

A LA FISCALIA PROVINCIAL DE BARCELONA

MARC PERAL CANALDA, 000000A amb domicili a efectes de notificació a la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), Campus de Bellaterra, edifici A, Col·lectius Assemblearis d'Universitat (CAU-iac), 08193 Cerdanyola del Vallès, delegat de prevenció del Comitè de seguretat i salut a la UAB.

MERCÈ MARQUEZ, 000000A amb domicili a efectes de notificació a la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), Campus de Bellaterra, edifici R, Confederació General del Treball (CGT), 08193 Cerdanyola del Vallès, membre del Comitè d'Empresa del Personal d'Administració i Serveis de la UAB en representació de la CGT

MARC BRIA RAMIREZ, 000000A amb domicili a efectes de notificació a la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), Campus de Bellaterra, edifici R, Confederació General del Treball (CGT), 08193 Cerdanyola del Vallès, membre del Comitè d'Empresa del Personal d'Administració i Serveis de la UAB en representació de la CGT

JORDI GASSIOT PINTORI, 000000A amb domicili a efectes de notificació a la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), Campus de Bellaterra, edifici A, Col·lectius Assemblearis d'Universitat – Intersindical Alternativa de Catalunya (CAU-IAC), 08193 Cerdanyola del Vallès, delegat sindical i responsables de salut laboral de la Secció sindical dels CAU-IAC a la UAB i membre de la Coordinadora nacional confederal de la IAC.

DIUEN

Que el Ministeri Fiscal ha de procurar la satisfacció de l'interès social en el marc del mandat constitucional de protecció de la integritat física (article 15 CE) i del deure dels poders públics de vetllar per la seguretat en el treball (article 40 CE).

Que els que subscriuen són treballadors de la UAB i, interposen aquesta denúncia en exercici de la seva representació sindical, com a membre del Comitè de seguretat i salut, membres del Comitè d'Empresa del Personal d'Administració i Serveis o com a delegat en representació de la seva Secció sindical, posen en coneixement d'aquesta autoritat els següents:

F E T S

Que el Comitè de seguretat i salut de la UAB (a partir d'ara "CSS"), degut a un seguit d'incidències detectades, va sol·licitar la realització d'una avaluació de riscos psicosocials al conegut com a "Servei d'ocupabilitat de la UAB" que aplega, actualment, 25 persones treballadores segons la informació publicada per l'empresa.

Que el procés d'avaluació va començar al març del 2017.

Que, al juliol del 2017, es va tancar l'Avaluació de riscos psicosocials del conegut com Servei d'ocupabilitat de la UAB.

Que en els resultats de l'avaluació es va publicar una taula de 28 mesures correctives, 11 amb la qualificació de prioritat moderada i 17 de prioritat alta (s'adjunta com a DOC. 1. el resultat de l'avaluació de riscos):

1. Realitzar una anàlisi d'estructura de la plantilla arran dels resultats de l'estudi de càrregues fet en data octubre de 2016, de l'aprovació del Reglament del Servei i de la Resolució de 20 d'abril de 2017 de Gerència.
2. Aprovar la relació de llocs de treball que correspongui en funció de la mesura 01.
3. Contemplar en la Resolució de Gerència de 20 d'abril l'assignació de persones a la Unitat de Mobilitat.
4. Planificar la dotació progressiva de personal necessari al Servei i execució d'aquesta dotació.
5. Cobertura urgent de les baixes en tractar-se d'un servei d'alta demanda per part de la comunitat Universitària, especialment en la gestió econòmica i el front office.
6. Redefinir els processos de treball. Amb responsables de procés, dedicació aproximada d'una hora al dia, amb reunió setmanal de seguiment i elaborar un pla d'aplicabilitat d'accions.
7. Planificar la feina setmanalment o diàriament si es dóna el cas d'alguna urgència amb la participació de les persones implicades.
8. Implantar tràmits on line, signatura digital i potenciar el web del Servei.
9. Realització de tot el personal de l'activitat formativa 8723 Com gestionar l'estrès laboral per tal de dotar-lo de recursos personals per afrontar les situacions d'increment de feina.
10. Fer assessorament, mitjançant alguna acció formativa, als comandaments, per orientar-los en la resolució de conflictes, delegació eficaç i treball en equip.
11. Fomentar les relacions entre companys i companyes aprofitant els espais de lleure.
12. Establir per escrit quines són les tasques i responsabilitats de cada treballador/a, consensuades entre el treballador/a i el cap d'unitat i validades finalment pel director del Servei.
13. Revisió de les funcions i adequació d'aquestes funcions a la categoria i al nivell.
14. Garantir la igualtat de tracte en les opcions de treball (tant en la valoració com en l'aplicació) com per exemple l'accés al teletreball, jornades intensives i acords de gestió horària.
15. Calendaritzar reunions entre les persones responsables d'Unitat i de tot el Servei. Respectar aquest calendari de reunions per arribar a generar un hàbit i mantenir informat l'equip sobre els canvis que es proposin fer.
16. Presentar els objectius, a mig termini, del Servei d'Ocupabilitat a tota la plantilla per part dels responsables orgànics i funcionals conjuntament.

17. Crear grups de millora per optimitzar els processos. Valorar l'assessorament d'un *coach* per iniciar aquesta activitat.
18. Cercar eines tecnològiques que ajudin a reduir la presència física del personal usuari final. Per exemple, la signatura digital podria resoldre menys presència d'estudiantat per registre de convenis, crear vídeos tutorials, assistent virtual
19. Integar les persones contractades actualment per conveni amb el SOC i altres projectes externs a la plantilla.
20. Planificar i calendaritzar els fluxos de comunicació de les unitats al personal tècnic de comunicació.
21. Establir mecanismes per afavorir la relació professional entre comandaments. Valorar l'assessorament d'una persona especialista per iniciar una possible mediació o l'aplicació del procediment de conflictes interpersonals.
22. Fer reunions de treball participatives, amb l'objectiu de fomentar el treball en equip i reforçar la identitat (cohesió) com a Servei.
23. Elaborar i integrar consignes d'actuació davant possibles situacions de violència ocupacional d'origen extern
24. Crear una plaça de Responsable corporatiu per al Fundraising externa al Servei d'Ocupabilitat.
25. Fer una anàlisi de càrregues a la Unitat d'Administració.
26. Reforçar la Unitat d'Administració i al Front office amb dotació de personal mentre es fa l'anàlisi de càrregues per tal de donar cobertura de servei
27. En el cas que no es pugui dotar de personal el Servei, fer una redefinició de les funcions pròpies del Servei en funció del personal que es disposa
28. Obrir espais de debat i participació entre la plantilla del servei i la Direcció Orgànica i funcional per tal de facilitar propostes de millora tant del Reglament com del funcionament del Servei.

Que aquestes mesures correctives tenien com a responsables d'implementació, clarament definits, als segments més alts de l'estructura orgànica de l'empresa com és:

1. Vicerectorat d'Alumnat i ocupabilitat
2. Gerència
3. Àrea de personal d'administració i serveis
4. Àrea d'Organització i planificació
5. Àrea de prevenció i assistència
6. Unitat de formació
7. Direcció del Servei d'ocupabilitat i caps d'Unitat
8. Servei de seguretat i vigilància
9. Plantilla del Servei d'ocupabilitat

Que a hores d'ara, les mesures correctives proposades no han estat implementades. Les 28 mesures correctives es troben ja fora dels terminis establerts. Els diferents terminis d'implementació es van començar a exhaurir el setembre de 2017. L'últim termini d'implementació (mesura número 1) era previst pel octubre d'enguany (2018).

Que aquesta situació d'incompliment de terminis es va informar al CSS a la sessió del passat 15 d'octubre. Preguntat el President del CSS (i actual màxim responsable polític del personal PAS com a vicerector) quines mesures proposava per pal·liar aquesta situació de manca d'implementació de mesures correctives per a fer front als riscos greus detectats contra la salut psicosocial de les persones del citat servei, la presidència va proposar de fer una nova avaluació. Considerada, des de la part social, inadmissible aquesta proposta de dilació, que desempara a les persones treballadores del servei, la presidència va afirmar que no s'havia llegit els informes... Cap altre membre de la part de l'empresa del CSS va poder aportar cap

proposta d'implementació de mesures correctives (s'aportarà com a DOC. 2. l'acta de la reunió celebrada el 15 d'octubre del 2018, encara en procés de redacció).

Que fins a la data d'avui l'empresa no ha realitzat cap esforç, proposta, acció o iniciativa destinada corregir les deficiències detectades o "posar-se al dia" amb els terminis d'implementació de les citades 28 mesures.

Que l'actuació de la Universitat Autònoma de Barcelona suposa l'incompliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals:

1) Respecta al codi penal:

L'empresa ha infringit les normes de prevenció de riscos laborals i, tot hi estar-ne legalment obligada pels resultats d'una avaluació de riscos psicosocials, no ha facilitat els mitjans necessaris perquè les persones treballadores desenvolupin la seva activitat amb les mesures de seguretat i higiene adequades. D'aquesta manera s'ha posat així en perill greu la seva salut, ja que:

Els riscos psicosocials com son l'estrès i *burnout*, la violència laboral, l'assetjament laboral, l'assetjament sexual, la inseguretat contractual, el conflicte família-treball (conciliació), el malestar físic-psíquic o la violència ocupacional poden generar malalties: cardiovasculars, respiratòries, immunitàries, gastrointestinals, dermatològiques, endocrinalògiques, musculoesquelètiques y mentals. Les mentals poden generar depressió, trastorns obsessius, paranoia, trastorns del son, estres posttraumàtic, pànic, agorafòbia etcètera fins a arribar a ocasionar el col·lapse mental, precisar medicació de per vida o empènyer a les víctimes a les drogodependències i/o al suïcidi.

Això suposa un incompliment de l'article 316 del codi penal

2) Respecta a la Llei de prevenció de riscos laborals:

Tant l'avaluació de riscos com la proposta de mesures correctives es generen per un evident risc contra la salut psicosocial de les persones del servei. Aquest risc, detectat i reconegut tant des de la pròpia empresa com de des la representació de les persones treballadores, ha generat des del consens entre les parts una planificació, programació, organització i control de la gestió relacionada amb la millora de las condicions de treball i la protecció de la seguretat i salut de les persones treballadores (que és un principi bàsic de la política de prevenció de riscos laborals) que s'ha incomplert. Això suposa un incompliment de l'article 14 de la 31/1995 (8N).

L'empresa ha incomplert les seves obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals, davant d'una evident exposició al risc, reconeguda tant per l'empresa com per la representació de les persones treballadores, al deixar desprotegides a les persones afectades, donant lloc a responsabilitats administratives, així com, si és el cas, a responsabilitats penals i civils. Tot això s'ha fet malgrat el seguiment, informació i insistència de la representació de les persones treballadores, i malgrat la pròpia empresa ser conscient, coneixedora i reconeixedora de la problemàtica. Això suposa un incompliment de l'article 42 de la 31/1995 (8N).

3) Respecte a la Llei sobre infraccions i sancions en l'orde social

L'empresa ha incomplert les seves obligacions d'integrar la prevenció de riscos laborals en l'empresa a través de la implantació i aplicació d'un pla de prevenció. Això suposa un incompliment de l'article 12 de la 5/2000 (4A), en el seu punt 1a, que es defineix com a infracció greu.

L'empresa no ha dut a terme les avaluacions de riscos ni les seves actualitzacions i revisions, i tampoc els controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors que procedeixen. No ha realitzat aquelles activitats de prevenció que son necessàries pels resultats de les avaluacions. Això suposa un incompliment de l'article 12 de la 5/2000 (4A), en el seu punt 1b, que es defineix com a infracció greu.

L'empresa no ha donat mai compte en temps i forma a l'autoritat laboral dels accidents de treball ocorreguts, relacionats amb els riscos psicosocials. Mai, i en cap cas, ha dut a terme cap investigació, en cas de produir-se danys a la salut dels treballadors, o de tenir indicis que les mesures preventives són insuficients, dels accidents de treball derivats dels riscos psicosocials. Tot això, després d'haver-se sol·licitat explícitament diverses vegades a la presidència del Comitè de seguretat i salut. Això suposa un incompliment de l'article 12 de la 5/2000 (4A), en el seu punt 3, que es defineix com a infracció greu.

L'empresa ha incomplert l'obligació d'efectuar la planificació de l'activitat preventiva que deriva com a necessària de l'avaluació de riscos i no ha realitzat el seguiment de la mateixa. Això suposa un incompliment de l'article 12 de la 5/2000 (4A), en el seu punt 6, que es defineix com a infracció greu.

L'empresa ha mantingut l'adscripció de persones treballadors a llocs de treball on les condicions de les quals podien ser incompatibles amb les seves característiques personals o en estats o situacions transitòries que podien no respondre a les exigències psicofísiques dels respectius llocs de treball. Això suposa un incompliment de l'article 12 de la 5/2000 (4A), en el seu punt 7, que es defineix com a infracció greu.

L'empresa ha incomplert les obligacions en matèria de formació i informació suficient i adequada a les persones treballadores sobre els riscos del lloc de treball susceptibles de provocar danys per a la seguretat i salut i sobre les mesures preventives aplicables. Això suposa un incompliment de l'article 12 de la 5/2000 (4A), en el seu punt 8, que es defineix com a infracció greu.

L'empresa ha superat els límits d'exposició als agents nocius que, d'acord amb la normativa sobre prevenció de riscos laborals, podien originar risc de danys greus, derivades dels riscos psicosocials, per a la seguretat i salut de les persones treballadores, sense adoptar les mesures preventives adequades. Això suposa un incompliment de l'article 12 de la 5/2000 (4A), en el seu punt 9, que es defineix com a infracció greu.

Respecte als riscos psicosocials, l'empresa ha incomplert els drets d'informació, en no informar a les persones treballadores dels riscos als que se'ls ha exposat; de consulta, doncs s'ha negat a donar informació sobre els accidents de treball d'origen psicosocial i de participació de les persones treballadores, en no implementar les mesures correctives proposades. Això suposa un incompliment de l'article 12 de la 5/2000 (4A), en el seu punt 11, que es defineix com a infracció greu.

L'empresa no ha fet presència dels recursos preventius quan això era perceptiu en virtut dels resultats de l'avaluació de riscos psicosocials. Això suposa un incompliment de l'article 12 de la 5/2000 (4A), en el seu punt 15b, que es defineix com a infracció greu.

L'empresa ha incomplert la llei prevenció de riscos, en el que es refereix a riscos psicosocials, en matèria de protecció col·lectiva i individual. Això suposa un incompliment de l'article 12 de la 5/2000 (4A), en el seu punt 16f, que es defineix com a infracció greu.

L'empresa ha infringit les normes de prevenció de riscos laborals i, tot hi estar-ne legalment obligada, no ha facilitat els mitjans necessaris perquè les persones treballadores desenvolupin la seva activitat amb les mesures de seguretat i higiene, en

matèria de riscos psicosocials, adequades. D'aquesta manera s'ha posat així en perill greu la seva salut. Això suposa un incompliment de l'article 316 del codi penal

Que l'actuació de l'empresa, amb infracció de les normes de prevenció de riscos laborals, consistent en no posar a disposició de les persones treballadores els mitjans necessaris per tal que puguin desenvolupar la seva activitat en les condicions de seguretat adequades i posant així en risc greu la salut i la integritat física i psíquica de la plantilla, podria ser constitutiva d'un **delicte contra els drets dels treballadors tipificat als articles 316 i 317 del Codi Penal**, sense perjudici d'una posterior qualificació jurídica més ajustada a dret.

Quan la conducta descrita s'atribueixi a una persona jurídica, seran responsables de la mateixa les persones administradores o encarregades del servei afectat, així com aquelles que, havent conegut els fets i tenint la possibilitat de solucionar la situació, no hagin adoptat les mesures corresponents per a fer-ho, tal com disposa el Codi Penal en el seu article 318.

Es per tot això que,

S O L · L I C I T E M

Que tingui per presentat aquest escrit juntament amb els documents que s'annexen, i que iniciï les actuacions d'investigació necessàries per tal d'esclarir els fets que recull el present escrit i, si s'escau, de depurar les responsabilitats penals que se'n puguin derivar dels mateixos.

Marc Peral

Mercè Màrquez

Marc Bria

Jordi Gassiot

Bellaterra, a 14 de novembre de 2018