

A.23. LA PROTECCIÓ EFICAÇ EN MATÈRIA DE SEGURETAT I SALUT A LA FEINA

L'article 40.2 de la Constitució espanyola encarrega als poders públics que vetllin per la seguretat i la higiene en el treball, com un dels principis rectors de la política social i econòmica.

Aquest manament constitucional comporta la necessitat de dur a terme una política de protecció de la salut dels treballadors, mitjançant la prevenció dels riscos derivats de la seva feina, i té la seva base fonamental en la Llei 30/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

La llei esmentada, que estableix que els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, configura el conegut deure per a l'empresari de protegir els treballadors davant dels riscos laborals, i aquest deure s'estén, d'acord amb la literalitat de l'article 14, a les administracions públiques respecte de les quals es predica un deure de protecció davant els riscos laborals pel que fa al personal al seu servei.

La protecció del treballador davant els riscos laborals exigeix una actuació a l'empresa i, pel que fa als casos que són objecte de queixa, a les administracions públiques que exerceixen com a empresàries, la qual cosa va més enllà del simple compliment formal d'un conjunt predeterminat de deures i obligacions i de la simple correcció a posteriori de situacions de risc ja manifestades.

Formen part del dret a la protecció dels treballadors els drets d'informació, consulta, participació i formació en matèria preventiva. Malgrat això, i pel que fa a la funció preventiva d'evitar riscos i d'avaluar els que es poden produir i combatre'ls, que hauria de destacar per sobre de la resta, s'han rebut queixes de treballadors públics.

Enguany ha finalitzat la tramitació de les queixes presentades per tres docents del Departament d'Ensenyament afectades per la síndrome de sensibilitat química múltiple i fatiga crònica, que s'havia iniciat de manera semblant després de l'entrada de les docents en edificis i aules de nova construcció o des-

prés de tasques de condicionament en edificis antics.

Consta que, efectivament, arran de la denúncia d'una de les interessades davant de la Inspecció de Treball, es va determinar la comissió d'una infracció en matèria de prevenció de riscos laborals per manca d'avaluació prèvia al moment de condicionar les aules en les obres de remodelació del centre en què prestava els seus serveis, i pel que sembla, aquesta avaluació no tampoc es va dur a terme en els altres dos casos.

Cal que l'Administració extremi les mesures de prevenció de riscos laborals

Per aquest motiu, el Síndic, a banda d'altres consideracions, va manifestar al Departament que, atès que els treballadors tenen dret a la protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i en atenció als menors que reben els serveis docents, cal extremar els controls sobre les actuacions escaients per a la prevenció efectiva de la salut.

Concretament, va demanar que quan s'executin obres de manteniment i condicionament dels edificis i instal·lacions on es presten els serveis docents es comprovi que amb caràcter previ es duu a terme una avaluació dels riscos que les obres poden comportar per a la salut i la seguretat de docents i alumnes.

La prevenció també s'ha mostrat insuficient, com s'ha constatat en el seguiment de l'actuació d'ofici que es va iniciar al seu dia amb motiu de la presentació de diverses queixes per assetjament psicològic a la feina i que va donar lloc a un seguit de recomanacions en vista dels punts febles que posaven en qüestió l'assoliment de l'objectiu del Protocol dictat a aquest efecte per la Generalitat de Catalunya.

L'article 4 de la Llei 31/1995 defineix el risc laboral com la possibilitat que un treballador pateixi un determinat dany provinent del

treball. I per *dany derivat del treball* s'entenen les malalties, les patologies o les lesions patides, degudes o motivades pel treball.

Tant en les situacions que es puguin qualificar d'assetjament laboral com en conductes que, malgrat no se'n puguin qualificar, siguin susceptibles de causar un dany, el treballador està exposat a riscos laborals que el protocol pretén prevenir i, en cas que s'hagin posat de manifest, esmenar.

L'Administració s'ha de dotar de protocols eficaços per a la prevenció i la correcció dels riscos laborals

Aquesta institució és conscient que en l'exercici de les seves funcions no li correspon determinar si la situació patida o que pateix el promotor de la queixa encaixa dins de la figura de l'assetjament o bé si s'insereix en alguna altra figura afí. Tanmateix, sí que li correspon supervisar si, davant la problemàtica plantejada, s'ha seguit adequadament el protocol o el procediment de gestió de conflictes de què s'ha dotat l'Administració i si, un cop detectats els indicis o la presència d'un conflicte en l'entorn laboral, s'ha sabut donar una resposta suficient en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals.

I és que, si més no, des del moment en què es constata un deteriorament de les relacions personals i professionals i uns danys a la salut, cal que l'empresari, en aquest cas l'Ad-

ministració, adopti les mesures per garantir la seguretat i la salut dels seus treballadors.

El descontentament dels promotors de les queixes se centra en el desenvolupament del procés iniciat arran de la sol·licitud d'intervenció per a la posada en marxa del corresponent protocol d'intervenció i amb el resultat obtingut. En els casos examinats, aquest resultat conclou que no hi ha indicis d'assetjament i circumscriu el conflicte en l'àmbit de les relacions interpersonals sense l'acompanyament de mesures de protecció, ni de l'activació de nous protocols per a la resolució d'aquest tipus concret de conflictes.

En vista dels punts febles que presenta el Protocol, el Síndic ha fet un seguit de recomanacions al Departament de Governació i Relacions Institucionals, que entén que caldria implantar perquè sigui més eficaç. Entre les més destacades hi ha: a) Respectar i garantir el principi de contradicció; b) Respectar els terminis fixats en el Protocol i mantenir informades les parts implicades de les raons de qualsevol dilació; c) Incorporar elements per garantir el tractament imparcial i objectiu dels afers; d) Garantir el dret d'accés al contingut íntegre de la sol·licitud d'intervenció; e) Prendre mesures adreçades a evitar el trencament del deure de confidencialitat i de sigil; f) Garantir la indemnitat de la presumpta víctima; g) Vetllar perquè l'esforç probatori recaigui en les dues parts en conflicte; h) Motivar de manera fonamentada les decisions; i) Arbitrar mecanismes que possibilitin la revisió de la decisió adoptada; j) Crear protocols de conductes ètiques i establir sessions de formació per implicar tota l'organització, com a mesura preventiva.

Queixa 07750/2011

Una professora d'institut va exposar el seu descontentament amb la tramitació del protocol que havia instat arran de l'assetjament a què es considerava sotmesa per part de la direcció del centre, la qual, al seu torn, va impulsar un procediment disciplinari contra la docent.

El procediment suposava una doble victimització per a la interessada, que va veure afectada la seva salut per tota la situació viscuda.

La intervenció del Síndic va posar de manifest que el Departament d'Ensenyament va vulnerar els criteris en les actuacions d'intervenció establerts en la Instrucció 2/2010, per a l'aplicació de Protocol per a la prevenció de l'assetjament i, més concretament, el principi de celeritat que ha de presidir les actuacions pròpies d'aquest procediment, ateses les característiques de les situacions personals en què es troben les persones que les impulsen i a les quals l'Administració i els seus òrgans han de ser especialment sensibles.

El protocol va concloure la inexistència d'assetjament, però sí l'existència d'una situació de risc psicosocial. Malgrat el desacord manifestat per la interessada amb el resultat, que no té el caràcter d'acte administratiu, no es va donar resposta expressa a les seves alegacions.

Queixes 03772/2012, 03773/2012 i 03774/2012

Les promotores de les queixes manifestaven el seu descontentament amb l'actuació del Departament d'Ensenyament en ocasió de la tramitació de la seva reclamació com a conseqüència de la síndrome de sensibilitat química múltiple i fatiga crònica que havien desenvolupat.

Les interessades manifestaven, d'una banda, que s'havien incomplert els protocols que calia haver seguit a partir de la comunicació de baixa per accident emesa pel facultatiu; i de l'altra, que havien tingut moltes dificultats per obtenir els resultats de les proves higièniques i les fitxes tècniques dels materials utilitzats en la construcció o el condicionament de les aules i edificis on feien classes i que els eren requerides per poder emetre un diagnòstic acurat.

La tramitació de la queixa va posar de manifest un seguit d'irregularitats que el Síndic va demanar que s'esmenessin, com ara la manca d'una avaluació inicial amb motiu del condicionament dels llocs de treball, la manca de celeritat a l'hora d'iniciar i dur a terme les actuacions pròpies d'investigació/avaluació per part de la Secció de Prevenció de Riscos Laborals, i la poca informació i col·laboració en la tramitació de les actuacions que les interessades havien emprès en defensa dels seus interessos.

Queixa 04375/2013

La promotora de la queixa va ser denunciada per altres companys de feina per presumpte assetjament laboral. Malgrat que va ser citada per poder exposar la seva versió dels fets, no se li va proporcionar una còpia de la denúncia ni en aquell moment ni un cop finalitzada la tramitació del protocol previst per a aquests casos per la Direcció General de Funció Pública, que va declarar la inexistència d'assetjament.

El Departament d'Interior només va facilitar una còpia de l'annex en què constava marcada la casella corresponent a la sol·licitud de la presumpta víctima perquè es tramités el protocol, però no se li va lliurar la documentació aportada a la sol·licitud i que fonamentava les raons de l'impuls d'aquest protocol al·legant un deure de confidencialitat.

El Síndic entén que la defensa escrupolosa d'aquest deure no és un obstacle perquè es proporcioni aquesta informació a l'altra part interessada perquè pugui exercir els seus drets.

[Pàgines extretes de l'Informe Anual 2013. Per accedir-hi, cliqueu aquí.](#)