



SOLICITUD DE CONVOCTORIA DE LA MESA DE SALUD LABORAL DE LA AEAT

Sr. Subdirector,

En su calidad de Presidente de la Mesa de Salud Laboral de la AEAT, sin duda habrá recibido con interés la aprobación el Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, mediante Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015 (BOE de 10 de diciembre de 2015).

Este procedimiento ha sido largamente esperado por esta organización sindical, y su diseño y aprobación en el ámbito de la AEAT se lo hemos solicitado de forma reiterada en el seno de la Comisión Permanente de Salud Laboral. Por ello nos congratulamos de que el Protocolo finalmente haya visto la luz para todo el ámbito de la Administración General del Estado, y que venga a dar respuesta a los problemas de vigilancia en el trabajo que hemos venido advirtiendo en los últimos tiempos hacia los empleados de la organización, especialmente en puestos de atención al público y trato directo con contribuyentes.

Con el fin de que las líneas generales del Protocolo puedan ser implementadas de la forma más ágil posible, le solicitamos mediante el presente escrito la convocatoria de la Mesa de Salud Laboral de la AEAT a la mayor brevedad, desde el momento en que el Departamento de RRHH y a su Servicio de Prevención de Riesgos Laborales hayan tenido el tiempo para estudiar la nueva normativa recién aprobada.

En este sentido, y confiándonos a la ordenación de actuaciones plasmada en el propio protocolo, proponemos en esta primera fase de análisis las siguientes medidas:


- a) *Análisis inicial de los riesgos existentes:* el propio protocolo resalta como de especial valor la información que los propios trabajadores pueden proporcionar. Sería conveniente dar publicidad a todos los trabajadores de la aprobación del protocolo, especialmente a aquellos cuyo puesto de trabajo supone atención al público o trato directo con contribuyentes, estableciendo mecanismos sencillos que puedan ser utilizados para comunicar al Servicio de Prevención y Dependencias de RRHH la casuística existente, ayudando a identificar las conductas agresivas.
- b) *Diseño e implantación de una Metodología para el análisis, registro y seguimiento de la violencia en el trabajo:* dado que asimismo el protocolo requiere que los delegados de prevención sean informados de cada caso de violencia en el trabajo que se produzca, incidentes incluidos, le solicitamos que en los mecanismos de registro y seguimiento que se implemente se incorpore el traslado ágil y sin dilaciones de la información registrada a los delegados de prevención, sin estar dicha información supeditada a la convocatoria de los Comités provinciales o de la Comisión Permanente de

Salud Laboral, cuyas reuniones en ocasiones no se celebran con la frecuencia que sería deseable.

- c) *Diagnóstico de la situación:* solicitamos, una vez disponible la información registrada, que en el diagnóstico de la situación incorpore una fase de consulta a la Comisión Permanente de Salud Laboral, con la finalidad de que desde de las organizaciones sindicales podamos trasladar las sugerencias que nos hacen llegar los trabajadores.

Por último, igualmente le requerimos que garantice la participación de la parte social en el diseño de lo que el protocolo recoge bajo la rúbrica “estrategia preventiva y de actuación”, de forma que podamos trasladar nuestras propuestas preventivas en temas importantes como los que el propio protocolo sugiere: medidas concretas, relacionadas con el lugar de trabajo, la organización del trabajo, medidas de seguridad adecuadas al nivel de riesgo esperado, adoptar las medidas organizativas y los recursos técnicos y humanos necesarios que permitan una atención al público ágil y adecuada, en función de la demanda, establecer sistemas internos de identificación de reincidentes en la realización de conductas violentas, o rotación de trabajadores en los puestos de riesgo, así como las medidas a adoptar durante la situación de riesgo o el apoyo jurídico, médico o psicológico, en su caso, que se presta a los trabajadores una vez que se ha producido la agresión.

En Madrid, a 14 de diciembre de 2015



Francisco Javier Márquez Burgueño

Representante del sindicato GESTHA en la Comisión Permanente de la Mesa de Salud Laboral.

**A LA ATENCIÓN DE FRANCISCO JAVIER LÓPEZ MUNICIO SUBDIRECTOR DE RELACIONES
LABORALES DE LA A.E.A.T.**