

# AUDIENCIA NACIONAL

## Sala de lo Social

**Núm. de Procedimiento:** 0000032/2014  
**Tipo de Procedimiento:** DEMANDA  
**Índice de Sentencia:**  
**Contenido Sentencia:**  
**Demandante:** COMFIA-CC.OO  
**Codemandante:**  
**Demandado:** CAIXABANK SA; FES-UGT; SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA CAJA DE AHORROS Y PENSIONES DE BARCELONA (SECPB); SINDICAT INDEPENDENT DE BALEARS (SIB); FEDERACIÓ D'ESTALVI DE CATALUNYA (FEC); FESIBAC-CGT; ELA; LAB;

**Ponente Ilma. Sra.:** D<sup>a</sup>. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

**SENTENCIA N<sup>o</sup>: 0091/2014**

**Ilmo. Sr. Presidente:**  
D. RICARDO BODAS MARTÍN

**Ilmos. Sres. Magistrados:**  
D<sup>a</sup>. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA  
D. RAFAEL A. LOPEZ PARADA

Madrid, a catorce de mayo de dos mil catorce.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

**EN NOMBRE DEL REY**

Ha dictado la siguiente

## SENTENCIA

En el procedimiento 0000032/2014 seguido por demanda de COMFIA-CC.OO;(Letrado Armando López García) contra CAIXABANK SA(Letrado Adriano Gómez García-Bernal); FES-UGT(Letrado Félix Pinilla); SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA CAJA DE AHORROS Y PENSIONES DE BARCELONA (SECPB)(Letrado Jonatan Abadía Castelló);SINDICAT INDEPENDENT DE BALEARS (SIB)(Letrada Paloma Zamora Cejudo); FEDERACIÓ DÉSTALVI DE CATALUNYA (FEC)(Joan M<sup>a</sup> Terribas y Sala); FESIBAC-CGT(no comparece); ELA(no comparece); LAB(no comparece); sobre conflicto colectivo .Ha sido Ponente la Ilma. Sra. D<sup>a</sup>. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

### ANTECEDENTES DE HECHO

**Primero.**-según consta en autos, el día 6 de febrero de 2014 se presentó demanda por la FEDERACION DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS (COMFIA-CCOO),contra la empresa CAIXABANK, S. A., siendo partes interesadas y sindicatos representativos en la empresa la FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT) , SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA CAJA DE AHORROS Y PENSIONES DE BARCELONA (SECPB) , SINDICAT INDEPENDENT DE BALEARS (SIB) , FEDERACIÓ DÉSTALVI DE CATALUNYA (FEC), FESIBAC-CGT., EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA-SOLIDARIDAD DE LOS TRABAJADORES VASCOS (ELA) y LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK (LAB) sobre conflicto colectivo

**Segundo.**- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, señalándose el día 27 de marzo de 2014 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

**Tercero.**- Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio, en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la demanda solicitando que se dicte sentencia en la que se declare que el método y procedimiento seguidos por la empresa CAIXABANK, S. A. para llevar a cabo la identificación de los riesgos psicosociales en sus centros de trabajo, en base al informe de "Identificación o análisis inicial de riesgos para la evaluación psicosocial básica" elaborado por el Servicio de Prevención Mancomunado en el año 2012, no es adecuado para la pretensión de la empresa de no realizar una evaluación de riesgos psicosociales. Y, en consecuencia, por parte de la empresa demandada CAIXABANK se proceda a: Realizar correctamente una identificación de riesgos laborales de origen psicosocial. Que una vez identificados estos riesgos, se adopten las medidas correctoras y eliminadoras de los mismos. Que en el caso de quedar algunos latentes, que no se hayan podido eliminar, se efectúe una evaluación de dichos riesgos con un procedimiento que proporcione confianza sobre su resultado. Establecer, en su caso, según los resultados obtenidos en la evaluación de riesgos efectuada, las correspondientes medidas preventivas, aplicarlas o planificar su ejecución.

Todo ello de acuerdo con lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Finalmente, se declare que para llevar a cabo todo lo anterior, se cuente con la participación y consulta del Comité Único de Seguridad y Salud Laboral constituido en dicha entidad, o sus equivalentes, de acuerdo con lo previsto en el artículo 39 y siguientes de la Ley 31/1995.

UGT, SECPB, FEC y SIB se adhieren a la demanda; FESIBAC-CGT, ELA y LAB, no comparecieron al acto del juicio pese a constar citados en legal forma y la parte demandada CAIXABANK S.A. se opone a la demanda según es de ver en el acta levantada al efecto y en la grabación del juicio oral.

**Cuarto.-** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS, se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

- Ha habido 18 reuniones desde 2010 hasta la fecha, la representación de los trabajadores ha recibido información, ha participado y ha sido consultada.
- La empresa no ha utilizado el Método FPSICO 2.0, ha elaborado un método propio basado en ese método FPSICO 2.0
- Hay denuncias ante la Inspección de Trabajo pero ésta no tiene capacidad vinculante sobre este tema.
- No hay norma legal que exija un método específico de identificación de riesgos.
- El método seguido ha sido validado por informes periciales que avalan su fiabilidad y contemplan los riesgos.
- La empresa conoce que en 2011 hay una nueva guía elaborada por la Inspección de Trabajo, si bien el trabajo de campo se realizó en 2011 y las conclusiones en 2012, que están ajustadas al marco existente.
- Hay una primera fase de identificación inicial en la que se establecen tres escenarios: 1. Satisfactorio, 2. Mejorable, en el que habría riesgos evitables e inevitables, 3. Deficiente.
- La siguiente fase es la evaluación que se está efectuando.
- En la fase de evaluación se ha tenido en cuenta riesgos como carga mental y se han puesto en práctica medidas de actuación preventiva.
- Respecto de los informes de órganos autonómicos el Invasat de la Comunidad Valenciana en el área de optimización de procesos de gestión el sistema se valora y se crea la figura del especialista en el Área de mejora de eficacia se utilizan tres proyectos 1. Valora, 2. Conecta, 3. Imagina.
- En el área de control y seguimiento se establecen determinados indicadores, entre ellos el de atracos.
- En área de herramientas de gestión y eficacia en el trabajo se actúa con el proyecto valora y se crean especificaciones sobre la morosidad.
- En el área de formación de equipos se ha tenido en cuenta el desarrollo de habilidades sociales y de gestión.
- En área de divulgación y hábitos saludables se actúa con el proyecto conecta.
- En el informe de la CAM destaca que la metodología es válida y fiable identifican factores concretos y una actuación coherente y pertinente.
- Las Comunidades Autónomas tienen transferidas la fiscalización y el control de riesgos laborales.

- El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo sólo tiene capacidad de asesoramiento Técnico no vinculante.
- No hay una obligación de realización de encuestas a todos los trabajadores.
- El propio Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo tiene una nota técnica de prevención la número 450 que permite el muestreo.
- Se ha valorado el muestreo mediante un informe pericial y es valido.
- En todo el proceso se ha garantizado la confidencialidad y las conclusiones han sido generales, respetando el anonimato.
- Desde 2012 se ha puesto en marcha el proceso de evaluación.

Hechos conformes:

- Aunque hay informes del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene Laboral, existen informes de Organismos Autonómicos como de la Generalitat Valenciana y la CAM.
- La empresa concurre al SIMA.
- Se definió la metodología en 2010, se hizo el trabajo de campo en 2011 y se elaboraron las conclusiones en 2012.
- La ejecución del proceso se ha llevado a cabo por técnicos superiores en prevención con especialidad en ergonomía y riesgos psicosociales.
- La muestra realizada se ha validado por el entonces jefe de servicios de análisis estadístico de CISS que pretendía actuar respecto de 1236 trabajadores, sobre 21.000 trabajadores si bien se realizó sobre 336 oficinas y solo se encuestaron a 1115 trabajadores.

**Quinto.-** Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes con el resultado que consta en el acta levantada al efecto y en la grabación del juicio oral.

**Sexto.-** En la tramitación de los presentes autos se han observado las prescripciones legales salvo el plazo para dictar sentencia debido al cúmulo de asuntos.

Resultando y así se declaran, los siguientes

### HECHOS PROBADOS

**Primero.-** La Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras (COMFIA-CC.OO.), sindicato con implantación en la empresa demandada, está integrada en la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, organización sindical con la consideración de más representativa a nivel estatal.

**Segundo.-** El presente conflicto afecta a todos los trabajadores de la empresa demandada. Esta empresa cuenta con centros de trabajo en un ámbito superior al de una Comunidad Autónoma.

**Tercero.-** La empresa demandada se encuentra dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro, código de Convenio 9900785011981,

publicado en el B.O.E. nº 76 del 29 de Marzo de 2012 por Resolución de 13 de marzo de 2012, de la Dirección General de Trabajo.

**Cuarto.**-El Comité Único de Seguridad y Salud Laboral (en adelante CUSSL) constituido en la entidad demandada, en las que se trató el tema de Riesgos Psicosociales se ha reunido en reuniones ordinarias en fechas 21 de enero, 22 de abril, 5 de octubre, y 4 de noviembre de 2010; 17 de febrero, 8 de junio, 7 de julio, y 6 de octubre de 2011; 26 de enero, 17 de abril, 19 de julio y 11 de octubre de 2012; 31 de enero y 9 de mayo de 2013.

Las reuniones extraordinarias tuvieron lugar en fechas 2 de junio, 8 de julio y 14 de diciembre de 2010; 24 de marzo y 7 de julio de 2011 y 10 de octubre de 2012 y 21 de febrero de 2013. (Se da por reproducido el contenido de las actas que obran unidas al expediente administrativo).

En estas reuniones la Representación Legal de los Trabajadores con presencia en dicho Comité, abandonó la Comisión de trabajo creada para la Identificación y Evaluación de los Riesgos Psicosociales.

Fundamentaron el abandono de la Comisión por los siguientes motivos:

1.- La empresa no ha tenido en cuenta el papel que la Ley confiere a los delegados de prevención que forman parte del CUSSL y en particular el derecho de consulta y participación en la definición de la metodología a aplicar en el estudio del factor psicosocial así como en el calendario de actuación para la evaluación de los Riesgos Psicosociales en los centros de trabajo.

2.- Los cuestionarios de evaluación elaborados unilateralmente por la empresa, obviando a la Representación Legal de los Trabajadores, se realizan a los trabajadores en sus centros de trabajo y en presencia de técnicos del Servicio Mancomunado de Prevención del Grupo La Caixa, lo que vulnera la confidencialidad.

3.- La empresa ha querido imponer a la Representación de los Trabajadores la asistencia a esas visitas lo que constituye una vulneración de los derechos de estos delegados de prevención. El contenido de algunas reuniones es el siguiente:

Reunión ordinaria de fecha 21 de enero de 2010.

La empresa expuso su intención de abordar el análisis de factores psicosociales.

Ya en esa misma reunión, miembros de CCOO, SECPB o UGT manifestaron a la empresa la necesidad de que el CUSSL participe desde el principio y de manera activa en todo el proceso.

Reunión ordinaria de fecha 22 de abril de 2010.

La dirección de la empresa comenta que ha encargado hacer un estudio detallado de clima y condiciones de trabajo.

La representación de los trabajadores propone la creación de una comisión donde estén presentes la dirección y el servicio de prevención para trabajar conjuntamente.

Reunión extraordinaria de 2 de junio de 2010.

Se celebra una reunión extraordinaria del CUSSL con el tema de factores psicosociales como único orden del día.

En esta reunión, la empresa detalla el procedimiento de actuación en la fase de identificación de riesgos psicosociales.

Los representantes de los trabajadores manifiestan que se debe crear la comisión de especialistas con carácter previo a determinar la metodología de identificación-evaluación.

La empresa propone la creación de una comisión de seguimiento.

Reunión de la comisión reducida de factores psicosociales de 5 de octubre de 2010.

En esta reunión los representantes de los trabajadores piden a la empresa que les facilite la documentación antes de las reuniones además de poner de manifiesto el incremento de las bajas por depresión y causas psicológicas análogas.

Reunión extraordinaria del CUSSL de 14 de diciembre de 2010.

En esta reunión la empresa presenta el documento elaborado por el Servicio de Prevención Mancomunado denominado "*Aspectos Psicosociales. Análisis de la documentación recopilada*"

Este documento recibe las críticas de la representación de los trabajadores que denuncian que no se ha consultado con los mismos para llevar a cabo la identificación de los riesgos psicosociales tal y como recogen las diferentes actas de la Inspección de Trabajo.

En concreto UGT recuerda a la dirección, "*(...) que la Inspección de Madrid, les ha mandado presentar antes del 31 de enero de 2011, una Metodología, Planificación, procedimiento y Calendario de actuación para la evaluación de los Riesgos Psicosociales en la red de oficinas de la Comunidad de Madrid, todo ello consensuado con la RLT.*"

Finalmente, se manifiesta a la empresa que si no hay un cambio de actitud en la Dirección, promoverán el cierre de esta Comisión.

Reunión ordinaria de la Comisión reducida de factores psicosociales de 18 de enero de 2011.

En esta reunión la representación de los trabajadores manifiesta su rechazo a la metodología utilizada por la empresa en la identificación de los riesgos psicosociales, basada en el método del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo pero que tan sólo cuenta con 41 preguntas de las 75 que tiene dicho método.

Por otro lado, la empresa ofrece la posibilidad de que se designe un delegado de prevención por provincia que acompañe al técnico en sus visitas a las oficinas para realizar la encuesta, a lo que CCOO manifiesta su desacuerdo por la falta de confidencialidad y anonimato de los participantes.

Finalmente se vuelve a poner de manifiesto la falta de participación de la parte social.

Reunión extraordinaria del CUSSL del 24 de marzo de 2011.

En esta reunión los Representantes de los Trabajadores transmiten a la empresa la decisión unánime de cerrar al Comisión de Riesgos Psicosociales fundamentando la decisión en la falta de participación, de voluntad de la empresa de hacer prevención, de la utilización de métodos cercenados en beneficio propio, en la falta de anonimato del método y el condicionamiento en las respuestas que determina la presencia del técnico, en la falta de consenso y en la no presencia del delegado de prevención en el sistema todo ello tal y como consta en el escrito conjunto de toda la parte social anexo a dicho acta. (Descripción 12 a 18, documentos números uno al siete)

Hubo un total de 17 reuniones ordinarias y extraordinarias del Comité Único de Seguridad y Salud Laboral. (Expediente administrativo).

**Quinto.-** La metodología para la identificación de los riesgos psicosociales empleada por CaixaBank, se diseñó en el año 2010-2011, siguiendo las pautas de actuación establecidas en la Guía de Actuación Inspectoral en factores psicosociales publicada en 2006, en la que se indicaba que "la evaluación psicosocial debe ir precedida de una identificación o análisis de los potenciales riesgos mediante la

elaboración de unos cuestionarios de nivel básico que deberán tener un contenido mínimo referido a las condiciones generales relativas a la Organización, el Contenido del trabajo y la Realización de la tarea..."

Elaboró un cuestionario propio para la recogida de datos necesaria para la identificación de los factores de riesgo psicosocial. Dicho cuestionario utilizó como base, entre otros, el cuestionario desarrollado en el método del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (FPSICO Versión 2.0).

El cuestionario diseñado por el SPM mantenía las preguntas relacionadas con los factores psicosociales de carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión-participación, definición de rol, interés por el trabajador y relaciones personales.

Si bien, el resultado final es un cuestionario reducido a 41 preguntas de las originales contenidas en el cuestionario FPSICO 2.0. Conservando su redactado original y su multirespuesta asociada.

La empresa demandada, ha venido recogiendo datos mediante entrevistas y utilizando las pautas del método basado en el FSICO 2.0 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, pero no se ha utilizado en su integridad sino que ha seguido una metodología propia. Así se han reducido las preguntas o ítems. (Por lo que respecta a las variables de estudio, se han medido sobre los individuos muestrales 41 preguntas relacionadas con los factores psicosociales tratados por la metodología del INSHT). Por otro lado se ha estratificado la muestra en tres grupos: directores, sus directores y empleados. (Descripción 127 documento 45 de la empresa demandada)

Así, el Servicio de Prevención Mancomunado del grupo "La Caixa" elaboró un informe denominado "*Identificación o análisis Inicial de Riesgos para la Evaluación Psicosocial Básica*" en el año 2012, con datos recogidos a lo largo de 2011, visitando 336 centros de trabajo (de un total de 5367) y con una participación total de 1.115 empleados de los 21.683 con que contaba Caixa Bank) ubicados en 17 Comunidades Autónomas. (Hecho conforme, descripción 127)

Caixabank cuenta con más de 31.000 empleados y unas 5.700 oficinas. (Descripción 19 a 26, documentos 8 al 15)

Dicho informe en sus conclusiones recoge (página 13):

*"No se ha identificado ningún factor psicosocial que requiera de una actuación inmediata.*

*Los resultados son concluyentes y no se considera necesario abordar una evaluación avanzada ya que los factores están en una "situación satisfactoria" excepto el de carga mental, que se sitúa en una "situación intermedia" en su extremo inferior.*

*Respecto al factor de carga mental se recomienda una actuación de seguimiento y mejora, para lo cual, es necesario que se establezca un plan de acción a medio plazo.*

*Respecto al factor de supervisión-participación, aunque se encuentra en una "situación satisfactoria" se recomienda controlar su evolución.*

*Se recomienda que la entidad siga promoviendo políticas sociales en todas las áreas que mejoren las condiciones de trabajo."*

**Sexto.-** Del cuestionario empleado por el Servicio de Prevención Mancomunado de Caixabank en el estudio de evaluación de riesgos psicosociales, según manifestaciones del propio Servicio de Prevención Mancomunado de Caixabank (SPMGLC) a requerimiento de la Inspección de Trabajo:

"(...) el SPMGLC elaboró el cuestionario empleado en el estudio de evaluación de riesgos psicosociales de Caixabank adaptando el cuestionario del método del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (F-PSICO Versión 2.0) a otro más reducido que incluye los 7 factores recogidos en éste: carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión-participación, definición de rol, interés por el trabajador y relaciones personales.

Ello permite simplificarlo a 41 preguntas que, conservando su redactado original, así como su multirespuesta asociada, adecúan de una forma más efectiva la identificación de los factores psicosociales a la realidad organizativa de la entidad.

(...)

(...) Se han descartado las preguntas o ítems que:

Se refieran a cuestiones ya valoradas en las encuestas de clima laboral realizadas por la entidad y cuyos resultados se tienen en cuenta en el estudio.

Tienen contenido muy similar a otras preguntas del mismo cuestionario del método F-PSICO y por lo tanto no se valoran. No se adaptan a la actividad propia o a los sistemas de Trabajo.

Son conocidos a priori tras consultar la documentación facilitada por la empresa (procedimientos y procesos de trabajo, normativa interna, etc.) visitas efectuadas a los centros de trabajo por los técnicos del Servicio de Prevención y constatación en la práctica de la operativa diaria.

(...) En cuanto al tratamiento de las ausencias de respuesta se han seguido las pautas establecidas en el manual de ayuda de la aplicación informática (NÍPO: 211-05-050-3; ISBN: 84-7425-705-0) de la colección de Aplicaciones Informáticas para la Prevención (AIP) del INSHT." (Descripción 27, documento número 16 de la parte demandante).

**Séptimo.-** El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo tiene publicado en su web el formulario, aplicación para entrada de datos y aplicación para análisis de resultados de su "Método de Evaluación de factores psicosociales"

Actualmente se encuentra publicada la Versión 3.0 del formulario/aplicación. Fue la versión 2.0 la que utilizó Caixabank en la encuesta a la plantilla.

A diferencia de la versión 3.0, la versión 2.0 no dispone de una aplicación para ver las preguntas en pantalla e ir respondiendo, por lo que el cuestionario se distribuye en papel y luego hay que introducir las respuestas formulario a formulario, indicando el valor 1-2-3-4 para cada pregunta (de la 1 a la 75),

Las preguntas corresponden a 7 bloques temáticos: carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión-participación, definición de rol, interés por el trabajador y relaciones personales.

Aunque las respuestas tienen valores del 1 al 4 (por lo general), el formulario permite introducir el valor 0.

Las preguntas suelen pedir una valoración cuantitativa al empleado, del tipo...

Casi nunca / a veces / a menudo / constantemente.

Muy alta / alta / media / baja

Insuficiente / adecuado/ excesivo etc.

De modo que los valores 1 o 4 representan valores extremos, mientras que los valores 2 o 3 representan valores intermedios.

Caixa Bank eliminó de su cuestionario (basado en la versión 2.0) 34 preguntas del total de 75, concretamente la 2, 4, 6, 9, 14, 15, 21, 23, 25, 26, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 43, 45, 48, 50, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 60, 65, 66, 67, 70 que quedaron sin responder.



Como manifiesta el Servicio de Prevención de la entidad demandada, en cuanto al tratamiento de las ausencias de respuesta se han seguido las pautas establecidas en el manual de ayuda de la aplicación informática (ÑIPO: 211-05-050-3: ISBN: 84-7425-705-0) de la colección de Aplicaciones Informáticas para la Prevención (AIP) del INSHT.

En la AIP (Ayuda Informática para la Prevención) de FPSICO 2.0 sobre el tratamiento de las ausencias de respuesta se refleja:

*La no respuesta computa a efectos de la puntuación final de cada factor mediante la asignación de un valor medio.*

Por otro lado, la encuesta no se ha pasado a todos los trabajadores sino tan sólo a una muestra.

La división del personal en la empresa se ha efectuado en tres grupos (director, subdirector y empleados), sin establecer ninguna diferenciación entre los integrantes de este último grupo, (que de hecho engloba distintos puestos de trabajo con diversas funciones), ni diferenciar el tipo de oficina (rural o urbana), centro de empresas, banca privada, servicios centrales o dirección o gerencia territorial, etc.

**Octavo.-**La "Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales" establece en su página 26 que "la regla general es la participación directa de todos los trabajadores que lo deseen, sólo excepcionalmente puede recurrirse a técnicas de muestreo ...en necesario en este punto remarcar que la técnica de muestreo no es admisible para extrapolar los resultados de la evaluación de un centro de trabajo a otros centros de la empresa ya que las condiciones organizativas y entorno social de cada centro no pueden ser idénticas". (Descripción 28, documento número 17 de la parte demandante) Para unas condiciones correctas de uso es más que cuestionable desde un punto de vista preventivo.

Para unas condiciones correctas de uso de FPSICO 2.0, está previsto que la recogida de datos se desarrolle de forma grupal, no individuo por individuo y que el cuestionario sea contestado por escrito de forma anónima, lo que no ha ocurrido en el caso que nos ocupa.

**Noveno.-** COMFIA-CCOO, a través de su Secretario Federal de Salud Laboral, D. José Manuel Murcia Fernández, solicita el asesoramiento del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo sobre la aplicación del método de evaluación de riesgos psicosociales "a fin de obtener mediciones orientativas.

En concreto se plantean las siguientes cuestiones:

1. - *¿Pueden considerarse válidos y fiables los datos obtenidos como evaluación de riesgos laborales, utilizando el método FPSICO, modificado o mutilado?*
2. - *¿Pueden considerarse los resultados obtenidos sobre una muestra representativa, en caso de identificar riesgos laborales psicosociales, para inferir, la posible existencia de los mismos, y la necesidad de evaluarlos, a pesar de tener siniestralidad mínima derivada de dichos riesgos en una empresa?*
3. - *¿En el caso de efectuar preguntas adicionales sobre otros temas, tras recoger los datos requeridos por el FPSICO, tal circunstancia desvirtúa la fiabilidad de dicho método?*

La respuesta del Instituto de fecha 1 de junio de 2012 es la siguiente:

*"1. En referencia a la primera de las cuestiones planteadas le comunicamos que, el cuestionario ha sido sometido a un proceso de validación, comprobándose para cada ítem el índice de discriminación (capacidad del ítem para diferenciar entre*

*puntuaciones bajas en el factor y puntuaciones elevadas) y el índice de validez (adecuación del ítem al rasgo medido por la prueba).*

*Asimismo la consistencia interna tanto de cada uno de los factores como de la escala global se ha llevado a cabo con la totalidad de las preguntas que conforman el cuestionario. Ello quiere decir que el cuestionario no debe ser modificado ya que cualquier cambio podría alterar sus propiedades psicométricas.*

*2. La finalidad del método FPSICO 3.0 es facilitar una herramienta para la evaluación de los riesgos psicosociales (...) (...) su diseño permite la administración al total de la plantilla independientemente de su tamaño. (...) en el caso de utilizar la técnica del muestreo, la muestra debe ser representativa de la población objeto del estudio (...)*

*3. Finalmente indicarle que, como se ha mencionado anteriormente, el cuestionario no debe ser modificado (...), No es recomendable definir un número excesivo de variables ya que podría influir en las garantías de anonimato".*

*(Descripción 29, documento número 18 de la parte demandante).*

**Decimo.-** Implantación de medidas preventivas por CAIXABANK. En el informe de "Identificación o análisis inicial de riesgos para la evaluación psicosocial básica" correspondiente a la red nacional de centros de Caixabank, elaborado con fecha 15 de mayo de 2012 por el Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo "la Caixa" se ponían de manifiesto tres líneas de actuación preventiva a desarrollar por la entidad.

En base a estas líneas de actuación, el citado Servicio de Prevención Mancomunado elabora un documento denominado "Implantación de medidas preventivas. Estudio Psicosocial" que, contiene una declaración de intenciones sobre el objetivo de mejorar el factor de riesgo de carga mental, establecer mecanismos de control y seguimiento de los factores psicosociales y divulgación de hábitos de salud.

La ejecución del proceso se ha llevado a cabo por técnicos superiores en prevención con especialidad en ergonomía y riesgos psicosociales (hecho conforme)

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se refiere a la implantación de las medidas preventivas:

*"Como se dan pautas de intervención psicosocial para la mejora de algunos de los aspectos que se han detectado como mejorables según el Servicio de Prevención, éstas son excesivamente genéricas y no suponen ningún tipo de compromiso para la entidad. En este sentido, se recuerda los mínimos legales establecidos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: "incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución".*

*(Descripción 32, documento número 21 de la parte demandante)*

**Decimoprimer.-** COMFIA-CCOO ha presentado diversas denuncias ante distintas Inspecciones de Trabajo relativas al tema de los Riesgos Psicosociales (Lugo, Granada, Valencia, Girona, Lleida, etc.).

*(Descripción 33 a 38, documentos 22 a 27 de la parte demandante).*

La Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de las Islas Baleares, emitió oficio con fecha 18 de diciembre de 2013 dirigido a CAIXABANK, en el que se le requería para que realice la evaluación psicosocial de los centros de trabajo de las Islas Baleares dentro del año 2014 y que dicha evaluación considere las recomendaciones que constan en el informe emitido por el INSHT.

(Descripción 39, documento 28 de la parte demandante).

En fecha 5 de diciembre de 2013 la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Valladolid requirió a la empresa demandada para que proceda a desarrollar la correspondiente evaluación de riesgos psicosociales para todos los puestos de trabajo de los centros de la misma ubicados en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Castilla y León teniendo en cuenta, las características del sector y el momento en que se encuentra, la situación de fusión de entidades con diferentes formas de trabajar, política de empresa, condiciones de empleo etc. El tipo de riesgo que puede estar presente en determinados puestos de trabajo, la complejidad de la propia empresa y su organización... Asimismo deberá respetar en dicho proceso la participación, consulta y propuesta como derechos reconocidos a los representantes de los trabajadores. Se establece un plazo máximo para el cumplimiento del requerimiento de tres meses a contar desde que la empresa tenga conocimiento del mismo. (doc. 4 del expediente administrativo).

Asimismo, requirió a los delegados de prevención de Caixa Bank S.A. para que proceda a desarrollar la correspondiente evaluación de riesgos psicosociales para todos los puestos de trabajo de los centros de la misma ubicados en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Castilla y León-en los términos previstos por el artículo 15.1.b) y 16.2 de la ley 31/1995 y los artículos 3 a 7 RD 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención-.

El 26 de febrero de 2014 tuvo entrada escrito de la empresa en la que aportaba las normas de prevención de riesgos laborales (documento 5 a 9 y 11 del expediente administrativo, que se dan por reproducidos).

El informe de la Inspección Provincial de trabajo y Seguridad Social de Cáceres de fecha de registro de salida 4/09 2013 concluye que considerar que la forma en que se ha efectuado lo que la empresa llama "muestreo" es deficiente. Se ha empleado un procedimiento de evaluación de renombre y consolidado para la toma de datos, lo cual no parece muy factible pues no se configuró con ese fin. Además ese método ha sido ajustado a sus necesidades. No se ha tomado la muestra de toda la plantilla, la selección de entrevistados ha sido realizada por un tercero que desconoce el sector y la empresa, las preguntas se han realizado sin respetar la intimidad y la espontaneidad que requieran la respuestas y además se ha utilizado el método, realizando una selección de preguntas siguiendo un criterio que la empresa no ha explicado. Por ello entiendo debiera efectuarse un informe serio que analizar la verdadera realidad de la empresa y se ajustará a las exigencias que el Instituto señala para su método. (Documentos 1 y 2 del expediente administrativo de la inspección de trabajo de Cáceres).

El informe del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo de fecha 14 de junio de 2013, concluye que el procedimiento utilizado por el Servicio de Prevención de la demandada debe ser considerado como una identificación de riesgos psicosociales ya que utiliza algunas preguntas extraídas del cuestionario F Psico y un cuestionario de satisfacción laboral siendo aplicado mediante una entrevista semiestructurada por los Técnicos del Servicio de Prevención.

No obstante, la actuación de la empresa puede considerarse como correcta dado que para la identificación de los riesgos ha implantado un sistema de intervención sobre los riesgos identificados por lo que, el equipo técnico, opina que el

procedimiento aplicado está de acuerdo y cumpliendo lo establecido en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

No obstante, cuando finalice la intervención que se está aplicando deberá procederse a una nueva identificación o evaluación para comprobar la eficacia del procedimiento o comprobar la posible aparición de nuevos riesgos que pudieran aparecer con el paso del tiempo. (Descripción 104).

El informe del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura de la Comunidad de Madrid de fecha 5 de septiembre de 2013, emitido en contestación a la solicitud de asesoramiento sobre el proceso utilizado en la elaboración del estudio sobre "identificación o análisis del riesgo para la evaluación psicosocial básica" y la metodología de actuaciones preventivas sobre factores psicosociales en la empresa demandada se hace constar que la actuación realizada se siguen desde la aplicación de la metodología F-Sico, cuestionario del método F-Sico versión 2.0 del INSHT, y el desarrollo de la misma se ha analizado de forma correcta. F-Sico no detecta ningún factor psicosocial que requiera de una actuación inmediata; se detecta el factor carga mental en situación intermedia. Se identifica en el estudio respecto al apartada valoración carga mental (70,3% de los empleados considera que la cantidad de tiempo disponible para realizar su trabajo es normalmente, o en algunas ocasiones, demasiado poco). Asimismo se recoge una valoración de desacuerdo en el factor "orientación a resultados" obtenidos en el estudio de opinión, valoración de conjunto de aproximadamente un 20% de desacuerdo. Se proponen dos líneas de actuación a realizar en la empresa, una de mejora para carga mental y otra de seguimiento de satisfacción del resto de factores. (Descripción 103), cuyo contenido, se da por reproducido.

**Decimosegundo.**-La Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, se dirigió con fecha 3 de octubre de 2013 al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo solicitando informe sobre la validez del método y los procedimientos seguidos por la empresa CAIXABANK, S. A. para llevar a cabo la evaluación de los riesgos psicosociales en sus centros de trabajo. Dicho organismo emitió el correspondiente informe en el que se recoge:

*"(...) Examinada la documentación aportada se concluye lo siguiente respecto a determinadas cuestiones planteadas sobre la adecuación de la "identificación o análisis para la evaluación psicosocial básica de CAIXABANK", y de los anexos que referencia, así como la pretensión de la empresa de no realizar una evaluación de riesgos psicosociales en base a dicho procedimiento:*

*1. El documento "Identificación o análisis inicial de riesgos para la evaluación psicosocial básica de CAIXABANK" hace referencia a la "Guía de actuación inspectora en factores psicosociales" de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS). En el verano de 2012 aparece una nueva guía denominada "Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales" la cual "actualiza el contenido de la anterior guía de actuaciones (página 11). Por tanto, caso de seguir las orientaciones de dicha "Guía de actuación inspectora en factores psicosociales", las actuaciones a desarrollar deberían adaptarse a las descritas en la nueva (guía) (...)*

*2. Con respecto al Anexo 1 "Análisis y tendencias", referenciado en el "Apartado 5.1. Análisis previo de los factores psicosociales en la entidad" del documento referido en el párrafo anterior, se plantean las siguientes observaciones:*

- a. *Dudas de interpretación en determinadas relaciones establecidas entre un determinado factor psicosocial y una serie de indicadores propuestos para su estudio. (...)*
- b. *Consta de gráficos de difícil interpretación con la información facilitada. (...)*
- c. *Se ofrecen determinados datos sin considerar qué medidas posteriores de intervención acompañaron a los hechos acaecidos o qué consecuencias tuvieron sobre la salud de las personas. (...)*
- d. *Los indicadores más actuales ofrecidos alcanzan como mucho el año 2010, siendo en muchos casos incluso anteriores. En este sentido, es de destacar los datos desactualizados ofrecidos sobre los estudios de clima laboral. Los más recientes son del año 2005. Es más que evidente que el sector de cajas y bancos en el período 2005-2013 ha sufrido cambios relevantes que de una u otra manera han supeditado las condiciones de trabajo de sus empleados. (...)*
- e. *Sería adecuado analizar con más detalle y explicar con claridad los índices de absentismo por enfermedad y accidente excluyendo los datos sobre maternidad, paternidad y licencias legales; igualmente sería adecuado disponer de información más detallada sobre la relación de esos índices con "patología psicosocial".*
- f. *Las conclusiones presentadas en el anexo son cuestionables y en el caso que se plantea algún tipo de mejora ésta no se detalla, quedando meramente en una declaración de intenciones.*

*En general, se ha de indicar la dificultad de comprensión de numerosos aspectos del mismo al ser ofrecida la información de una manera especialmente sintética (de hecho, su apariencia física es de "diapositivas").*

*3. Con respecto al Anexo 2 referenciado en el "Apartado 5.1. Análisis previo de los factores psicosociales en la entidad" del documento referido, hay que indicar que algunos puntos señalados en el apartado 5 "áreas de mejora" pueden entrar en contradicción con algunos puntos señalados en el anexo 1 como positivos.*

*(...) los estudios de clima laboral mencionados en el anexo 1: "estos pueden ser utilizadas como información complementaria o para correlacionar con los datos sobre riesgos pero no son adecuadas para la evaluación de riesgos".*

*4. Con respecto al Apartado 5.2. "Elaboración de la muestra del estudio", del referido documento (...) la división del personal en la empresa en sólo tres grupos (director, subdirector y empleados), sin establecer, especialmente, ninguna diferenciación entre los integrantes de este último grupo (que podría englobar distintos puestos de trabajo con diversas funciones que pueden implicar diferentes riesgos de carácter psicosocial o diferente intensidad de los mismos y que podrían requerir su valoración de manera independiente), es más que cuestionable desde un punto de vista preventivo. De hecho, podría ser relevante considerar también aspectos como: tipo de oficina (rural o urbana), centro de empresas, banca privada, servicios centrales o dirección o gerencia territorial, etc. (...) Es decir, se trabaja de distinta manera en unas oficinas que en otras, lo que redundaría en la idea de no considerarlas de manera tan homogénea.*

*Además hay que mencionar y recordar por su relevancia (...) lo señalado en la página 26 de la "Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales" sobre que "la regla general es la participación directa de todos los trabajadores que lo deseen, sólo excepcionalmente puede recurrirse a técnicas de muestreo ... es necesario en este punto remarcar que la técnica de muestreo no es admisible para extrapolar los resultados de la evaluación de un*

*centro de trabajo a otros centros de la empresa ya que las condiciones organizativas y entorno social da cada centro no pueden ser idénticas."*

*5. Con respecto al Apartado 5.3. "Entrevista estructurada. Percepción de los Empleados" del referido documento, hay que indicar el empleo inadecuado que se hace del procedimiento de evaluación FPSICO 2.0 del INSHT, para fines no previstos en el mismo (...).*

*Hay que indicar que para unas condiciones correctas de uso de FPSICO 2.0, está previsto que la recogida de datos se desarrolle de forma grupal, no individuo por individuo y que el cuestionario sea contestado por escrito de forma anónima. (...)*

*Otros aspectos a considerar, con relación al apartado 5.3 son los siguientes:*

*a. Aunque manifiestan que su cuestionario "aborda todos los factores psicosociales tratados" por FPSICO 2.0, es evidente que no los mide igual ya que emplean una versión reducida y en unas condiciones de aplicación que no son las previstas en FPSICO 2.0. Los valores psicométricas de FPSICO 2.0 se garantizan empleando el de evaluación en su totalidad y con el procedimiento descrito. Para otras aplicaciones distintas a las originalmente previstas no se garantizan resultados psicométricas.*

*b. Se menciona que se han efectuado 1.115 entrevistas pero no se da información de lo que ha ocurrido con las 121 entrevistas que faltan para llegar a las 1.236 previstas en el anexo 3.*

*c. Sobre el anexo 5 de "resultados del cuestionario básico": simplemente destacar que son porcentajes de elección de cada opción de respuesta de cada pregunta, por lo que esta información es útil sólo a nivel descriptivo pero no valorativo. El motivo de ello es, tal como el "método" original informa, el distinto peso que tiene cada item en la valoración de cada factor (información que no es pública).*

*d. Además, también hay que indicar, con respecto al referido anexo 5, que no se ofrece ningún tipo de información desagregada por ciertas unidades de análisis de interés desde el punto de vista psicosocial (ni siquiera por director, subdirector y empleado, ya que parece que esta información no fue finalmente recopilada). En este sentido, y aunque referidas a las evaluaciones de riesgo, se han de recordar las palabras de la "Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales" cuando menciona que "(...) También como regla general, salvo que la empresa tuviera una estructura simple o uniforme, no es admisible que la evaluación de riesgos psicosociales se realice para todo el centro de trabajo sin hacer ninguna distinción entre distintos grupos o colectivos de trabajadores o unidades organizativas."*

*6. Con respecto al Apartado 5.4 "Aportaciones de los empleados", del documento CAIXABANK, el Anexo 6 citado en dicho apartado, contiene una serie de aportaciones de los empleados que han sido consideradas como relevantes por el Servicio de Prevención. Si bien no se cuestiona el valor de las mismas, se echa en falta, al menos, el indicador de "frecuencia" o "porcentaje" de tales aportaciones, ya que no es lo mismo, por ejemplo, una aportación aislada que una aportación que ha sido manifestada reiteradamente (...)*

*7. Con respecto al Apartado "5.5 Observación del entorno físico del puesto de trabajo" del documento de CAIXABANK, este remite al Anexo 7 para disponer de información más exhaustiva. Analizando dicho Anexo, se concluye que es una información excesivamente general, con ciertas vaguedades del tipo "en algunas oficinas" o "existe una baja incidencia" o "casi en la totalidad de puestos de trabajo";*

*sin detalle de las medidas adoptadas cuando se presentan cierto tipo de incidencias;  
(...)*

*8. Con respecto al Apartado "6.2 Entrevista estructurada", del documento de CAIXABANK, a la vista de la información analizada, existen indicios para pensar que el gráfico 1 presenta errores de cálculo y que, por lo tanto, las conclusiones extraídas no serían correctas. Estos indicios son los siguientes:*

*a. Si los resultados presentados se han obtenido empleando la aplicación informática de FPSICO 2.0 esto querría decir que 34 (75-41) preguntas de la escala original quedaron sin responder. En este sentido, cabe recordar lo que al respecto se comenta en la AIP (Ayuda Informática para la Prevención) de FPSICO 2.0 sobre el tratamiento de las ausencias de respuesta: "... La no respuesta computa a efectos de la puntuación final de cada factor mediante la asignación de un valor medio. Quiere ello decir que, aunque ningún sujeto conteste a ninguna pregunta, el método ofrecerá un valor para cada factor. De ello se deduce la importancia del criterio del analista para decidir el valor que se ha de dar a los resultados finales. La ausencia esporádica de respuestas no desvirtúa los resultados pero cuando la no respuesta es sistemática o general no se podrá otorgar ningún valor a tales resultados." Es decir, haber calculado los valores de los 7 factores con una no respuesta sistemática a 34 ítems hace que los resultados calculados por la AIP no tengan valor interpretativo.*

*b. Si los resultados han sido calculados por Caixabank a través de algún programa informático tipo hoja de cálculo o similar, los datos también podrían ser incorrectos pues como se manifestó unos párrafos más arriba, los pesos de los distintos ítems u opciones de respuesta son diferentes de unos a otros y esta información no se encuentra publicada por parte del INSHT. (...)*

*9. Con relación al Apartado "6.3. Aportaciones de los empleados", del referido documento, hay que reiterar las observaciones efectuadas para el Apartado "5.4. Aportaciones de los empleados".*

*10. Con relación a los Apartados "7. Conclusiones" y "8. Propuesta de actuación. Fase de Intervención" en general, hay que señalar que, dado que algunos de los resultados obtenidos pueden ser no válidos, algunas de las conclusiones obtenidas también lo pueden ser.*

*Como se dan pautas de intervención psicosocial para la mejora de algunos de los aspectos que se han detectado como mejorables según el Servicio de Prevención, éstas son excesivamente genéricas y no suponen ningún tipo de compromiso para la entidad. En este sentido, se recuerda los mínimos legales establecidos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: "incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución".*

*Igualmente, recordar que "el empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma".*

*Como conclusión final, respecto a la adecuación del procedimiento "Identificación o análisis inicial de riesgos para la evaluación psicosocial básica" utilizado por la empresa CAIXABANK, y a la vista de las observaciones anteriormente expuestas, en base a la documentación analizada, cabe indicar que, dicho procedimiento no es adecuado para la pretensión de la empresa CAIXABANK de no realizar una evaluación de riesgos psicosociales.*

Por consiguiente se estima necesario que la empresa CAIXABANK efectúe la evaluación de los riesgos psicosociales ("nivel avanzado o de evaluación propiamente dicha" en terminología de la "Guía de actuación inspectora en factores psicosociales"), teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

1. Las características del sector y el momento en que se encuentra -reconocidas en el propio documento de Caixabank cuando manifiesta que "actualmente el sector financiero pasa por un momento de cambios estructurales que repercuten sobre la organización del trabajo de las entidades " (p.3) o "este estudio se ha llevado a cabo en un momento económico especialmente difícil para el sector bancario que actualmente está en reestructuración" (página 13)-.
2. Las situaciones de fusión de entidades con diferentes formas de trabajar, política de empresa, condiciones de empleo, etc.
3. El tipo de riesgo que puede estar presente en determinados puestos de trabajo de Caixabank (por ejemplo, atraco, o como ya apuntaba la anterior guía de la ITSS, puestos de trabajo de atención público -con las exigencias emocionales y cognitivas que supone dar respuesta y atender las distintas demandas y necesidades de los clientes de forma inmediata- o puestos en los que se exige un nivel de rendimiento o dedicación muy elevados - por ejemplo, ejecutivos o trabajos retribuidos conforme a un índice de productividad-).
4. Otros tipos de violencia ocupacional que pueden presentarse en determinados puestos de trabajo, además del atraco, como puede ser la violencia tipo II, fruto de las agresiones de clientes, familiares de estos, etc.
5. La complejidad de la propia empresa y su organización.
6. Algunos resultados encontrados en la información analizada (por ejemplo, duración media de los procesos de Incapacidad Temporal en incremento, mayor porcentaje de accidentabilidad en mujeres que en hombres de manera continuada - aunque ni en un caso ni en otro se dan datos específicos de naturaleza psicosocial-....)
7. Yen cumplimiento de la legislación vigente.

Finalmente, cabe señalar que, en el caso de que se emplease el procedimiento de evaluación FPSICO del INSHT, se recuerda que desde el año 2011 se encuentra disponible la versión 3.0, y que en el apartado de requisitos de aplicación se señala que "la utilización del método supone la aceptación de estas condiciones - de utilización- por parte de las personas responsables de su aplicación".

(Descripción 40, documento número 29 de la parte demandante).

**Decimotercero.**-En fecha 26 de febrero de 2014 se emitió informe por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Subdirección General para la coordinación en materia de relaciones laborales, prevención de riesgos laborales y medidas de igualdad) del siguiente tenor literal: "en relación con las denuncias presentadas en varias inspecciones provinciales contra la empresa Caixa Bank S.A. relativas a la evaluación de riesgos psicosociales y la adecuación del método utilizado para su realización, se procedió a solicitar asesoramiento técnico sobre la cuestión al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Tras recibir el correspondiente informe, analizar el mismo y sin reiterar las cuestiones que constan ya en él, se concluye que el procedimiento denominado por la empresa "identificación o análisis inicial de riesgos para la evaluación psicosocial



básica" no es adecuado para la pretensión de la misma de no realizar una evaluación de riesgos psicosociales.

De este modo, esta Subdirección General, en el ejercicio de sus funciones y sin perjuicio de la competencia que las distintas Comunidades Autónomas ostentan en materia de ejecución de la legislación laboral, comparte dicha conclusión, lo que pone en su conocimiento a fin de que se inicien o continúen las actuaciones inspectoras al respecto, se formulen los requerimientos procedentes para su salvación de las deficiencias apreciadas, manteniendo un criterio uniforme."

(Documento número 2 del expediente administrativo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social)

**Decimocuarto.**-En fecha 30 de enero de 2014, con posterioridad a la presentación del conflicto, la empresa elaboró un documento de riesgos psicosociales de Caixa Bank, en el mismo se dice: "... Caixa Bank tras haber realizado la identificación o análisis inicial de riesgos para una evaluación básica de factores psicosociales prosigue en la protección de sus empleados y solicita al servicio de prevención mancomunado del grupo "la Caixa", la elaboración del presente documento con el objeto de establecer un proceso de evaluación de factores de riesgo de origen psicosocial... ". En la elaboración de este documento no ha participado el Comité Único de Seguridad y Salud Laboral (en adelante CUSSL) constituido en la entidad demandada. (Prueba testifical de la empresa demandada). (Se da por reproducido el contenido íntegro de dicho documento que obra unido a autos -descripción 97- ).

**Decimoquinto.**-En fecha 24 de enero de 2014 se celebró el acto de conciliación ante el SIMA teniendo como resultado la falta de acuerdo entre las partes interviniente. No obstante, conforme a lo dispuesto en el artículo 15.3 del ASAC, el órgano de mediación formuló la siguiente propuesta para la solución del conflicto que, ante la falta de acuerdo entre las partes, no prosperó: "que las partes se sometan al criterio dictado por la Dirección General de la Inspección de Trabajo sobre el objeto del presente conflicto, pendiente de emisión por dicha Dirección General" (descripción 41, documento número 30 de la parte demandante)

Se han cumplido las previsiones legales.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.**-La presente demanda de conflicto colectivo solicita que se dicte sentencia en la que se declare que el método y procedimiento seguidos por la empresa CAIXABANK, S. A. para llevar a cabo la identificación de los riesgos psicosociales en sus centros de trabajo, en base al informe de "Identificación o análisis inicial de riesgos para la evaluación psicosocial básica" elaborado por el Servicio de Prevención Mancomunado en el año 2012, no es adecuado para la pretensión de la empresa de no realizar una evaluación de riesgos psicosociales. Y, en consecuencia, por parte de la empresa demandada CAIXABANK se proceda a: Realizar correctamente una identificación de riesgos laborales de origen psicosocial. Que una vez identificados estos riesgos, se adopten las medidas correctoras y eliminadoras de los mismos.

Que en el caso de quedar algunos latentes, que no se hayan podido eliminar, se efectúe una evaluación de dichos riesgos con un procedimiento que proporcione confianza sobre su resultado.

Establecer, en su caso, según los resultados obtenidos en la evaluación de riesgos efectuada, las correspondientes medidas preventivas, aplicarlas o planificar su ejecución.

Todo ello de acuerdo con lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Finalmente, se declare que para llevar a cabo todo lo anterior, se cuente con la participación y consulta del Comité Único de Seguridad y Salud Laboral constituido en dicha entidad, o sus equivalentes, de acuerdo con lo previsto en el artículo 39 y siguientes de la Ley 31/1995.

UGT, SECPB, FEC y SIB se adhieren a la demanda; FESIBAC-CGT, ELA y LAB, no comparecieron al acto del juicio pese a constar citados en legal forma.

El legal representante de la demandada CAIXABANK S.A. se opone a la demanda y solicita su desestimación por carencia de objeto sobrevenido y alega que no hay normativa específica (Ley ni Reglamento que diga cómo hay que hacer la evaluación de los riesgos psicosociales) ya que son riesgos difíciles de objetivar. La empresa actuó mediante técnicos de prevención con una metodología establecida en 2010, el trabajo de campo se hizo en 2011 y las conclusiones en 2012. Habiendo seguido una metodología propia y específica en el que se han seguido las pautas del "procedimiento de evaluación FPSICO del INSHT", pero no lo han utilizado en su integridad, correspondiendo las competencias en esta materia a las comunidades autónomas tal y como se establece en el decreto 4105/82 siendo relevante el contenido del informe del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo de fecha 14 de junio de 2013 y La Comunidad Valenciana y El informe del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura de la Comunidad de Madrid de fecha 5 de septiembre de 2013 que son los únicos organismos públicos que se han pronunciado con carácter vinculante. En la empresa existen evaluación de riesgos psicosociales, ha habido recogida de datos y seguimiento por los indicadores. Caixa Bank sigue los indicadores, el proceso es dinámico. La empresa ha evaluado los riesgos y ha seguido el procedimiento de información y consulta prueba de ello es que ha habido 18 reuniones del Comité Único de Seguridad y Salud Laboral constituido en la entidad demandada.

**SEGUNDO.-** Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 LRJS los hechos declarados probados se obtienen de la prueba documental de las partes y del expediente administrativo, que obran a los folios a que los distintos ordinales hacen mención, así como de las pruebas que en los mismos se citan.

**TERCERO.-** El letrado de Caixa Bank alegó en el acto del juicio carencia de objeto sobrevenido porque con posterioridad a la iniciación del conflicto en fecha 30 de enero de 2014 la empresa ha elaborado un documento sobre evaluación de riesgos psicosociales de Caixa Bank, señalando al efecto que, ha de partirse de que la parte demandante ejercita una acción en la que solicita se declare que el método y procedimiento seguidos por la empresa CAIXABANK, S. A. para llevar a cabo la identificación de los riesgos psicosociales en sus centros de trabajo, en base al informe de "Identificación o análisis inicial de riesgos para la evaluación psicosocial básica" elaborado por el Servicio de Prevención Mancomunado en el año 2012, con

datos recogidos en el año 2011, no es adecuado para la pretensión de la empresa de no realizar una evaluación de riesgos psicosociales y no puede ponerse en duda la admisibilidad de la acción a pesar de que con posterioridad la empresa haya elaborado un documento unilateralmente confeccionado sobre evaluación de riesgos psicosociales, pues no cabe duda que con independencia de la valoración que en su caso merezca el referido informe, cuestión que no es objeto del presente procedimiento, en la demanda queda delimitado el objeto del proceso y no cabe duda que nos hallamos ante la existencia de una verdadera controversia, existe un interés jurídico susceptible de protección que legitima su ejercicio ya que tiene un contenido propio y específico, con interés concreto y actual, ya que cumplimiento de lo prevenido por el artículo 24 de la Constitución obliga a los tribunales a resolver tal cuestión, sin que a ello obste el que se haya elaborado un informe por la empresa sobre evaluación de riesgos psicosociales, lo que constituye cuestión nueva que no es objeto del presente proceso.

**CUARTO.-** Los fundamentos jurídicos de la pretensión son, el artículo 40.2 de la Constitución Española, los artículos 15, 16 y 36 y siguientes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Capítulo II, artículos 3 a 9 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios De Prevención.

El artículo 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 trabajo.

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales su pilar fundamental.

En esta norma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir estas condiciones en los diferentes países europeos.

La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas.

La planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica a medida que se alteren las circunstancias, la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados y el control de la efectividad de dichas medidas constituyen los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales que la Ley plantea.

Por otro lado, esta norma regula, de forma detallada, los derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación con las cuestiones que afectan a la seguridad y salud en el trabajo. Partiendo del sistema de representación colectiva vigente en nuestro país, la Ley atribuye a los denominados Delegados de Prevención -elegidos por y entre los representantes del personal en el ámbito de los respectivos órganos de representación- el ejercicio de las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, otorgándoles para ello las competencias, facultades y garantías necesarias. Junto a ello, el Comité de Seguridad y Salud, continuando la experiencia de actuación de una figura arraigada

y tradicional de nuestro ordenamiento laboral, se configura como el órgano de encuentro entre dichos representantes y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos.

Así, el Artículo 15 Principios de la acción preventiva, de la LPRL establece:

*"1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:*

- a) Evitar los riesgos.*
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.*
- c) Combatir los riesgos en su origen.*
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.*
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.*
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.*
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.*
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.*
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores."*

Y el Artículo 16 relativo al Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva, de la misma norma:

*"(...) a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.*

*Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.*

*b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.*

*El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.*

*Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos."*

Por otro lado, en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención son objeto de tratamiento aquellos aspectos que hacen posible la prevención de los riesgos laborales, desde su nueva perspectiva, como actividad integrada en el conjunto de actuaciones de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, a partir de una planificación que incluya la técnica, la organización y las condiciones de trabajo presidido todo ello por los mismos principios de eficacia, coordinación y participación que informa la Ley.

A estos efectos en el capítulo II, artículos 3 a 9, se trata de la evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.

En lo que aquí interesa, por tener relación más directa con el presente conflicto, el Artículo 5 "Procedimiento", en su apartado 2 establece:

*"(...) 2. El procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado. En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención."*

Se alega en la demanda que, Caixa Bank, no sólo ha utilizado un método cercenado o incompleto, en el que valora con una media los ítems no puestos, sino que ha utilizado la técnica del muestreo que no aporta fiabilidad por lo que el método no proporciona confianza sobre su resultado.

Pues bien, para resolver la cuestión litigiosa es significativo el contenido del informe de fecha 26 de febrero de 2014 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Empleo y Seguridad Social -Subdirección General para la coordinación en materia de relaciones laborales, prevención de riesgos laborales y medidas de igualdad-en el que se hace constar, en relación con las denuncias presentadas en varias inspecciones provinciales contra la empresa Caixa Bank S.A. relativas a la evaluación de riesgos psicosociales y la adecuación del método utilizado para su realización, se procedió a solicitar asesoramiento técnico sobre la cuestión al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Tras recibir el correspondiente informe, analizar el mismo y sin reiterar las cuestiones que constan ya en él, se concluye que el procedimiento denominado por la empresa "identificación o análisis inicial de riesgos para la evaluación psicosocial básica" no es adecuado para la pretensión de la misma de no realizar una evaluación de riesgos psicosociales.

Este informe se elaboró una vez emitido el informe del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas, para ello establecerá la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia y de su contenido (hecho probado 12º) claramente se desprende que como se sostiene en la demanda el procedimiento utilizado por la empresa demandada no es adecuado para la pretensión de Caixa Bank de no realizar una evaluación de riesgos psicosociales y, por consiguiente la empresa debe efectuar la evaluación de los riesgos psicosociales.

En el mismo sentido se emitieron los informes de la Inspección de Trabajo y seguridad social de las Islas Baleares, de Castilla León y de Cáceres en todos ellos se requiera la empresa para que realice evaluación psicosocial de los de trabajo de su competencia considerando en dicha evaluación las recomendaciones que constan en el informe emitido por el INSHT.

Los informes del Servicio de Intermediación en Riesgos Psicosociales del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad Autónoma de Madrid en materia de factores psicosociales en el trabajo, y el de la visita realizada por el equipo técnico del Centro Territorial de Seguridad y Salud en el Trabajo de Valencia, fueron emitidos en contestación a la solicitud de asesoramiento sobre el proceso utilizado en la elaboración del estudio sobre "identificación o análisis del riesgo para la evaluación psicosocial básica" de la propia empresa y no consta la documentación que fue entregada por la empresa para la emisión de los informes, siendo relevante el Informe del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo que por el contrario si fue tenido en cuenta en los informes que obran en autos de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de las Islas Baleares, de Castilla León y de Cáceres en todos ellos se requiera la empresa para que realice evaluación psicosocial de los de trabajo de su competencia considerando en dicha evaluación las recomendaciones que constan en el informe emitido por el INSHT.

Es cierto, como sostiene la empresa que no hay una normativa específica en materia de prevención de riesgos psicosociales, pero lo cierto es que la metodología utilizada por la empresa se diseñó en el año 2010-2011, siguiendo las pautas de actuación establecidas en la Guía de Actuación Inspectoral en factores psicosociales publicada en 2006, en la que se indicaba que "la evaluación psicosocial debe ir precedida de una identificación o análisis de los potenciales riesgos mediante la elaboración de unos cuestionarios de nivel básico que deberán tener un contenido mínimo referido a las condiciones generales relativas a la Organización, el Contenido del trabajo y la Realización de la tarea..."

Elaboró un cuestionario propio para la recogida de datos necesaria para la identificación de los factores de riesgo psicosocial. Dicho cuestionario utilizó como base, entre otros, el cuestionario desarrollado en el método del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (FPSICO Versión 2.0).

El cuestionario diseñado por el SPM mantenía las preguntas relacionadas con los factores psicosociales de carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión-participación, definición de rol, interés por el trabajador y relaciones personales.

Si bien, el resultado final es un cuestionario reducido a 41 preguntas de las originales contenidas en el cuestionario FPSICO 2.0. La empresa demandada, ha venido recogiendo datos mediante entrevistas y utilizando las pautas del método basado en el FSICO 2.0 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, pero no se ha utilizado en su integridad sino que ha seguido una metodología propia. Así se han reducido las preguntas o ítems. (Por lo que respecta a las variables de estudio, se han medido sobre los individuos muestrales 41 preguntas relacionadas con los factores psicosociales tratados por la metodología del INSHT). Por otro lado se ha estratificado la muestra en tres grupos: directores, sus directores y empleados. (Descripción 127 documento 45 de la empresa demandada).

El informe del INSHT (hecho probado noveno), que la Sala asume, deja constancia de las graves deficiencias del método de evaluación llevada a cabo por la empresa y concluye, respecto a la adecuación del procedimiento "Identificación o análisis inicial de riesgos para la evaluación psicosocial básica" utilizado por la empresa CAIXA BANK, y a la vista de las observaciones anteriormente expuestas, en base a la documentación analizada, cabe indicar que, dicho procedimiento no es adecuado

*para la pretensión de la empresa CAIXA BANK de no realizar una evaluación de riesgos psicosociales. “*

**QUINTO.**-Finalmente, respecto de la participación y consulta de los representantes de los trabajadores, la parte actora sostiene que en la empresa demandada está constituido un Comité Único de Seguridad y Salud Laboral que no ha podido participar en la identificación de los riesgos psicosociales llevada a cabo erróneamente por la empresa y todo ello por la actitud de falta de transparencia de la misma.

Los artículos 36 y siguientes de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales regulan las competencias y facultades tanto de los Delegados de Prevención, como del Comité de Seguridad y Salud.

El art. 36 regula las competencias y facultades de los Delegados de prevención y les atribuye, entre otras, en el apartado i.d) la de ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, y en el apartado 2 se establece, en el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de prevención, estos estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el art. 40 de esta ley, a los Inspectores de trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas, b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 art. 22 de esta ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los arts. 18 y 23 de esta ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad, c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos, d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 40 de esta ley en materia de colaboración con la Inspección de trabajo y Seguridad Social.

El artículo 39 de la Ley regula las “Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud “en los siguientes términos:

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención

a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva;

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

3. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada."

El artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos citada establece que el Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, que estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra. Estos Delegados de Prevención, según el art. 35 de la propia Ley, son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos.

De los hechos probados se desprende (hecho probado cuarto) que el Comité Único de Seguridad y Salud Laboral (en adelante CUSSL) constituido en la entidad demandada, en las que se trató el tema de Riesgos Psicosociales se ha reunido en reuniones ordinarias en fechas 21 de enero, 22 de abril, 5 de octubre, y 4 de noviembre de 2010; 17 de febrero, 8 de junio, 7 de julio, y 6 de octubre de 2011; 26 de enero, 17 de abril, 19 de julio y 11 de octubre de 2012; 31 de enero y 9 de mayo de 2013.

Las reuniones extraordinarias tuvieron lugar en fechas 2 de junio, 8 de julio y 14 de diciembre de 2010; 24 de marzo y 7 de julio de 2011 y 10 de octubre de 2012 y 21 de febrero de 2013

En estas reuniones la Representación Legal de los Trabajadores con presencia en dicho Comité, abandonó la Comisión de trabajo creada para la Identificación y Evaluación de los Riesgos Psicosociales y ha quedado probado que los mismos no participaron en la definición de la metodología a aplicar en el estudio del factor psicosocial así como en el calendario de actuación para la evaluación de los Riesgos Psicosociales en los centros de trabajo. Los cuestionarios de evaluación elaborados unilateralmente por la empresa, obviando a la Representación Legal de los Trabajadores, se realizan a los trabajadores en sus centros de trabajo y en presencia de técnicos del Servicio Mancomunado de Prevención del Grupo La Caixa, lo que vulnera la confidencialidad. Por lo que procede estimar íntegramente la



demanda al haberse vulnerado por la empresa los derechos de participación, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos psicosociales que les confiere el artículo 36 y 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

### FALLAMOS

Estimamos la demanda interpuesta por la FEDERACION DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE COMISIONES OBRERAS (COMFIA-CCOO), contra la empresa CAIXABANK, S. A., siendo partes interesadas y sindicatos representativos en la empresa la FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FES-UGT), SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA CAJA DE AHORROS Y PENSIONES DE BARCELONA (SECPB), SINDICAT INDEPENDENT DE BALEARS (SIB), FEDERACIÓ DÉSTALVI DE CATALUNYA (FEC), FESIBAC-CGT., EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA-SOLIDARIDAD DE LOS TRABAJADORES VASCOS (ELA) y LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK (LAB) en materia de CONFLICTO COLECTIVO, declaramos que el método y procedimiento seguidos por la empresa CAIXABANK, S. A. para llevar a cabo la identificación de los riesgos psicosociales en sus centros de trabajo, en base al informe de "Identificación o análisis inicial de riesgos para la evaluación psicosocial básica" elaborado por el Servicio de Prevención Mancomunado en el año 2012, no es adecuado para la pretensión de la empresa de no realizar una evaluación de riesgos psicosociales. Y en consecuencia debemos condenar y condenamos a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración y que, proceda a realizar correctamente una identificación de riesgos laborales de origen psicosocial. Una vez identificados estos riesgos, se adopten las medidas correctoras y eliminadoras de los mismos. En el caso de quedar algunos latentes, que no se hayan podido eliminar, se efectúe una evaluación de dichos riesgos con un procedimiento que proporcione confianza sobre su resultado. Establecer, en su caso, según los resultados obtenidos en la evaluación de riesgos efectuada, las correspondientes medidas preventivas, aplicarlas o planificar su ejecución. Para llevar a cabo todo lo anterior, deberá contar con la participación y consulta del Comité Único de Seguridad y Salud Laboral constituido en dicha entidad.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en la cuenta corriente que la Sala tiene

abierto en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el nº 2419 0000 000032  
14.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen recurso de casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.