

RESOLUCIÓ DE LA SINDICATURA DE GREUGES

QUEIXA RELATIVA AL DRET AL TREBALL (PERSONAL EXTERNALITZAT)

ANTECEDENTS

Descripció dels fets objecte de la queixa

En data 22 de novembre de 2022, un ciutadà va presentar una queixa en aquesta Sindicatura en què exposava el següent:

Manifestava la seva disconformitat per la situació que vivien les persones treballadores d'un casal de barri del Districte de Sant Andreu, gestionat per una associació veïnal.

Prestava serveis en el dit casal i feia vuit mesos que estava de baixa per un trastorn d'ansietat relacionat amb la feina. El desembre del 2021, durant una baixa per covid-19, les treballadores que ocupaven el lloc de coordinadora i informadora del casal van presentar a l'associació gestora del casal una sol·licitud d'obertura del protocol de riscos psicosocials per presumpte mal tracte per part de la presidenta de l'Associació.

Quan es va reincorporar al seu lloc de treball, es va trobar que aquelles treballadores estaven de baixa i que el funcionament del casal començava a canviar de forma significativa. L'associació gestora havia elaborat un reglament de règim intern que regulava una nova organització del centre, en contradicció amb allò que constava al projecte de gestió aprovat per l'Ajuntament quan els van concedir la subvenció i la gestió de l'equipament.

Entre altres coses, es passava d'un funcionament horitzontal, on la coordinadora era l'encarregada del dia a dia del casal i de la gestió dels recursos humans, a un funcionament piramidal, amb la incorporació d'una persona gestora, la presidenta de l'associació, que assumia les funcions de direcció/coordinació del centre.

Les funcions dels llocs de treball quedaven difuminades i poc clares, ja que el reglament insistia en la polivalència de tot el personal.

L'entitat gestora li va lliurar el protocol de riscos psicosocials i el va obligar a signar un document en el qual es comprometia a complir-lo. Aquest protocol s'havia d'activar, però no s'havia posat en marxa.

També li van alterar l'horari de manera irregular i sense complir amb els terminis de preavis que marca la llei. Es va veure obligat a presentar una demanda, perquè no se li respectava l'adaptació de jornada per conciliació familiar que havia estat fent des de feia més d'un any. El dia que se celebrava la vista, van signar un pacte de conciliació en què se li donava la raó.

Així mateix, es va instal·lar una màquina per fitxar que només donava un marge de cinc minuts per fer-ho, tant a l'inici com al final de la jornada laboral. Això generava problemes, per exemple, pel que fa a fitxar al final de la jornada laboral: hi havia activitats culturals (concerts, obres de teatre i altres) que requerien recollir més tard de l'habitual, fet que no era compatible amb fitxar la sortida amb només cinc minuts de marge.

A més, a partir d'aquell moment se l'obligava a notificar qualsevol aspecte relacionat amb el casal, tingués la transcendència que tingués, sense especificar quina havia de ser la via de comunicació, i també a demanar permís per prendre qualsevol decisió, per insignificant que fos. En relació amb això, li van entregar quatre avisos per escrit que, segons van dir, no tenien repercussions legals, però feien constar que no havia fet correctament la seva feina, quan ell sempre havia actuat amb el vistiplau de la coordinadora del centre.

El dia 8 de juliol de 2022 va acudir a la persona referent de l'Ajuntament, que li va comunicar que ja estaven al cas de certes irregularitats al casal i que s'estaven duent a terme auditories i inspeccions. Tot i això, no va agafar la documentació que portava, perquè va al·legar que ja estava tot en marxa. Així mateix, el van informar que l'Ajuntament no es feia càrrec d'allò que tingués relació amb la gestió dels recursos humans.

Considera que l'Ajuntament està trigant a fer les investigacions, tenint en compte que hi ha hagut dos acomiadaments, una baixa laboral de llarga durada i nombroses queixes de persones usuàries del centre.

Actuacions fetes

Admesa a tràmit la queixa, la Sindicatura va iniciar la instrucció de l'expedient. Va estudiar els fets i la legislació aplicable, amb la finalitat de valorar si s'havien aplicat els **principis de bona administració** per a la salvaguarda dels drets fonamentals a la ciutat.

Després d'examinar el contingut de la queixa i la documentació aportada per la persona interessada, es va considerar convenient dirigir-se **al Districte de Sant Andreu** per tal de conèixer les intervencions realitzades en relació amb la queixa presentada.

El dia 5 de desembre de 2022, es va sol·licitar a aquest organisme la informació necessària per a l'estudi de la queixa.

Resposta dels òrgans afectats

El dia 25 de juliol de 2023, aquesta Sindicatura va rebre la informació sol·licitada en relació amb els fets exposats per l'interessat.

CONSIDERACIONS

1. Col·laboració municipal amb la Sindicatura de Greuges

L'Ajuntament ha trigat més de set mesos a facilitar a la Sindicatura de Greuges de Barcelona la informació que es va sol·licitar per resoldre la queixa. Aquest termini supera amb escreix el que pot considerar-se un temps raonable, d'acord amb els principis d'eficiència i bona administració amb què han de regir-se els serveis municipals. Així mateix, **incompleix el deure de col·laboració** establert per l'article 3.7 de la normativa reguladora de la institució de la Sindicatura de Greuges de Barcelona (aprovada per la Comissió de Govern en sessió del 19 de gener de 2005).

D'acord amb aquests fets, **es recorda al Districte de Sant Andreu l'obligació de col·laborar amb aquesta Sindicatura per tal que pugui desenvolupar adequadament la seva tasca de supervisió dels serveis municipals i alhora vetllar pels drets de la ciutadania.**

2. La gestió cívica d'equipaments i serveis municipals

D'acord amb el que disposa la Llei 22/1998, de 30 de desembre, de la Carta municipal de Barcelona, les entitats, les organitzacions i les associacions ciutadanes sense ànim de lucre poden exercir competències municipals o participar en nom de l'Ajuntament en la gestió de serveis o equipaments de titularitat municipal susceptibles de gestió indirecta, a través de la gestió cívica (art. 34). Aquesta forma de gestió està pensada per a la gestió d'equipaments culturals, esportius i socials, i es formalitza a través d'un conveni de col·laboració.

En el cas objecte d'estudi, el 20 de desembre de 2019 l'Ajuntament va formalitzar un conveni de gestió cívica amb l'associació veïnal per a la gestió de l'equipament del casal de barri, on presta serveis la persona promotora d'aquesta queixa. El conveni en qüestió estableix les obligacions bilaterals, alhora que vetlla pel bon funcionament del servei.

3. Els recursos humans en el marc de la gestió cívica

La clàusula cinquena del conveni, relativa als drets i les obligacions de l'entitat, recull expressament l'obligació del gestor cívic d'aportar tot el personal necessari per dur a terme la gestió cívica. Incideix en el fet que **tot el personal que executa les prestacions dependrà únicament de l'entitat, a tots els efectes**, sense que entre l'entitat gestora, el personal i l'Ajuntament hi existeixi cap vincle de dependència funcional ni laboral. Així mateix, s'hi inclou l'obligació de l'entitat gestora de complir la normativa en matèria laboral.

Sens dubte, en una relació laboral qui estableix les directrius, els objectius que cal assolir, els mecanismes de control, etcètera, és l'ens contractant. Segons el que es desprèn d'això, l'associació va introduir una nova manera de gestionar i dirigir l'equip que topava amb el grup de persones contractades, avesades a treballar d'una forma diferent de la que se'ls plantejava inicialment, i hi havia mostres de desconfiança per part de l'entitat gestora.

En aquests casos, tot i que, davant les discrepàncies sorgides entre la direcció i l'equip treballador, la via per resoldre possibles incompliments en l'àmbit laboral és la inspecció de treball, en diverses ocasions aquesta Sindicatura ha manifestat el seu parer respecte al fet que **l'Ajuntament ha d'escoltar les persones treballadores que presten un servei públic de gestió externalitzada**.

Convé tenir present, a més, que en la gestió cívica d'equipaments municipals, les juntes gestores no estan professionalitzades, i per aquest motiu convindria que l'Ajuntament pogués intervenir en qüestions tècniques entre aquestes juntes i el personal contractat a fi de preservar el bon funcionament de l'equipament i evitar que els conflictes d'aquest caire afectin el servei que s'ofereix a la ciutadania.

Segons la informació facilitada a aquesta institució, les persones responsables municipals del servei han recollit la demanda de l'interessat i, davant la inquietud que els van generar els fets exposats, van convocar la Comissió de Seguiment. Recordem que aquesta comissió està integrada per personal municipal i per membres de la junta gestora, i té com a funció principal vetllar pel bon funcionament de la gestió cívica.

La Comissió de Seguiment va tenir lloc el dia 15 de juliol de 2022. El districte va traslladar els fets a l'entitat gestora i va escoltar la seva versió. Al seu torn, l'entitat va informar l'Ajuntament que s'havia iniciat un procés d'acomiadament perquè consideraven que l'equip tècnic no feia la feina correctament, i que el procés en qüestió estava judicialitzat.

Finalment, des del Districte es va fer un seguiment de la gestió del casal i es va poder constatar que s'havia executat la programació de les activitats proposades, tal com també constava a la memòria corresponent.

DECISIÓ

D'acord amb el que disposen l'article 143 de la Carta municipal de Barcelona i el reglament que regula la Sindicatura de Greuges de Barcelona, aquesta institució té com a missió valorar si s'ha produït un greuge. Considerats els fets i les normes aplicables, conclou que, en aquest cas, **l'actuació del Districte de Sant Andreu ha estat ajustada a dret pel fet que ha intervingut davant la situació laboral exposada per la persona interessada.**

Això no obstant, aquesta Sindicatura emet la decisió següent:

- **Recomanar a la Gerència de Coordinació Territorial** que, en el Comitè Executiu, es plantegi la conveniència que en els convenis de gestió cívica d'equipaments municipals, malgrat que en aquesta modalitat de gestió no hi hagi cap vinculació contractual entre el personal i l'Ajuntament, els districtes puguin exercir de mediadors entre el personal i l'entitat contractant en cas de conflicte per tal de preservar el bon funcionament de l'equipament i del projecte que s'hi dugui a terme.

Aquesta resolució es comunicarà a l'òrgan municipal competent, se'n donarà compte al Plenari del Consell Municipal en l'informe anual reglamentari i s'informarà la persona interessada del seu contingut.