vázquez Guillén y asistida por el letrado D. Juan Antonio Frago Amada.
- 2.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia núm. 29/2022, de 21 de febrero de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, recaída en su procedimiento de conflicto colectivo, autos número 328/2021.
- 3.- No efectuar pronunciamiento alguno sobre imposición de costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CEJUDU