



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

FACULTAD CIENCIAS DEL TRABAJO DE PALENCIA
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO DE FIN DE GRADO:

*“PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA”*

ALUMNA: SOFÍA SANCHEZ GARRIDO

TUTORA: M.^a PIEDAD LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ

Palencia, junio 2022

Resumen

Este TFG, está centrado en la prevención de riesgos laborales en la Administración de Justicia, a la cual me encuentro unida tras años de estudio y de desempeño de mi actual puesto de trabajo. En él, se estudiarán los distintos tipos de riesgos laborales que se existen en el día a día de nuestro trabajo y su prevención, pero antes se hará referencia a la prevención de riesgos laborales en la Administración Pública. Analizaremos los riesgos de seguridad, higiene, ergonomía y psicología, haciendo especial hincapié en estos últimos. Por último, se hará referencia a los Planes de Actuación frente al Covid-19, en la Administración Pública en general, y en la Administración de Justicia en particular.

Palabras clave

Riesgos laborales, prevención, seguridad, higiene, psicosocial, ergonomía, administración pública, administración de justicia, planes, Covid-19.

Abstract

This TFG is focused on the prevention of occupational risks in the Administration of Justice, to which I am linked after years of study and performance of my current job. In it, the different types of occupational risks that exist in the day to day of our work and their prevention will be studied, but first reference will be made to the prevention of occupational risks in the Public Administration. We will analyze the risks of safety, hygiene, ergonomics and psychosociology, with special emphasis on the latter. Finally, reference will be made to the Action Plans against Covid-19, in the Public Administration in general, and in the Administration of Justice in particular.

Key words

Occupational risks, prevention, safety, hygiene, psychosocial, ergonomics, public administration, administration of justice, plans, Covid-19.

ABREVIATURAS

AGE Administración general del Estado

CE Constitución española

TFG – Trabajo de Fin de Grado

IML – Instituto de Medicina Legal

BOE – Boletín Oficial del Estado

LPRL – Ley de Prevención de Riesgos Laborales

RD – Real Decreto

LAJ- Letrado de la Administración de Justicia

INTCF- Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses

LGSS- Ley General de la Seguridad Social

INDICE

1.INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE GRADO.	
2- LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....	
2.1.- Regulación.....	
2.2.- Particularidades de la prevención de riesgos laborales en la Administración Pública.	
3.- LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.....	
3.1.-Tipos de riesgos laborales.....	
3.1.1.-De Seguridad.....	
3.1.2.-Higiénicos.....	
3.1.3.- Ergonómicos.....	
3.1.4.-Psicosociales.....	
3.2.-Planificación preventiva y los problemas para su aplicación.....	
4.- PLAN DE ACTUACIÓN FRENTE AL COVID-19.....	
5.-CONCLUSIONES.....	
6.-NORMATIVA.....	
7.-BIBLIOGRAFIA.....	

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE GRADO

La Prevención de Riesgos Laborales, es el conjunto de medidas que, entre otras cosas, pretende evitar los accidentes, incidentes y daños derivados del trabajo desempeñado. En nuestro ordenamiento jurídico, contamos con la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales¹ (en adelante LPRL), que recoge el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, siendo una ley universal, porque es aplicable tanto a empleados del sector privado, como del público.

Antes de entrar en el tema central del trabajo, nos referiremos a la prevención de riesgos laborales en la Administración Pública, la cual tiene algunas peculiaridades, respecto al sector privado. Se podría decir, que se refiere sobre todo a temas como la organización preventiva.

Dentro de la Administración Pública, nos centraremos en los riesgos laborales existentes en la Administración de Justicia y su prevención. Y más concretamente, en los trabajos desempeñados en la Oficina Judicial, sin contar con aquellos que se desarrollan fuera de la Oficina, tales como desahucios o actos de comunicación. Dichos riesgos y medidas preventivas, son similares en otros organismos públicos, como, por ejemplo, la Agencia Tributaria, por lo que este TFG se les podría aplicar también. Pero existen otros organismos e instituciones como por ejemplo de Instituciones Penitenciarias, en los que solo podría ser de aplicación en parte, por sus singulares características. En este caso, podría ser de aplicación al personal de oficina.

En este trabajo se estudiarán los distintos tipos de riesgos existentes, para Jueces, Fiscales, Letrados de la Administración de Justicia, Gestores Procesales y Administrativos, Tramitadores Procesales y Administrativos, Auxilios Judiciales, Médicos Forenses, Facultativos del INTCF, Técnico Especialista de INTCF y Ayudantes de Laboratorio del INTCF. Se analizarán los riesgos de seguridad, los

¹ BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

higiénicos, los ergonómicos, y los psicosociales. Además, se hará especial referencia a los accidentes in itinere, tanto al ir y al volver al puesto del trabajo, como los ocurridos por tener que desplazarse a realizar funciones propias del cargo fuera de la Oficina Judicial y Fiscal.

Por último, se tratará el Plan de Actuación y Medidas frente al COVID, debido a que el trabajo desempeñado en la Administración de Justicia, tiene una elevada atención al público, unido a la gran cantidad de personas que desempeñan sus servicios en el Edificio Judicial.

La razón de elegir el tema de la prevención de riesgos laborales en la Administración de Justicia, no es otra, que la de llevar trabajando en ella muchos años.

En este proyecto de investigación, que presentamos, se desarrollan el conjunto completo de competencias, tanto genéricas como específicas propias del Título, a través de la puesta en práctica de la formación previa adquirida. Es, en definitiva, el colofón de los estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y se ha realizado conforme a las directrices fijadas en el Reglamento sobre la elaboración y evaluación del Trabajo de Fin de Grado aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid celebrado el día 18 de enero de 2012, y modificado el 27 de marzo de 2013.

2. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

El art. 40.2 de la Constitución Española, encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo². Este mandato constitucional, conlleva la

² **TORRES GARCIA, B.** “El derecho a la protección de la salud y seguridad en el trabajo. Su naturaleza de derecho fundamental en el ordenamiento español” dentro del libro *Globalización y digitalización del mercado de trabajo: propuestas para un empleo sostenible y decente* / coord. por Silvia Fernández Martínez, Tiago Pimenta Fernandes, Bárbara Torres García; Lourdes Mella Méndez (dir.), Rafael E. de Muñagorri (dir.), 2021, Universidad de Santiago de Compostela, quien señala que “*la configuración constitucional española del derecho a la “salud laboral”, a través de un principio rector de la política económica y social, pone de manifiesto el interés del legislador de que la protección de la vida y la integridad física o moral del trabajador se constituya, no exclusivamente como un interés privado de los trabajadores,*

necesidad de desarrollar una política que garantice la salud y seguridad de los trabajadores, mediante la prevención de riesgos derivados de su trabajo y encuentra, en la LPRL, su pilar fundamental. En dicha ley, se configura el marco general, en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea, la cual ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso, con una armonización paulatina de esas condiciones, en los diferentes países europeos.

Los riesgos laborales, aparecen en toda actividad laboral, con independencia de quien sea el empresario o empleador, que en este caso es la Administración pública. Es por esta razón, por la que es necesario que se le aplique también la normativa preventiva. En este sentido, se ha producido un gran avance, porque tal y como se señala en la exposición de motivos de la LPRL, dicha ley se aplica también, al ámbito de las Administraciones Públicas, algo que entonces, resultó muy novedoso³.

2.1.- Regulación.

El punto de partida en materia preventiva es siempre la LPRL, pero en algunos casos o bien esta no se aplica, o existen particularidades. En el caso de la Administración Pública, tenemos que referirnos al Real Decreto 67/2010⁴, que tiene como objetivo la adaptación a la Administración General del Estado (en adelante AGE) de la LPRL y que es de aplicación en la AGE y organismos públicos vinculados o dependientes de ella, que tengan personal funcionario o estatutario a su servicio⁵. Además, con anterioridad se había adoptado la Resolución de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, de 17 de

sino como un interés general del Estado Social de Derecho.....Siendo así, el art. 40.2 no es más que una concreción, en el ámbito de las relaciones laborales, de la potestad general que la CE, por medio del art. 9.2 CE, atribuye a los poderes públicos. Se encomienda a estos la ardua tarea de desarrollar una política orientada a la consecución de un ambiente profesional seguro y saludable, que respete y proteja, en todo caso, la salud y la integridad física y moral del trabajador”

³ **GONZALEZ ORTEGA, S.** “La aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en las Administraciones Públicas” *Temas Laborales*, núm. 72, 2003, pp. 13-33

⁴ BOE núm. 36, de 10 de febrero de 2010.

⁵ **FERNANDEZ AVILES, J.A.** *Régimen jurídico de la prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas*, Ed. Comares, Granada, 2009.

febrero de 2004, de implantación del modelo de Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales para la Administración General del Estado⁶.

En cuanto a la LPRL, según su artículo 3, la LPRL, no es de aplicación, en aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de la función pública de:

- Policía, Seguridad, resguardo aduanero.
- Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en caso de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.
- Fuerzas armadas y actividades militares de la Guardia Civil.

Esto quiere decir que, en el resto de actividades de estos colectivos, sí que se aplicarán la LPRL y sus desarrollos. En ese sentido, el legislador se ha visto obligado a adoptar una normativa específica que recoge las particularidades de cada uno de ellos. En concreto se han aprobado:

- Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil⁷.
- Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía⁸.
- Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa y Orden DEF/3573/2008, de 3 de diciembre, por la que se establece la estructura de los servicios de prevención de riesgos laborales en el Ministerio de Defensa.⁹
- Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares¹⁰

⁶ BOE núm. 56, de 5 de marzo de 2004.

⁷ BOE núm. 49, de 26 de febrero de 2005.

⁸ BOE núm. 14, de 17 de enero de 2006.

⁹ BOE núm. 297, 10 de enero de 2008.

¹⁰BOE núm. 224, de 18 de septiembre de 1998.

2.2.- Particularidades de la prevención de riesgos laborales en la Administración Pública.

El legislador se dio cuenta, en su momento, de la necesidad de regular, a través de una normativa específica para las Administraciones Públicas, determinadas cuestiones tales como los derechos de participación y representación, la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas, la definición de funciones y niveles de cualificación del personal que las lleve a cabo y el establecimiento de adecuados instrumentos de control, que sustituyan a las obligaciones en materia de auditorías, contenidas en el capítulo V del Reglamento de los Servicios de Prevención, que no son de aplicación a las Administraciones Públicas¹¹.

Al cumplimiento de este mandato en la Administración General del Estado, respondió el Real Decreto 1488/1998¹², de 10 de julio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado (ya derogado)¹³ y sustituido por Real Decreto 67/2010 , que tiene como objetivo la adaptación a la Administración General del Estado (en adelante AGE) de la LPRL.

En este, sentido, se recogen las adaptaciones necesarias, teniendo en cuenta la peculiaridad de la AGE, y sin entrar en este caso, en la regulación para las CC.AA.

3.- LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA.

En este trabajo, y para referirnos a la prevención de riesgos laborales en la Administración de Justicia, nos fijaremos en una Oficina Judicial y Fiscal, el Instituto de Medicina Legal y el Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, los cuales cuentan con los siguientes profesionales:

¹¹ INAP. *Manual de prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas*, 2012

¹² Sobre estas peculiaridades véase **GONZALEZ ORTEGA, S.** "La aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en las Administraciones Públicas...op cit, pp. 25 y ss

¹³ BOE núm. 170, de 17 de julio de 1998.

1. Jueces, les corresponde juzgar y hacer ejecutar lo juzgado. En la Oficina Judicial ejercen la inspección última de los asuntos.
2. Fiscales, deben velar porque se cumpla lo que establecen las leyes.
3. Letrados de la Administración de Justicia, dirigen la Oficina Judicial, ejerciendo la jefatura directa del personal integrante. Es el fedatario judicial.
4. Gestor Procesal, encargados de la tramitación de toda clase de expedientes, procesos y diligencias.
5. Tramitador Procesal, colaboran en el desarrollo general de la tramitación procesal.
6. Auxilio Judicial, cooperan en la práctica de las diligencias judiciales.
7. Médico Forense, auxilia a jueces y tribunales en la Administración de Justicia determinando el origen de las lesiones sufridas por un herido o la causa de la muerte mediante el examen del cadáver.
8. Facultativo del INTCF, atiende a la actividad técnica y científica de dicho Instituto.
9. Técnico especialista del INTCF, se encarga del auxilio especializado de la Administración de Justicia.
10. Ayudante de Laboratorio del INTCF, con funciones de apoyo propias de su formación en actividades científicas y técnicas.

Analizaremos los tipos de riesgos que se pueden dar, tanto en situaciones normales, como en los tiempos de pandemia por COVID-19.

3.1.- Tipos de riesgos laborales

En la Administración de Justicia, podemos encontrarnos con todo tipo de riesgos laborales, tanto de seguridad e higiene, como psicosociales y ergonómicos.

3.1.1.-De Seguridad

Existen muchos riesgos de seguridad en los lugares de trabajo de la Administración de Justicia, pero nosotros nos referiremos a los más importantes¹⁴. Así, por ejemplo:

Caídas al mismo nivel que se dan como consecuencia de la existencia de cables en zonas de paso, por la existencia de suelos resbaladizos¹⁵, porque en las vías de circulación, y salidas hay obstáculos. En ocasiones, el cableado de los equipos informáticos (ordenadores, fotocopiadoras, fax) no está dispuesto de la manera correcta y encuentras cables por el suelo, con los que el personal de la oficina judicial puede tropezar fácilmente.

Caídas a distinto nivel, que se dan como consecuencia, por ejemplo, del uso incorrecto de la escalera manual, esto les puede suceder a los auxilios judiciales, que son, por lo general, los que entran en el archivo judicial a por procedimientos y algunos pueden estar en altura.

Caídas de objetos, que se pueden producir por un almacenamiento incorrecto. Puede sucederles, tanto a gestores como tramitadores, que disponen tras su escritorio de estanterías llenas de procedimientos (algunos almacenados en cajas) y que pueden llegar a tener un peso elevado.

Choques, contra objetos, como tabiques transparentes, mobiliario con aristas en punta, ventanas abiertas etc... Esto le puede ocurrir a cualquier funcionario de la oficina judicial. En servicio de guardia, por ejemplo, debido a que se suele hacer todo con la celeridad que la situación requiere, se pueden producir choques con estanterías o fotocopiadoras.

Contactos eléctricos, producidos por equipos o aparatos eléctricos deteriorados o averiados, y por uso de equipos electrónicos con las manos húmedas o mojadas, etc...

Manipulación de cargas, cuando se trate de levantamiento, se considerará carga cualquier objeto que pese más de 3 kg¹⁶. En la oficina judicial, algunos

¹⁴ INSHT. *Fundamentos para la prevención de Riesgos Laborales*, Barcelona, 2017.

¹⁵ LA VERDAD MURCIA. *Goteras* en <https://www.laverdad.es/murcia/cartagena/sindicato-csif-denuncia-20210728003212-ntvo.html> consultado el 11 de marzo de 2022

¹⁶ Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores, BOE de 23 de abril de 1997.

procedimientos llegan a pesar más de esos 3 kg, y en el Registro Civil algunos de los libros de inscripciones, tanto de nacimiento, matrimonio, defunción, pueden pesar también más de 3 kg. La manipulación de éstos procedimientos y libros, es tarea tanto del Gestor, como del Tramitador y del Auxilio.

3.1.2.-Higiénicos

Los riesgos higiénicos, pueden ser de distintos tipos, esto es, físicos, químicos y biológicos. Si nos fijamos en la Administración de Justicia, nos encontramos con que los más comunes son los físicos. En este sentido, haremos referencia a los más importantes:

Ruido: Es uno de los riesgos más habituales en los lugares de trabajo, que, además, puede causar importantes enfermedades del oído. Además, el ruido puede causar altos niveles de estrés, impedir una buena concentración en la realización de tareas, etc.¹⁷

Estrés térmico: Este, se puede definir como el malestar que se produce en el cuerpo humano, por desajustes en la temperatura, bien calor¹⁸ o frío¹⁹. Este malestar, se produce en ocasiones en los lugares de trabajo de la Administración pública. En ese sentido, podría existir estrés térmico por calor, como ocurrió en los juzgados de Sevilla²⁰ y Sabadell²¹, entre otros, o por frío, como ocurrió en los juzgados de Valdemoro²² o de Vila-real, entre otros.²³

Iluminación: En función de la actividad que realicemos, existirán unas exigencias visuales u otras²⁴. Así, por ejemplo, no serán iguales las necesidades

¹⁷ HERNANDEZ CALLEJA, A. *NTP 503: Confort acústico: el ruido en oficinas*, INSHT, 1998.

¹⁸ LUNA MENDEZA, P. *NTP 322: Valoración del riesgo de estrés térmico: índice WBGT*, INSHT, 1993.

¹⁹ MONROY MARTI, E y LUNA MENDEZA, P. *NTP 1036: Estrés por frío (I) y NTP 1037. Estrés por frío (II)*, INSHT, 2015.

²⁰ EL CORREO. *Los Juzgados de Sevilla sufren una ola de calor*. <https://elcorreoweb.es/sevilla/los-juzgados-de-sevilla-sufren-una-ola-de-calor-KN1870387> consultado el 14 de marzo de 2022.

²¹ LA VANGUARDIA. *El calor vuelve a poner al límite los juzgados de Sabadell* <https://www.lavanguardia.com/local/gran-valles/20200703/482063002459/calor-juzgado-sabadell-limite-aire-acondicionado-gava-cierre.html> consultado el 15 de marzo de 2022.

²² CADENA SER. *Estufas en los Juzgados de Valdemoro*. https://cadenaser.com/emisora/2017/01/20/radio_madrid/1484925899_202742.html consultado el 14 de marzo de 2022.

²³ CSIF. *Frío polar en los juzgados de Vila-Real*, 2018 <https://www.csif.es/contenido/castellon/general/248168> consultado el 15 de marzo de 2022.

²⁴ CHAVARRIA COSAR, R. *NTP 211: Iluminación de los centros de trabajo*, INSHT, 1988.

en una zona de archivo, que en una zona de paso. En nuestro caso, si la iluminación no es la adecuada, o falta la iluminación²⁵, podrá dar lugar a que tengamos discomfort, a que baje la productividad o a que tengamos más accidentes, por ejemplo. En ese sentido, habrá que tener en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo²⁶, en cuyo anexo IV se refiere a cómo debe ser esa iluminación y en el que recoge una tabla con los niveles mínimos de iluminación de los lugares de trabajo.

3.1.3.- Ergonómicos

La ergonomía, es la materia que estudia la adaptación del individuo al entorno, máquinas y lugar de trabajo, para que pueda desarrollar su trabajo de forma óptima. Los riesgos ergonómicos, son aquellos que pueden dar lugar a trastornos musculoesqueléticos, por posturas forzadas o movimientos repetitivos.

Como se puede imaginar, la mayor parte del trabajo desarrollado por los funcionarios de justicia, consiste en permanecer sentado durante 8 horas o más en una silla. Los gestores y tramitadores, son los que permanecen más tiempo sentados, ya que el trabajo consiste en tramitar procedimientos con la ayuda del ordenador y los procedimientos en su forma física. Los problemas principales suelen ser fatiga visual, fatiga mental y trastornos musculoesqueléticos.

La fatiga visual suele estar relacionada con la incorrecta utilización de las pantallas de visualización de datos²⁷ (éstas son cualquier pantalla gráfica o alfanumérica capaz de representar textos, números o gráficos), por la presencia de reflejos provocados por las ventanas y luces, asimismo por parpadeos de la pantalla, tener una incorrecta resolución de pantalla, brillo excesivo. Además de esto, en Justicia en concreto, también porque las tareas habituales consisten en leer y confeccionar textos durante toda la jornada y aunque se puedan realizar pequeñas pausas el cansancio sigue existiendo.

²⁵ **EUROPAPRESS**. *Justicia asegura que la falta de iluminación del juzgado de Xàtiva se resolverá el lunes "como muy tarde"* <https://www.europapress.es/comunitat-valenciana/noticia-justicia-asegura-falta-iluminacion-juizado-xativa-resolvera-lunes-muy-tarde-20100201134734.html> consultado el 15 de marzo de 2022.

²⁶ BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997.

²⁷ **INSHT**, *Instrucciones básicas para el trabajador usuario de pantallas de visualización de datos*.

La fatiga mental, se puede dar entre otras causas por la dificultad para utilizar los programas de ordenador unido a los problemas existentes con la red informática, disponer de un ordenador demasiado lento, un escritorio lleno de procedimientos que no dejan espacio para trabajar y la presión del tiempo, ya que el trabajo se debe realizar con prontitud.

Los trastornos musculoesqueléticos, provienen de posturas estáticas prolongadas, unidas a malas posturas y el uso intensivo de teclado y ratón²⁸. Esta falta de higiene postural, puede ser provocada porque la espalda no se encuentre apoyada de la manera correcta, ya sea por la distancia del asiento al escritorio, porque el respaldo de la silla sea demasiado pequeño o bien demasiado rígido o por el contrario blando. También, de posturas estáticas, debido al estrés provocado por la excesiva carga de trabajo y la en ocasiones continúa atención al público, que podrían provocar dolor de espalda con posteriores secuelas, como hernias cervicales o lumbares.

Entre los trastornos musculoesqueléticos, los más comunes en la Administración de Justicia a nivel de extremidades superiores, serían 1. La tendinitis, que es una inflamación por rozamiento repetido, puede aparecer en la mano, muñeca, codo u hombro por el uso continuado del ratón y teclado. 2. El síndrome carpiano²⁹, el más recurrente se produce por posturas que conllevan una flexión o extensión excesiva de la muñeca, especialmente si va acompañada de aplicación de fuerza, en este caso relacionado de nuevo con el uso del equipo informático, uso continuo de la grapadora, traslado de expedientes pesados. En cuanto a la normativa aplicable, nos encontramos, entre otros, con dos importantes Reales Decretos que son el Real Decreto 488/1997³⁰, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización y el Real Decreto 487/1997³¹, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la

²⁸ **EL MUNDO**. *Cuidado con el uso del ratón*. <https://www.elmundo.es/salud/271/27N0041.html> consultado el 11 de abril de 2022

²⁹ **LA VOZ DE GALICIA**. *Una funcionaria del juzgado de Ferrol pide la incapacidad por una secuela de mover expedientes* https://www.lavozdegalicia.es/noticia/ferrol/ferrol/2015/03/03/funcionaria-juzgado-ferrol-pide-incapacidad-secuela-mover-expedientes/0003_201503F3C6997.htm consultado el 11 de abril de 2022

³⁰ BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997

³¹ BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997

manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbar, para los trabajadores.

Una de las acciones preventivas más importantes, en este sentido será la de la formación de trabajadores. Si todos hiciéramos un uso adecuado de las pantallas de visualización de datos y manipulásemos las cargas de forma correcta, se evitarían muchos accidentes y enfermedades profesionales.

3.1.4.-Psicosociales

Los principales tipos de riesgos psicosociales en el trabajo son el estrés, el acoso laboral y el acoso sexual.

El estrés³², es un fenómeno cada vez más frecuente, que afecta al bienestar físico y psicológico del trabajador y puede deteriorar el clima organizacional. Se podría decir, que es un tipo de riesgo psicosocial globalizado. El estrés, es un estado que genera altos niveles de excitación y de respuesta. Cuando el estrés laboral se convierte en crónico, se genera un desgaste profesional conocido como burnout³³. Por el contrario, un poco de estrés en el trabajo, es beneficioso y favorable, éste sería el llamado estrés positivo, normal y necesario para realizar el trabajo de forma satisfactoria, sin embargo, niveles bajos de estrés pueden generar desmotivación, conformismo y desinterés. Actualmente, el estrés es la segunda causa de baja laboral en la Unión Europea. El estrés se origina por una falta de equilibrio entre el esfuerzo laboral y la recompensa obtenida.

Las consecuencias del estrés laboral³⁴, son, tanto físicas, como pueden ser trastornos gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, dermatológicos y musculares, como psíquicas, tales como dificultad para

³²MADRID SALUD *El estrés laboral y su prevención* <https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/#:~:text=La%20base%20para%20reducir%20el,en%20las%20tareas%20de%20trabajo.> consultado el 12 de abril de 2022

³³ ZUIN, D, PEÑALVER, F, ZUIN, M.P." Síndrome de burnout o de agotamiento profesional en la Neurología argentina. Resultados de una encuesta nacional" *Neurología argentina*, Vol. 12. Núm. 1. pp. 4-12, enero - marzo 2020.

³⁴ MIGUEL ABAD, S. "El estrés, sus consecuencias y cómo afrontarlo", Monográficos, *Nuberos Científica*, vol.4, núm. 30, pp.1 y ss. 2020

mantener la atención, incapacidad para concentrarse, sentimientos de falta de control, frecuentes olvidos, bloqueo mental entre otros.

El tiempo que llevo trabajando en la Administración de Justicia, la mayor parte de las bajas laborales de mis compañeros han sido por estrés, ansiedad o depresión. En una ocasión, una compañera de unos 40 años, tuvo que abandonar su puesto de trabajo e ir a urgencias, porque sentía taquicardias. Los sanitarios le indicaron que tenía arritmias debido al estrés y que debía intentar relajarse, ella en concreto, desempeñaba un puesto de Auxilio Judicial del Servicio Común. Era la primera persona con la que todo el mundo se comunica, al entrar en el Edificio Judicial. Tanta atención al público, como se puede observar en éste caso, puede generar bastante ansiedad³⁵.

En otra ocasión, un día que estábamos de guardia un compañero se levantó de su asiento sin decir nada, se puso su abrigo y se fue directo al médico. Luego supimos que tuvo que estar 6 meses de baja por ansiedad. Actualmente, tenemos un compañero que lleva 13 meses de baja médica por ansiedad y depresión. En definitiva, en Justicia es muy frecuente el estrés, como en otras profesiones, porque hay una carga muy alta de trabajo, unida a mucha atención al público tanto con ciudadanos como con profesionales de la justicia, ya sea presencial, telefónica o mediante videoconferencia. Se dispone de poco personal, porque como es lógico el coste es muy elevado, unido a que normalmente para los usuarios de la Justicia su asunto, ya sea penal, contencioso administrativo, civil o social, tiene mucha importancia, e intentan contarnos sus problemas o incluso convencernos como si nosotros pudiéramos cambiar algo en su procedimiento.

Todo ello, genera una situación de estrés a los funcionarios y superiores. En ese sentido, no quiero dejar de lado al estrés sufrido por Secretarios Judiciales, que son responsables de la Oficina Judicial o por los Jueces³⁶, que juzgan cada procedimiento, son los grandes olvidados, deben mostrar fuerza de cara a los

³⁵ **MAYO CLINIC.** *Trastornos de ansiedad* <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/anxiety/symptoms-causes/syc-20350961> consultado el 16 de abril de 2022

³⁶ **EL PERIODICO.** *El 84% de jueces tiene riesgo "muy elevado" de estrés* <https://www.elperiodico.com/es/politica/20180625/jueces-riesgo-estres-6906544> consultado el 16 de abril de 2022

demás, y tal vez sí reconocen que sienten estrés o ansiedad, pueda verse como debilidad y eso no es posible con el puesto que desempeñan.

He realizado un test de problemas psicosomáticos, como funcionaria de la Administración de Justicia que soy, donde en la primera parte hay 12 items con puntuaciones del 1 al 6 sobre síntomas en los últimos 3 meses donde 1 es igual a nunca, 2 casi nunca, 3 pocas veces, 4 algunas veces, 5 con relativa frecuencia y 6 con frecuencia.

1. Imposibilidad de conciliar el sueño	12 3 456
2. Dolores de cabeza	12 3 456
3. Molestias gastrointestinales	12 3 456
4. Sensación de cansancio	12 3 456
5. Tendencia a comer, beber o fumar más de lo habitual	123 4 56
6. Disminución del interés sexual	12 3 456
7. Sensación de ahogo	12 3 456
8. Disminución del apetito	12 3 456
9. Temblores musculares, tics o parpadeos	12 3 456
10. Pinchazos o dolores en distintas partes del cuerpo	12 3 456
11. Desgana a la hora de levantarse	12 3 456
12. Tendencia a sudar o palpitaciones	12 3 456

La suma de valores da un resultado comprendido entre 12 (no existen síntomas de estrés) y 72 (nivel de estrés máximo) el punto medio se establece en 42 puntos, yo obtuve 31 puntos, un poco más bajo de la media.

Segunda parte del test con 15 items, donde el 1 es igual a muy insatisfecho, 2 insatisfecho, 3 moderadamente insatisfecho, 4 ni satisfecho ni insatisfecho, 5 moderadamente satisfecho, 6 satisfecho, 7 muy satisfecho.

1. Condiciones físicas de su trabajo	1234 5 67
2. Libertad para elegir su propio método de trabajo	123 4 567
3. Sus compañeros de trabajo	12345 6 7
4. Reconocimiento que obtiene por el trabajo bien hecho	123 4 567
5. Su superior inmediato	12345 6 7
6. Responsabilidad que usted tiene asignada	12345 6 7
7. Su salario	1234 5 67

8. Posibilidad de utilizar sus capacidades	1234 5 67
9. Relación entre dirección y trabajadores de la empresa	1234 5 67
10. Posibilidades de promocionar	1234 5 67
11. El modo en que su empresa está gestionada	1234 5 67
12. Atención que se presta a sus sugerencias	1234 5 67
13. Su horario de trabajo	123 4 567
14. La variedad de tareas que realiza	1234 5 67
15. Su estabilidad de empleo	1234 5 67

La suma de todos los ítems con un valor mínimo de 15 y máximo de 105 puntos el punto medio es de 60 puntos, mi puntuación fue de 80 puntos, realmente si estoy bastante satisfecha con mi trabajo.

En cuanto al acoso laboral, según el Convenio núm. 190 de la OIT³⁷, a) *la expresión “violencia y acoso” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.*². Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados a) y b) del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

Además, por lo que se refiere a la AGE, es preciso hacer referencia a la Resolución de 5 de mayo de 2011³⁸, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del

³⁷ C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019

³⁸ BOE núm. 130 de 1 de junio de 2011.

Estado, que define el acoso laboral, como *“la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder -no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud”*.

El acoso laboral (mobbing), trato hostil o humillante al que es sometido una persona en el ámbito laboral de forma sistemática (no puede ser algo puntual), que provoca problemas psicológicos³⁹ y profesionales. El acoso laboral, se puede producir mediante amenazas, violencia psicológica, agresiones verbales y burlas entre otros. A pesar de que nos encontramos en entornos proclives a situaciones de acoso⁴⁰, en mi caso he sido afortunada y tanto los compañeros, como los superiores que he tenido, eran y son excelentes personas, que me han prestado apoyo. En resumen, siempre ha existido un buen ambiente de trabajo. Sí tengo conocimiento, de amigos que trabajan en otros Juzgados, y que han tenido peores experiencias, tanto con superiores que les exigían más de lo que los funcionarios podían gestionar, como con compañeros que han podido llegar a amenazar o insultar, por ejemplo, en los casos de disputas al repartirse los periodos vacacionales.

El acoso sexual laboral⁴¹, según el artículo 184 del Código Penal, es aquella conducta verbal o física de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona que lo sufre, generando un entorno intimidatorio, ofensivo o degradante. Por tanto, son

³⁹ HERAS, A. *Indemnización de 15.000 euros a un funcionario de Justicia por daños psíquicos y morales* El Correo <https://www.elcorreo.com/bizkaia/indemnizacion-15000-euros-20180609223832-nt.html> consultado el 22 de abril de 2022

⁴⁰ JVAL1. *El acoso laboral en las Administraciones Públicas*, <https://administracionespublicas.wordpress.com/2019/06/07/el-acoso-laboral-en-las-administraciones-publicas/> consultado el 25 de abril de 2022.

⁴¹ PEREZ BILBAO, J. *NTP 507. Acoso sexual en el trabajo*, INSHT, 1999.

conductas totalmente sexuales, no deseadas por la víctima, donde hay ausencia de reciprocidad con imposición de una conducta.

En una ocasión, tuve una compañera que si sufrió acoso sexual por parte de otro compañero, el cual iba todos los días a su mesa de trabajo a preguntarle cualquier cosa, le escribía WhatsApp de contenido sexual, sin que existiera interés por parte de ella o le insistía en quedar fuera de las horas de trabajo. La situación terminó con baja laboral por ansiedad, en el caso de la chica, y con una denuncia y un expediente disciplinario para él. Por suerte esto fue un caso aislado.

3.2.- Planificación preventiva y los problemas para su aplicación

El Real Decreto 486/1997 de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo⁴², el tamaño de la oficina debe permitir realizar la actividad laboral de manera segura. Con 3 metros de altura del suelo al techo, aunque este puede reducirse a 2,5 metros. Con 2 metros de superficie libre por persona y 10 metros cúbicos no ocupados por persona. La anchura mínima de las puertas exteriores y de los pasillos será de 80 centímetros y 1 metro respectivamente. Las salidas de emergencia deben disponer de una iluminación de intensidad suficiente. La temperatura de las oficinas debe oscilar entre 17 y 27 grados. La humedad estará comprendida entre el 30 y 70%. El trabajador no debe estar expuesto a corrientes de aire.

Según el Real Decreto, antes mencionado, en la oficina se debe disponer de las condiciones de iluminación adecuadas para la realización de la actividad laboral. Siempre que sea posible, los lugares de trabajo tendrán una iluminación natural, que deberá complementarse con una iluminación artificial cuando la primera, por si sola, no garantice las condiciones de visibilidad adecuadas. Los lugares de trabajo tienen que cumplir con unos requisitos mínimos en cuanto a ventilación, para evitar el aire viciado y olores desagradables. Los valores mínimos de renovación del aire de los lugares de trabajo cerrados será 30 m³ por hora y trabajador en los ambientes

⁴² BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997.

sedentarios, que serían en este caso la oficina judicial y de 50 m³ en los restantes, que podría ser por ejemplo la Sala de Vistas, donde entra y sale una gran cantidad de personas en corto espacio de tiempo. El objetivo será lograr un aire limpio, sin contaminantes y lograr un ambiente térmico confortable.

Por lo general la Oficina Judicial cumple con estos objetivos, si bien es cierto, algunos trabajadores se quejan de corrientes de aire, ya que hay personal al que le gusta abrir las ventanas, y se pueden formar esas corrientes. Debido a que en cada oficina suelen trabajar 6 o 7 personas, llegar a un consenso sobre la temperatura es difícil y algunos pueden pasar calor, otros fríos. La iluminación suele ser tanto natural, como artificial, pero algunos juzgados y registros civil están situados en la planta baja, con lo que disponen de poca iluminación natural.

En los riesgos higiénicos, me parece importante hacer referencia a la norma reguladora de las autopsias,⁴³ la cual sería de aplicación en los IML, sobre autopsias clínicas. Existen una serie de requisitos en las instalaciones de las salas de autopsia que son las siguientes:

Separación respecto a cualquier otra actividad que se realice en el mismo edificio.

Distribución en tres zonas:

Zona sucia, es la sala de realización de las autopsias propiamente dicha, también el sitio donde se encuentran las neveras de conservación de cadáveres.

Zona intermedia, de contención de riesgo biológico.

Zona limpia, son los lavabos, vestuarios, almacenes y otros servicios.

Doble sistema de entrada o acceso:

De los cadáveres a las neveras de las salas de autopsias que se considera acceso sucio.

Del personal de forma independiente al anterior, acceso limpio.

⁴³ Ley 297/1980 de 21 de junio, posteriormente RD 2230/1982 de 18 de junio

Para la identificación de cadáveres, los familiares ocuparán un espacio anexo a la sala que sólo se comunicará a través de un cristal. La ventilación es muy importante en los centros de trabajo como hemos dicho anteriormente y más aún en los IML.⁴⁴

En cuanto a las medidas preventivas en usuarios de pantallas de visualización de datos⁴⁵:

Se pueden clasificar en tres grupos: 1. Las medidas dirigidas a garantizar que todos los elementos del puesto satisfagan los requisitos de lo que se conoce como diseño ergonómico. Como puede ser, utilización de pantallas de buena calidad, sistemas de iluminación que no produzcan reflejos, programas informáticos intuitivos. 2. Las medidas dirigidas a garantizar formas correctas de organización del trabajo. Como, por ejemplo, la posibilidad de realizar pequeñas pausas periódicas para prevenir la fatiga. 3. Las medidas dirigidas a proporcionar una información y formación adecuadas a los usuarios de equipos con pantallas de visualización. Por ejemplo, facilitar la información necesaria para saber utilizar correctamente el equipo de trabajo.

La pantalla debe ser de buena calidad y apropiada al tipo de trabajo realizado. La *“Guía técnica sobre pantallas de visualización”*, editada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, recomienda los siguientes requisitos mínimos en función del tipo de trabajo que se realice, en este caso nos interesa el de oficina que debe disponer de las siguientes medidas:

Tamaño de la pantalla (diagonal), 35 cm

Resolución (píxeles), 640x480

Frecuencia de imagen, 70 Hz

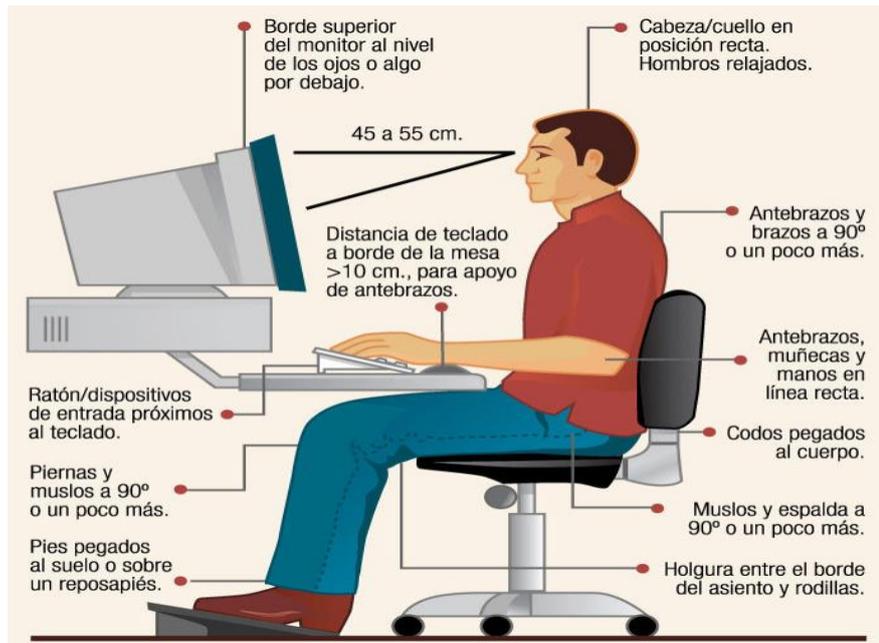
⁴⁴ **MALAGA HOY.** *Los técnicos no han hallado anomalías en el sistema de aire de la Ciudad de la Justicia* La Junta ha previsto un último examen hoy para saber por qué se propagó el olor de una autopsia https://www.malahoy.es/malaga/tecnicos-anomalias-sistema-Ciudad-Justicia_0_111888886.html consultado el 2 de mayo de 2022.

⁴⁵ **INSST.** *Instrucciones básicas para el trabajador usuario de pantallas de visualización de datos,* <https://www.insst.es/documents/94886/96076/InstruccionBasicaParaTrabajadorUsuarioPantallas/adc9843d-ada4-44c4-bf19-4e0e13bbcc99> consultado el 1 de mayo de 2022.

Es importante que los caracteres de los textos representados en la pantalla tengan un tamaño que permita leerlo fácilmente. Lo mejor es que las aplicaciones informáticas utilizadas permitan ajustar el tamaño de los caracteres a las necesidades de cada usuario. El trabajador debe saber realizar este ajuste y habituarse a utilizarlo para conseguir el tamaño que le resulte más cómodo en cada caso. En los programas informáticos que no dispongan de dicha posibilidad de ajuste. Regulación del brillo y del contraste el trabajador debe saber ajustar con facilidad el brillo y el contraste de la pantalla. Polaridad positiva y polaridad negativa En las pantallas de visualización se pueden representar los textos y gráficos de dos formas: • Con polaridad positiva: caracteres o trazos oscuros sobre fondo brillante. • Con polaridad negativa: caracteres o trazos brillantes sobre fondo oscuro. En la mayoría de los casos, es más favorable el uso de la polaridad positiva ya que emula al papel impreso.

En relación a la prevención de problemas musculoesqueléticos, en los trabajos con pantallas de visualización, es habitual mantener posturas estáticas durante mucho tiempo. Estas posturas estáticas, resultan nocivas desde el punto de vista fisiológico y pueden provocar molestias en la espalda. Dichas molestias, por ejemplo, el dolor en la parte baja de la espalda o en el cuello, se pueden agravar si al mencionado estatismo se une el mantenimiento de malas posturas.

Finalmente, los movimientos repetitivos, propios de las actividades que requieren el uso frecuente e intensivo del teclado y el ratón, pueden acabar originando trastornos musculoesqueléticos, localizados en las manos y las muñecas. A continuación, se muestra una imagen de cómo debe ser la postura correcta en el uso de pantallas de visualización de datos.



Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia [CC BY-NC-ND](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Sobre la fatiga mental, el empleo de programas o aplicaciones informáticas difíciles de manejar puede ser una fuente de estrés y causar fatiga mental. En otro orden de cosas, una organización del trabajo que no permita las pausas periódicas, que imponga una excesiva presión de tiempos o que establezca tareas excesivamente monótonas y repetitivas, puede constituir también una importante causa de estrés generador de fatiga mental.

Desde mi punto de vista, por lo que he podido observar en el tiempo que llevo en la Administración de Justicia, existen algunas carencias en algunos de los juzgados, porque en ocasiones la formación en materia de uso de los programas y aplicaciones informáticas es un poco escasa debido a que hay muchos trabajadores a los que formar, y a veces hay que recurrir a compañeros, los cuales te explican lo que pueden, porque casi todos tienen una gran carga de trabajo.

En materia de iluminación, tanto natural como artificial y ventilación considero que siempre ha sido adecuada, es cierto que pueden existir corrientes de aire, porque en horario de atención al público debemos tener las puertas abiertas y esto puede formar dichas corrientes.

En cuanto, al puesto de trabajo, alguna vez, he dispuesto de una mesa de trabajo, donde la distancia del monitor a la silla tal vez no era la correcta. En relación a la pantalla de visualización de datos y equipo informático, suelen ser renovados con relativa frecuencia, dotando de aparatos más modernos y de mejor calidad, lo que puede ocasionar que en un principio, con el cambio, no se sepa regular, por ejemplo, el brillo de la pantalla. También, suelen ser renovados el resto de elementos informáticos como el escáner y la fotocopidora. Los primeros días, suele generar un poco de estrés y fatiga mental, al no conocer su uso. Además, cuando profesionales de la Administración de Justicia, como abogados y procuradores, necesitan utilizarlo para escanearse las causas, tienes que explicar su funcionamiento y ayudarles en lo posible, lo cual es aún más agotador.

En mi caso que ocupó un puesto en instrucción, las causas penales en muchas ocasiones son de una extensión elevada, pueden llegar a más de 600 páginas, y por unos motivos u otros de vez en cuando hay que escanearlas por completo e imprimirlas (por ejemplo, en causas con preso, por su importancia). Esto unido a que los demás compañeros también quieren usar el escáner o la impresora, me genera desgaste físico y psíquico.

En cuanto al calor o frío, en ocasiones, he visto quejarse a compañeros, porque en el mes de mayo, aún estaba puesta la calefacción en el Edificio Judicial o en octubre el aire acondicionado, ya que se regula a nivel general y en un Juzgado puede hacer más calor que en otro según sea más soleado o sombrío.

4. PLAN DE ACTUACIÓN FRENTE AL COVID-19

Si bien es cierto que la pandemia, aparentemente está empezando a desaparecer, o al menos eso pensamos, hemos pasado dos años de duras restricciones y medidas preventivas. En un principio, el Ministerio de Justicia

dio una serie de pautas sobre cómo prevenir el contagio⁴⁶, entre ellas, se estableció la limitación de personas que accedían a los centros y el tiempo de exposición se reducía al mínimo posible, se facilitaron geles hidroalcohólicos de manera sistemática, se dotó de mascarillas al usuario/justiciable/detenido, así como de medidas de protección colectiva, como mamparas de seguridad, cintas de seguridad, intensificación de la limpieza y desinfección de suelos, superficies y objetos, y medidas informativas en forma de carteles en aseos y zonas de paso, tanto para trabajadores como para el público en general.

El trabajo de la Administración de Justicia fue reconocido como esencial, ya que hay determinadas funciones que no pueden parar en ningún caso, como es el Registro Civil o los servicios de guardia, para el ingreso en prisión de alguien o la libertad de otro, por ejemplo. Esto hizo que tuviéramos que ir a trabajar todos los días o por turnos, para no coincidir muchos trabajadores a la vez. El teletrabajo se ofreció a los funcionarios, pero solo a los que se encontraban en situaciones especiales, como los que se encontraban en situación de riesgo por enfermedades previas, los que tenían hijos menores o los que tienen personas mayores a su cargo, debido a que el trabajo desarrollado en los Juzgados, en la mayoría de los casos debe ser presencial. Fue una situación estresante para muchos, ya que salías de casa sin saber muy bien si volverías contagiado, pues los mensajes que te daban en los medios de comunicación, eran el de quedarse en casa, y exponerse lo menos posible al virus. Pero teníamos que ir todos los días y, por tanto, era inevitable tener contacto con personas. En todo momento, dispensaron de geles hidroalcohólicos, mascarillas quirúrgicas y ffp2 (para los que tenían que desempeñar trabajos fuera del edificio judicial como es para realizar notificaciones, citaciones o emplazamientos), nos proporcionaron guantes, dotaron a los edificios judiciales de mamparas protectoras, carteles informativos, y señales en el suelo con la distancia que debía respetarse, Cada ciertos meses, nos realizaban un test de anticuerpos y se abrían las

⁴⁶ **MINISTERIO DE JUSTICIA.** *Protocolo de actuación laboral en la Administración de Justicia ante el Covid-19* <https://www.mjusticia.gob.es/es/ciudadania/servicios-esenciales-justicia1> consultado el 10 de mayo de 2022

ventanas para mejorar la ventilación dentro de lo posible. Si bien es cierto que ha habido muchos contagios⁴⁷ entre funcionarios, no ha sido tanto para la cantidad de personas que ocupan el Edificio Judicial.

Lo que es cierto, por lo que escucho de mis compañeros, es que la pandemia en un principio generó mucho estrés y desavenencias entre unos y otros, debido a que todos teníamos miedo al ir a trabajar. Mirábamos a los demás, como si todos fueran posibles portadores del virus. A todo ello, se ha unido al colapso⁴⁸ que ha habido en Justicia, ya que durante los primeros meses los plazos quedaron suspendidos, pero los litigios seguían existiendo como es obvio. Este retraso aún se sigue sufriendo y hace que las sedes judiciales estén sobrecargadas de trabajo.

A día de hoy en que la mascarilla prácticamente ha desaparecido, a nosotros nos han recomendado usarla en pasillos, baños y si no podemos mantener una distancia superior a un metro y medio con la otra persona. Seguimos disponiendo de geles hidroalcohólicos, tanto para trabajadores como usuarios, aun abrimos todas las ventanas que sea posible, para mejorar la ventilación y el acceso al Edificio Judicial sigue siendo restringido, solo se puede pasar con cita previa.

5. CONCLUSIONES.

En este TFG, me he centrado en las experiencias vividas en los Juzgados, donde he podido observar, que, aunque puedan ser relativamente frecuentes las caídas, choques o cortes, lo que más abunda son los riesgos psicosociales. A los trabajadores de la Administración de Justicia realmente les cuesta desconectar cuando están fuera del ámbito laboral.

⁴⁷ IDEAL.ES. Las bajas por positivos y cuarentenas se disparan en los juzgados con 32 nuevos casos en la primera quincena <https://www.ideal.es/granada/bajas-positivos-cuarentenas-20201128181354-nt.html> consultado el 10 de mayo de 2022

⁴⁸ La crisis sanitaria agudiza los problemas de una justicia colapsada <https://www.elsaltodiario.com/coronavirus/una-justicia-ahogada-covid-19> consultado el 12 de mayo de 2022

Por otro lado, llevar la mesa al día (como nosotros decimos), es bastante complicado, debido a que en la mayoría de los Juzgados hay mucha carga de trabajo. Cada funcionario tiene asignados una serie de procedimientos, por lo que los días que falte al trabajo, esas causas se van a quedar paralizadas. Los compañeros o superiores, trabajarán sobre tus causas que sean urgentes, y al regresar al trabajo es usual encontrarse la mesa repleta de causas, al menos en mi caso. No me gusta pedir más de diez días seguidos de vacaciones por miedo al regreso, lo que me genera estrés y falta de descanso mental sobretodo.

Somos conscientes de la importancia de nuestro trabajo, y de la posibilidad de caducidad o prescripción de los plazos si no trabajamos al 100%. En el tiempo que llevo trabajado, he observado cómo, tanto compañeros como superiores, están muy preocupados por dar un servicio eficiente a la población. Entre otras cosas, hay que cumplir con las estadísticas.

Tal vez exista un falso estereotipo del funcionario. Parte de la sociedad considera que son vagos, y que tienen muchos derechos y pocas responsabilidades, cuando es todo lo contrario. Esto también puede afectarnos mentalmente, porque ves que parte de la sociedad no reconoce tu trabajo.

Entiendo que se han dado algunos pasos por lo que se refiere a la prevención de riesgos laborales en la Administración de Justicia, pero aún queda mucho por hacer, sobre todo por lo que se refiere a los riesgos psicosociales, que, en los últimos tiempos, se han disparado.

6.NORMATIVA

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995

Real Decreto 486/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. BOE núm. 97, de 14 de abril de 1997

Real Decreto 487/1997, disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbares para trabajadores, BOE núm. 97, de 14 de abril de 1997

Real Decreto 488/1997, instrucciones básicas para el trabajador usuario de pantallas de visualización de datos, BOE núm 97, de 23 de abril de 1997

Real Decreto 1488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado, BOE núm. 170, de 17 de julio de 1998

Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre, de adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al ámbito de los centros y establecimientos militares. BOE núm. 224, de 18 de septiembre de 1998

Resolución de 17 de febrero de 2004, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se aprueba y dispone la publicación del modelo de Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales para la Administración General del Estado. BOE núm. 56, de 5 de marzo de 2004

Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil. BOE núm. 49, de 26 de febrero de 2005

Real Decreto 2/2006 de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía. BOE 14 de 17 de enero de 2006

Orden DEF/3573/2008, de 3 de diciembre, por la que se establece la estructura de los servicios de prevención de riesgos laborales en el Ministerio de Defensa. BOE núm 297, de 10 de diciembre de 2008

Real Decreto 67/2010, que tiene como objetivo la adaptación a la Administración General del Estado. BOE núm. 36, de 10 de febrero de 2010

Resolución de 5 de mayo de 2011 de la Secretaría de Estado para la función pública por la que se aprueba y publica el acuerdo de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre protocolo

de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado. BOE núm. 130, de 1 de junio de 2011

Convenio núm. 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, 2019

Orden JUS/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. BOE núm. 129, de 9 de mayo de 2020

7.BIBLIOGRAFIA

CADENA SER. *Estufas en los Juzgados de Valdemoro*, 2017

CHAVARRIA COSAR, R. *NTP 211: Iluminación de los centros de trabajo*, INSHT, 1988

CSIF. *Frío polar en los Juzgados de Vila-Real*, 2018

EL CORREO. *Juzgados de Sevilla sufren ola de calor*, 2016

EL MUNDO. *Cuidado con el uso del ratón*, 1997

EL PERIÓDICO. *El 84% de Jueces tiene riesgo muy elevado de estrés*, 2022

EUROPAPRESS. *Justicia asegura que la falta de iluminación de Juzgados se resolverá el lunes*, 2010

FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. *Régimen jurídico de la prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas*, 2009

GONZALEZ ORTEGA, S. "La aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en las Administraciones Públicas", *Temas Laborales*, núm. 72, 2003

HERAS, A. *Indemnización de 15.000€ a un funcionario de Justicia por daños psíquicos y morales*, 2018

HERNANDEZ CALLEJA, A. *Confort acústico*, 1998

INAP, *Manual de prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas*. 2012

IDEAL. ES. *Bajas por positivos y cuarentenas en los Juzgados*, 2020

JVAL1. *El acoso laboral en las Administraciones Públicas*

LA VANGUARDIA. *El calor vuelve a poner al límite los Juzgados de Sabadell*, 2020

LA VERDAD MURCIA. *Goteras en los Juzgados*, 2022

LA VOZ GALICIA. *Funcionaria de justicia de Ferrol pide incapacidad laboral*, 2015

LUNA MENDAZA, P. *NTP 1036, estrés por frío*, 2015

MADRID SALUD. *El estrés laboral y su prevención*, 2022

MAYO CLINIC. *Trastornos de ansiedad*, 2021

MIGUEL ABAD, S. *El estrés, sus consecuencias y cómo afrontarlo*, 2020

PEREZ BILBAO, J. *NPT 507, acoso sexual en el trabajo*, 1999

TORRES GARCÍA, B. *El derecho a la protección de la salud y seguridad en el trabajo*, 2021

ZUIN, PEÑALVER, M.P. *Síndrome Burnout*, 2010