



A/A de la Secretaría General de Servicios Judiciales de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública de la Junta de Andalucía.

ASUNTO: SOLICITUD DE PLAN SECTORIAL DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y PLAN DE ACCIÓN PREVENTIVA EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA ANDALUZA.

Alfonso Justicia Barajas, Secretario General de **SPJ-USO ANDALUCÍA**, en la representación que ostento y como mejor proceda, comparezco ante esa Secretaría General y

MANIFIESTO

PRIMERO.- La implantación del nuevo modelo organizativo derivado de la Ley Orgánica 1/2025 está suponiendo transformaciones estructurales en la Administración de Justicia: los nuevos Tribunales de Instancia, el rediseño flexible de la nueva Oficina Judicial, la creación y transformación de las Oficinas de Justicia en los municipios, llevan consigo procesos de integración y acoplamientos de plantilla, así como la asunción de una reordenación de funciones. En definitiva, la implantación de la Ley Orgánica 1/2025 está produciendo, de forma simultánea, **cambios estructurales y cambios operativos.**

SEGUNDO.- Esta combinación, **cuando no va acompañada de recursos suficientes, planificación realista, formación y comunicación clara** como es el caso, configura un escenario típico de exposición a factores de riesgo psicosocial: altas exigencias, bajo control, plazos ajustados, trabajo a alta velocidad, incertidumbre de rol y, en muchos casos, exposición a conflictos internos y/o violencia externa en la atención a la ciudadanía.

Tal es así que donde la implantación ya ha tenido lugar estos factores **ya se han convertido en auténticos riesgos para la salud** de las personas trabajadoras. La falta de control, la incertidumbre de los nuevos puestos de trabajo, los cambios de

procedimientos, las disfunciones en la coordinación y la presión que los superiores ejercen sobre el personal ante los cambios impuestos están provocando situaciones de tensión y conflicto entre todos los operadores de la Administración de Justicia.

En la práctica, esta situación se traduce en una suma de **estresores** organizativos que se están intensificando durante toda la implantación. Analizamos, a continuación, factores psicosociales concretos que se están agravando:

- **Sobrecarga cuantitativa (volumen y ritmo):** aumento de trabajo, acumulación de asuntos, presión ejercida por superiores por plazos y objetivos, tareas urgentes sobrevenidos por los cambios organizativos que desplazan el trabajo planificado anterior. El estrés laboral se asocia de forma especial a la combinación de altas demandas con bajo control.
- **Sobrecarga cualitativa y cognitiva:** mayor complejidad por cambios de procedimiento y de negociados, necesidad de aprendizaje acelerado, uso simultáneo de aplicaciones/sistemas, instrucciones cambiantes y multiplicación de tareas de coordinación y seguimiento.
- **Ambigüedad y conflicto de rol:** redefinición de funciones, “doble mando” o dependencias funcionales poco claras, cambios de criterios, dudas sobre responsabilidades y prioridades. Esto incrementa la sensación de pérdida de control y el desgaste.
- **Ausencia de criterios objetivos** en la reordenación de efectivos provoca sensación de injusticia e imposición.
- **Ausencia de participación** en la gestión de la implantación de la nueva oficina judicial. Es algo impuesto al personal que afecta profundamente a sus condiciones de trabajo.
- **Interrupciones permanentes y multitarea:** atención al público, incidencias, llamadas, requerimientos urgentes, con dificultad para concentrarse y finalizar tareas (factor que eleva la carga mental y los errores).
- **Exigencias emocionales:** no podemos olvidarnos que la Administración de Justicia ofrece un servicio público tan esencial como es la tutela judicial efectiva. El trato cotidiano con personas en conflicto, víctimas, situaciones de tensión, y exposición a contenidos emocionalmente duros afectan ya de por sí al personal trabajador de esta Administración. A estas exigencias emocionales debemos añadir, en este difícil momento, la exigencia de asumir, por imposición, un nuevo puesto de trabajo con diferentes superiores, nueva carga y

nuevas directrices de trabajo . El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo incluye entre los riesgos psicosociales las altas exigencias emocionales.

- **Falta de recursos y soporte:** plantillas ajustadas, falta de tiempo “real” para formación, soporte técnico/organizativo insuficiente, y percepción de que “se exige el resultado” sin dotar de medios equivalentes.
- **Desequilibrio esfuerzo–recompensa, falta de reconocimiento y presión directa y constante sobre la persona trabajadora:** cuando el incremento de exigencia no se acompaña de reconocimiento, estabilidad operativa, participación real o mejoras organizativas, aparece frustración, cinismo y pérdida de motivación.

Estos elementos no son “problemas individuales”: el INSST subraya que el estrés laboral debe tratarse como un **problema colectivo y no individual**, y que al evaluar hay que centrarse en identificar agentes estresores, no “personas estresadas.

TERCERO.- La evidencia técnica vincula la exposición mantenida a riesgos psicosociales con impactos psicológicos, sociales y físicos. El INSST recoge que los estudios longitudinales y revisiones sistemáticas asocian el estrés laboral con enfermedades cardiovasculares, depresión y trastornos musculoesqueléticos, y también describe impactos en salud física como síndrome metabólico y diabetes.

La afectación en la salud de los funcionarios y funcionarias de Justicia por los efectos de la implantación de la Ley Orgánica 1/2025 es clara y evidente. Nos llegan múltiples quejas del personal que sufre síntomas como fatiga persistente, irritabilidad, ansiedad, cefaleas, problemas gastrointestinales, tensión muscular y alteraciones en el sueño. Son los primeros síntomas que van seguidos de aumento de fármacos y de conflictos interpersonales y aislamiento. Y no es una exageración. Esta es la realidad que hoy está viviendo el personal en el seno de la Administración de Justicia.

Si esta situación continúa sin adoptar las medidas preventivas correspondientes la sintomatología empeorará y se producirán efectos crónicos como hipertensión, patologías cardiovasculares así como trastornos musculoesqueléticos por tensión mantenida y sobrecarga.

CUARTO.- Todo ello obliga a activar herramientas preventivas y/o correctoras específicas. Y para adoptar las medidas idóneas. **Es necesario EVALUAR.** Como indicamos al principio de este escrito, nos encontramos ante un escenario de **cambio de condiciones de trabajo** que exige activar una Evaluación de Riesgos Psicosociales

con enfoque colectivo (centros de trabajo / partidos judiciales), para identificar estresores, priorizar medidas organizativas y proteger la salud.

La aprobación de un Plan Sectorial de evaluación de riesgos psicosociales es posible. Es la ejecución del mismo la que debe realizarse por ámbitos concretos, de manera que se garantice la evaluación de cada puesto de trabajo.

El artículo 4 del Real Decreto 39/97 de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención establece que la evaluación inicial “deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo en que concurren dichos riesgos”. Esto **no impide** la aprobación de un Plan Sectorial que pueda articularse por centros, unidades organizativas y/o grupos homogéneos de puestos.

Ejemplos orientativos de ello es la evaluación:

- Por Unidad Organizativa: Servicios Comunes, Secciones, OJM ,etc..
- Por función desempeñada: Equipos de Ejecución, Equipos de Actos de Comunicación...

Debe ser en el seno del procedimiento de evaluación de riesgos psicosociales y con la participación de los representantes de los trabajadores/as donde se decida qué sistema es el más idóneo.

El riesgo psicosocial es elevado y documentado; susceptible de derivar en bajas laborales, colapso administrativo y un deterioro del servicio público, lo que justifica la adopción inmediata de medidas preventivas basadas en dicha evaluación.

QUINTO.- La obligación de evaluar y prevenir estos riesgos se encuentra claramente establecida en la normativa vigente:

1. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

- Art. 14: derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud.
- Art. 15: aplicación de los principios de la acción preventiva.
- Art. 16: obligación de realizar la evaluación de riesgos, incluidos los psicosociales. Esta evaluación debe actualizarse cuando cambien las condiciones de trabajo, como es el presente caso.

2. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, que incluye expresamente los riesgos de origen organizativo y psicosocial.

3. **Criterios técnicos y guías del INSST**, que establecen que la sobrecarga de trabajo, cuando es intensa y prolongada, constituye un riesgo psicosocial que debe ser evaluado de forma específica y dar lugar a medidas preventivas organizativas.

La evaluación de riesgos psicosociales no es solo una medida recomendable, sino un imperativo legal y ético, paso previo indispensable para garantizar la seguridad y salud de los funcionarios y funcionarias de Justicia.

Por todo lo expuesto y en aras de garantizar la seguridad y salud del personal del ámbito de la Administración de Justicia de **ANDALUCÍA** es por lo que, desde el Sindicato Profesional de Justicia de la Unión Sindical Obrera de Andalucía

INTERESO

Que, en el ámbito competencial correspondiente, se adopten los acuerdos y medidas necesarias para:

1. **Aprobar un PLAN SECTORIAL (MARCO) de Evaluación de Riesgos Psicosociales** en la Administración de Justicia de ANDALUCÍA, con ocasión de la implantación del modelo organizativo de la **LO 1/2025**, estableciendo metodología común, garantías, calendario e indicadores.
2. Disponer que la **ejecución** del Plan Sectorial se realice **por ámbitos concretos de análisis** (centros/unidades/servicios y/o grupos homogéneos de puestos), garantizando expresamente que la evaluación:
 - **se extiende a todos los puestos** en los que concurren riesgos psicosociales, conforme al art. 4 RSP,
 - y se **actualiza** por los cambios de condiciones de trabajo derivados del despliegue organizativo.

Aprobándose, para ello un cronograma con fecha de arranque y comunicación interna, trabajo de campo y entrega de informe, estableciéndose una metodología de referencia (o combinación) basada en instrumentos reconocidos (por ejemplo, **FPSICO** y/o **CoPsoQ-istas21**), definiendo población, unidades de análisis y criterios de interpretación y prioridad.

Dicha evaluación debe realizarse con la participación real de las organizaciones sindicales mediante consulta sobre el procedimiento de evaluación y el diseño del trabajo de campo, con confidencialidad, anonimato y seguridad de datos en

cuestionarios y entrevistas, integrando un enfoque cuantitativo + cualitativo que contemple variables organizativas propias del nuevo modelo.

3. **Constituir una Comisión Técnica de Seguimiento** en el ámbito sectorial correspondiente (Administración/Servicio de Prevención/Representación sindical) para:
 - Supervisar el proceso,
 - Validar la interpretación de resultados,
 - Negociar **el Plan de Acción Preventiva**
4. Acordar **medidas preventivas provisionales** en unidades con indicios de sobrecarga o desorganización (priorización de tareas, refuerzos, clarificación de roles, soporte y formación planificada, ajuste de objetivos y tiempos), sin perjuicio del plan de Acción Preventiva definitivo, en cumplimiento del deber general de protección.

Todo ello, por ser de Justicia, que pido en Sevilla a 5 de marzo de 2026.

Fdo.:

Alfonso Justicia Barajas.

Secretario General de SPJ-USO ANDALUCÍA.