

Denuncia e solicitude de revisión da decisión de centralizar as funcións administrativas do CRAPD II no CRAPD I.

Eu, Montserrat Rodríguez Arribas en calidade de representante sindical da organización sindical CSIF e delegada de prevención de riscos laborais designada por dita organización sindical no ámbito da Consellería de Política Social, no exercicio das funcións de representación que lle son legalmente atribuídas en materia de defensa das condicións de traballo e de prevención de riscos laborais, formula a presente denuncia e solicitude de revisión ante esa Administración.

EXPÓÑO

1. Sobre a decisión de centralización administrativa

TívEN coñecemento da intención da Administración de centralizar as funcións administrativas do CRAPD II no CRAPD I, medida que suporía na práctica a desaparición da estrutura administrativa propia do primeiro centro.

Esta decisión suscita unha preocupación fundada desde varias perspectivas: a legalidade do procedemento, o impacto nas condicións de traballo do persoal e as posibles consecuencias na prestación do servizo público.

2. Independencia xurídica e organizativa dos centros

Ambos os centros constitúen unidades xurídica e organizativamente diferenciadas, circunstancia que queda acreditada polos seguintes elementos:

- existencia de Relacións de Postos de Traballo (RPT) propias e diferenciadas para cada centro;
- titularidade de identificacións fiscais (NIF) distintas;
- configuración como centros de xestión autónomos, con necesidades organizativas e administrativas específicas.

A supresión ou traslado das funcións administrativas do CRAPD II suporía unha alteración substancial da estrutura organizativa actualmente vixente, así como unha modificación indirecta das funcións asociadas aos postos definidos na RPT, sen que conste a existencia de ningún acto administrativo formal nin modificación regulamentaria que ampare tal decisión.

3. Impacto derivado da distancia xeográfica entre centros

Debe salientarse ademáis que a distancia xeográfica existente entre ambos os centros constitúe un elemento de especial relevancia.

Esta circunstancia fai materialmente difícil que o persoal do CRAPD II poida acceder con normalidade aos servizos administrativos centralizados no CRAPD I para xestionar cuestións relacionadas coas súas condicións laborais, permisos, incidencias ou calquera outro trámite que requira atención directa ou inmediata.

Esta situación podería xerar unha clara desigualdade no acceso aos servizos administrativos, deixando ao persoal do CRAPD II nunha posición de desvantaxe respecto doutros centros e provocando unha situación de desprotección organizativa.

4. Obriga de negociación colectiva

Desde o punto de vista normativo, esta medida afecta directamente á organización do traballo e ás condicións laborais do persoal, materias que deben ser obxecto de negociación colectiva.

A Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, en consonancia co artigo 37 do Texto Refundido do Estatuto Básico do Empregado Público (TREBEP), establece a obriga de negociar colectivamente as decisións que afecten á organización do traballo e ás condicións laborais do persoal empregado público.

A adopción dunha medida desta natureza sen o correspondente proceso de negociación coas organizacións sindicais lexitimadas podería vulnerar a normativa vixente e comprometer a validez das actuacións adoptadas.

5. Impacto en materia de prevención de riscos laborais

Desde a perspectiva preventiva, a reorganización proposta constitúe un cambio relevante na organización do traballo, polo que resulta de aplicación o disposto na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais.

O artigo 16 da citada lei establece a obriga de revisar a avaliación de riscos cando se produzan cambios significativos nas condicións de traballo ou na organización do mesmo.

Non consta que se realizase ningunha avaliación específica do impacto psicosocial derivado desta reorganización, circunstancia que podería supoñer un incumprimento das obrigas preventivas legalmente establecidas.

Entre os efectos adversos previsibles poden identificarse:

- incremento da carga de traballo e das demandas psicolóxicas,
- aumento da presión temporal na xestión administrativa,
- posibles situacións de ambigüidade ou conflito de rol,
- perda de autonomía organizativa,
- e, agravado pola distancia xeográfica entre os centros, unha situación de illamento administrativo que pode incrementar o risco de estrés laboral e desgaste profesional.

O artigo 14 da Lei 31/1995 reconece o dereito das persoas traballadoras a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde no traballo, dereito que non pode verse comprometido por decisións organizativas adoptadas sen a correspondente avaliación preventiva.

6. Obrigación de consulta previa aos delegados de prevención

Debe destacarse ademais que a reorganización descrita constitúe un cambio organizativo con impacto preventivo, polo que resulta de aplicación o disposto no artigo 33 da Lei 31/1995 de Prevención de Riscos Laborais, que establece a obriga da empresa ou Administración de consultar previamente aos delegados de prevención antes de adoptar decisións relativas á

organización do traballo que poidan ter consecuencias para a seguridade e saúde das persoas traballadoras.

Non consta que se realizase ningún proceso de consulta previa nin participación dos delegados de prevención respecto da medida proposta, circunstancia que podería supoñer un incumprimento das obrigas legais de participación en materia preventiva.

7. Posible impacto na prestación do servizo público

Finalmente, o debilitamento da estrutura administrativa do CRAPD II pode dificultar a xestión ordinaria do centro e reducir a capacidade de resposta administrativa, afectando indirectamente á calidade do servizo público prestado ás persoas usuarias.

SOLICITO

1. Que se revise a decisión de centralizar as funcións administrativas do CRAPD II no CRAPD I.
2. Que non se adopte ningunha modificación organizativa sen o previo cumprimento dos requisitos legalmente establecidos.
3. Que se proceda á realización dunha avaliación específica dos riscos psicosociais derivados da reorganización, con especial atención ao impacto que a distancia xeográfica entre os centros xera sobre o persoal do CRAPD II, conforme ao disposto na Lei 31/1995 de Prevención de Riscos Laborais.
4. Que a medida sexa sometida ao correspondente proceso de negociación colectiva coas organizacións sindicais, de acordo co establecido na Lei 2/2015 do emprego público de Galicia e no TREBEP.
5. Que se garanta o mantemento dunha estrutura administrativa suficiente e accesible en cada centro, que permita asegurar tanto as condicións de traballo do persoal como a correcta prestación do servizo público.
6. Que o presente escrito sexa trasladado ao Servizo de Prevención correspondente para a súa análise e valoración preventiva, conforme ás competencias establecidas na Lei 31/1995 de Prevención de Riscos Laborais.

Asdo.-Montserrat Rodríguez Arribas