

PRESENTACIÓ de l'INFORME del SÍNDIC DE GREUGES DE CATALUNYA sobre *“El tractament de l'assetjament psicològic en el marc de les administracions públiques catalanes”*

Daniel Ruiz

Assessor del Síndic de Greuges de Catalunya

druiz@sindic.cat

1 d'abril de 2008

1.- INTRODUCCIÓ

El per què d'un informe extraordinari?

- hi ha implicats drets dels servidors públics (funcionaris i laborals) i dret a una bona administració (dels usuaris, dels ciutadans).
- ja s'havia fet una referència en l'Informe anual 2001 i 2004 arran de queixes concretes
- s'havia constatat que hi havia un tracte diferent a funcionaris i laborals (p. ex. intervenció de la Inspecció de Treball) i que mancava una regulació clara
- tot i que no hi ha un nombre molt significatiu de queixes per assetjament laboral, però aquestes van en augment

Es conclou amb la necessitat d'estudiar l'assumpte des de la perspectiva de la funció que l'Estatut d'Autonomia de Catalunya (EAC) i la llei atorguen al Síndic:

la funció de protegir i defensar els drets i les llibertats que reconeixen la Constitució i aquest Estatut. Amb aquesta finalitat supervisa, amb caràcter exclusiu, l'activitat de l'Administració de la Generalitat, la dels organismes públics o privats vinculats o que en depenen, la de les empreses privades que gestionen serveis públics o acompleixen activitats d'interès general o universal o activitats equivalents de manera

concertada o indirecta i la de les altres persones amb un vincle contractual amb l'Administració de la Generalitat i amb les entitats públiques que en depenen. També supervisa l'activitat de l'Administració local de Catalunya i la dels organismes públics o privats vinculats o que en depenen. (art. 78 EAC)

Aquest informe es pot trobar a la web del Síndic i descarregar de l'apartat dedicat a *Informes i documents*:

http://www.sindic.cat/ficheros/informes/55_INFORME-ASSETJAMENT.pdf

2.- INFORMES ANUALS i TIPUS DE QUEIXES

(veure les dades a l'informe)

3.- EL MARC LEGAL

Art. 25.3 de l'EAC: tots els treballadors tenen dret a acomplir les seves tasques en condicions de garantia de la salut, seguretat i dignitat personals.

3.1.- Personal laboral

Dret al respecte a la seva dignitat (art. 4 de l'Estatut dels Treballadors) i previsions específiques a la llei sobre l'assetjament (de tipus racial, sexual, religió, etc), que poden ser causa d'acomiadament.

Ara bé, no hi ha una tipificació de l'assetjament laboral, que permeti una sanció específicament per a aquests fets.

Alguns convenis col·lectius de les administracions catalanes fan alguna menció a l'assetjament i la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social (LISOS) tipifica com a infracció els actes contra la intimitat i dignitat dels treballadors.

Pel que fa a la via penal, no hi ha un tipus penal específic com sí passa amb l'assetjament sexual, però es podria recórrer a diferents articles que es detallen a l'informe (pàg. 21).

3.2.- Personal funcionari

La Generalitat i els ens locals tenen competències sobre el seu personal funcionari (ordenació, organització, situacions administratives, drets i deures).

Aquesta normativa (art. 92 del Decret legislatiu 1/1997) recull entre els drets dels funcionaris el següent:

- a) Ser assistits i protegits per la Generalitat envers qualsevol amenaça, ultratge, injúria, calúnnia, difamació i, en general, envers qualsevol atemptat contra la seva persona o els seus béns, per raó de l'exercici de les seves funcions.

Ara bé, aquesta norma no tipifica cap sanció ni fa cap referència expressa a l'assetjament psicològic en el lloc de treball.

No ha estat fins al març del 2007 (art. 95.2 Estatut bàsic de l'empleat públic) que hi ha hagut una tipificació com a falta molt greu.

L'art. 14 EBEP recull els drets individuals dels treballadors públics, entre els quals s'inclouen el dret al respecte de la seva intimitat, l'orientació sexual, la pròpia imatge i la dignitat a la feina, especialment davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral.

També tipifica com a faltes molt greus l'assetjament laboral i “tota conducta que signifiqui discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.”

Val a dir que la Generalitat té un Protocol per a la detecció i actuació davant de casos d'assetjament laboral des del 2003.

3.3.- Referència al CT 34/2003 de la Inspecció de Treball

Aquest criteri de la Inspecció delimita el marge d'actuació davant denúncies per assetjament laboral del personal de les administracions.

Conclou que és possible la intervenció de la IT en el cas del personal laboral (infracció de les obligacions empresarials), però no del personal funcionari (no són relacions laborals i només es permetria la intervenció molt excepcional de la IT en cas d'una infracció greu en matèria de prevenció de riscos laborals: art. 13.4 de la LISOS).

La solució que li queda als funcionaris en cas que pateixin uns danys (a la salut, psicològics, morals, etc) és reclamar la responsabilitat patrimonial de l'administració, ja que aquesta està obligada a respondre dels danys que causi pel seu funcionament.

Ara bé, hi ha arguments per defensar una interpretació diferent a la del CT, que és pot dir que és equivocada (fins i tot hi ha qui defensa que és il·legal) i que no és la millor via per a la defensa dels drets dels funcionaris en cas d'assetjament. En l'Informe es detallen aquests arguments.

Val a dir que la Inspecció de Treball a Catalunya ha optat per separar-se d'aquest CT i, en la mateixa línia dels arguments que es detallen a l'Informe, actuar davant de les denúncies d'assetjament dels funcionaris, ja que entén que es pot tractar d'un cas d'infracció en matèria de prevenció de riscos laborals (Instrucció 1/2006, de 12 de maig).

4.- LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

En l'Informe s'han analitzat els pactes de condicions de treball dels funcionaris i els convenis col·lectius del personal laboral de les administracions locals catalanes publicats al DOGC en els anys 2005 i 2006.

La conclusió és pocs acords tracten l'assetjament, tot i que es va a més:

- al 2005 només un 14%
- al 2006 només un 36%

Pocs defineixen què s'ha d'entendre per assetjament laboral, alguns estableixen un procediment d'actuació, altres una guia (Aj. Terrassa) i altres ho tipifiquen com a infracció (falta disciplinària).

Es valora molt favorablement que en acords que siguin resultat de la negociació s'incloguin previsions per tractar i prevenir l'assetjament.

És important pels motius següents:

- són un acord entre administració i representants dels treballadors i tenen caràcter de norma pactada
- tenen funció divulgativa (si la informació és prevenció, tenen per tant, en certa manera una funció preventiva)
- son una eina de formació i sensibilització en la matèria
- com que són revisables cada cert temps les parts poden proposar millores i revisions. A més, les comissions de vigilància i interpretació dels convenis poden comprovar periòdicament si allò pactat és útil o no.

5.- CONCLUSIONS I RECOMANACIONS

L'Informe inclou una sèrie de recomanacions adreçades a les administracions públiques:

1. Perspectiva integral.

Tractar l'assetjament des de quatre vessants clau: preventiu, conceptual, procedimental i sancionador. Una regulació clara i completa afavorirà un bon tractament del fenomen i evitarà el pelegrinatge de les persones que n'estiguin afectades pels diversos serveis de l'Administració.

2. Àmbit normatiu.

Cal que la normativa legal reguli i tipifiqui com a infraccions els supòsits d'assetjament psicològic.

Pels funcionaris, cal que la normativa catalana de funció pública doni compte de les conductes constitutives d'assetjament psicològic, aprofitant que cal adaptar-la al EBEP.

Pels laborals, cal que l'ET i la LISOS tipifiquin com a infraccions els supòsits específics d'assetjament psicològic laboral, ja que ara només es concreta l'assetjament específic racial, ètnic, religió, conviccions o orientació sexual.

3. Àmbit de la negociació col·lectiva.

Atès el baix nombre de convenis col·lectius i acords de condicions de treball que fan referència a l'assetjament psicològic, és pertinent que s'incrementi el tractament de l'assetjament psicològic en la negociació col·lectiva de les administracions públiques.

Cal que els convenis col·lectius i els acords de funcionaris situïn el fenomen de l'assetjament psicològic en el marc de la prevenció de riscos laborals, per tal com implica un risc psicosocial greu.

És recomanable que els pactes o els convenis estableixin que qualsevol treballador/funcionari pugui posar en coneixement, per si mateix o mitjançant els seus representants, els actes que signifiquin faltes de respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat humana o laboral.

L'Administració, mitjançant l'òrgan directiu al qual estigui adscrit l'afectat, hauria d'obrir l'oportuna informació i instruir, si escau, l'expedient disciplinari que sigui procedent.

Per això, cal que es generalitzi aquest tipus de clàusules en els convenis i els acords negociats en les administracions públiques catalanes i es fixi d'aquesta manera el procediment concret d'actuació.

Així mateix, la creació d'una comissió, dins del Comitè de Seguretat i Salut, encarregada del seguiment dels casos específics relacionats amb l'assetjament psicològic, pot ser una eina que faciliti l'actuació de les administracions davant d'aquest fenomen.

4. Necessitat d'un procediment àgil.

Pels resultats positius que pot oferir en l'àmbit de les relacions laborals, cal que es generalitzi un protocol d'actuació per a l'estudi dels casos

d'assetjament que assenyali com han d'actuar la víctima, els representants del personal i l'administració implicada davant una denúncia d'assetjament.

Aquest procediment hauria de ser el més clar, ràpid i rigorós possible, i salvaguardar, així mateix, el principi de confidencialitat i els drets de tots els implicats.

Moltes gràcies per la vostra atenció,

Barcelona, 1 d'abril de 2008.