

## Manca d'adaptació del lloc de treball

En les queixes rebudes enguany es posa de manifest no únicament la manca d'adaptació del lloc de treball a les recomanacions establertes pels mateixos serveis de prevenció laborals dels organismes administratius, sinó també la manca d'acceptació de les sol·licituds de passar a una segona activitat –quan hi ha una incapacitat que inhabilita el treballador per a l'acompliment de totes o de les principals tasques de la seva professió habitual, però aquest es pot dedicar a una tasca diferent– o la manca d'adopció de mesures davant l'assetjament psicològic i moral en l'àmbit laboral.

Els empleats públics tenen legalment reconegut el dret individual i bàsic, en correspondència amb la naturalesa jurídica de la seva relació de serveis, al desenvolupament efectiu de les funcions o tasques pròpies de la seva condició professional i, igualment, tenen dret a rebre protecció eficaç en matèria de prevenció i salut a la feina, especialment davant l'assetjament psicològic.

### Les administracions han d'adoptar mesures de prevenció i protecció dels riscos derivats del treball

La Llei 31/1995, del 8 de novembre, de protecció de riscos laborals, parcialment modificada per la Llei 54/2003, del 12 de desembre, de reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals, regula les actuacions que cal que duguin a terme les administracions públiques per a la prevenció dels riscos derivats de la feina, entre les quals hi ha la protecció dels treballadors que per les seves característiques personals o el seu estat biològic –inclosos els que tinguin reconeguda la situació de discapacitat física, psíquica o sensorial– siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball.

Amb aquesta finalitat, les administracions han de tenir en compte els aspectes apuntats més amunt en les avaluacions dels riscos i, d'acord amb això, han d'adoptar les mesures de prevenció i protecció que calguin.

De fet, la prevenció dels riscos laborals no és sinó una concreció d'un dels principis rectors de la política social i econòmica constitucionalment reconeguts que s'encomana als poders públics de vetllar per la seguretat i la higiene a la feina.

Es materialitza en el conjunt de mesures o actuacions que les administracions públiques preveuen dur a terme per evitar o disminuir els riscos derivats de la feina i que han de significar una protecció real i efectiva, no només amb vista a l'eventual sinistralitat, sinó també amb la intenció clara de millorar les condicions de treball dels empleats.

### Cal adoptar mesures particulars en relació amb les situacions personals dels empleats

La concepció dels riscos laborals s'ha d'entendre en sentit ampli, considerant com a tal la possibilitat que el treballador pugui patir un dany derivat del lloc de treball i tenint en compte les diverses situacions i circumstàncies que es puguin produir al llarg de la carrera professional.

Cal tenir en compte, com s'ha plasmat en acords pactats entre l'Administració i els sindicats, la possibilitat d'adoptar mesures particulars amb relació a les situacions personals dels empleats atenent les circumstàncies que els poden afectar i que poden arribar a modificar les seves condicions de treball.

Pel que fa a les queixes plantejades amb relació a la manca d'adaptació del lloc de treball a les recomanacions establertes pels serveis de prevenció, es detecta que, malgrat que les unitats que s'han encarregat de dur a terme les tasques de prevenció aposten per mesures per fer efectiu el dret a la protecció adequada dels treballadors, les organitzacions no sempre les apliquen, malgrat haver-les considerat beneficioses, sense que es constati la presentació de propostes alternatives o discrepants amb les suggerides.

Pel que fa a les denegacions de sol·licitud del pas a una segona activitat administrativa, com en el cas de les policies locals, el fonament ha estat majoritàriament la

inexistència d'un desplegament reglamentari de previsions legalment establertes, tot i que el Síndic entén que les administracions denunciades disposen de prou mecanismes en l'ordenament jurídic per suplir la llacuna normativa invocada, i així ho ha manifestat.

Igualment, ha recomanat que s'adoptin les mesures adequades per aprovar un reglament que desplegui la Llei de policies locals amb relació a la situació de segona activitat de la policia local.

#### Queixa 03365/2009

El promotor de la queixa va descriure al Síndic la situació que patia des de feia uns quants anys de reiterats menyspreus en públic i en privat, de destrucció dels contactes socials i de la identitat com a professor i com a investigador en una universitat pública. Si bé la universitat va manifestar que no havia detectat cap irregularitat per part de cap departament, facultat o servei de la universitat amb relació al professor, no es detallaven les actuacions dutes a terme per abordar la situació d'assetjament psicològic relacionada pel promotor.

El Síndic va recordar a la universitat la necessitat d'adoptar una actitud proactiva, tant en la prevenció dels comportaments que poden donar lloc a situacions com les exposades per la persona interessada, com en la investigació i la intervenció una vegada rebuda qualsevol denúncia per assetjament al lloc de treball. Igualment, li va recordar l'obligació de les administracions públiques de prevenir i actuar davant de conductes a la feina que poden comportar un risc per a la salut.

#### Queixa 05209/2009

El promotor de la queixa, funcionari de la Policia Local de Figueres, va manifestar al Síndic la seva disconformitat amb la denegació de la sol·licitud de passar a la situació de segona activitat. L'Ajuntament de Figueres va informar el Síndic que no disposava d'un reglament regulador de la situació de segona activitat i que no s'havia reunit el tribunal mèdic que determina la Llei de policies locals, que ha d'emetre el dictamen sobre la disminució de capacitat del funcionari per complir la seva activitat ordinària. Tot i recomanar el desplegament de les disposicions legals per regular la situació, el Síndic també ha recordat que la manca d'un reglament municipal no és un obstacle per a l'aplicació de les determinacions legals que exigeixen l'emissió d'un dictamen mèdic per part d'un tribunal amb els requisits esmentats.

En aquest cas hi havia un dictamen de l'INSS que reconeixia la seva incapacitat permanent, i el fonament legal d'aquesta previsió no és altre que el de motivar adequadament la decisió de l'Ajuntament per acceptar o denegar el pas de la persona interessada a la situació de segona activitat. Igualment, el Síndic va demanar que es retrotragués el procediment al moment de la sol·licitud perquè la denegació es va dictar prescindint del dictamen mèdic preceptiu.

#### Queixa 05782/2009

Una funcionària del Departament d'Educació que pateix una malaltia respiratòria crònica, evolutiva i irreversible va obtenir per als cursos 2007-2008 i 2008-2009 una comissió de serveis al municipi on viu, tot i que té la destinació definitiva en un altre, d'acord amb les valoracions mèdiques que recomanaven evitar múltiples desplaçaments durant la jornada laboral i esforços físics moderats. La proposta de planificació d'actuacions preventives elaborada pels Serveis Territorials Barcelona I-Ciutat determinava que el canvi de centre havia estat molt beneficiós per a la seva recuperació i recomanava que continués en la mateixa situació laboral.

Tanmateix, per al curs 2009-2010, va haver de ser assignada a la seva destinació definitiva perquè no es van produir vacants al municipi on té el domicili i perquè les existents es van adjudicar a altres persones que hi tenien més dret. El Síndic va suggerir al Departament que s'assignés a la persona interessada un lloc de treball proper al seu domicili, atès que no constava una nova valoració mèdica de la seva salut que permetés arribar a concloure que havia variat el seu estat de salut.