

## **RESOLUCIÓ DE LA SINDICATURA DE GREUGES**

### **QUEIXA RELATIVA AL DRET AL TREBALL (PERSONAL EXTERNALITZAT)**

#### **ANTECEDENTS**

##### **Descripció dels fets objecte de la queixa**

En data 10 d'agost de 2023, algunes persones treballadores del servei de banys assistits van presentar una queixa en aquesta Sindicatura en què exposaven el següent:

- Des de feia uns anys, amb l'entrada d'una empresa com a adjudicatària del servei de banys assistits, les seves condicions laborals havien empitjorat.
  - Es va assignar la coordinació del servei a una treballadora, i la seva actuació provocava un seguit de situacions que les persones treballadores valoraven com a possible assetjament laboral:
  - Destitució de les funcions de l'anterior coordinadora, amb enganys i manipulacions.
  - Rebaixa de la categoria de coordinadora a monitora, com a càstig per haver qüestionat comportaments de la coordinadora actual.
  - Activacions i/o jornades completes i/o de sis dies, de manera arbitrària.
  - Favoritismes amb el personal de nova incorporació que tenia amistat amb la coordinadora, tant pel que fa a les hores de treball com a les categories assignades o les obligacions del lloc de treball. Tampoc es va respectar l'antiguitat de les persones treballadores. Així, a persones de nova incorporació se'ls van assignar funcions tècniques i de cocordinació, se'ls van incrementar les hores o se'ls va allargar el contracte en temporada baixa, entre altres, mentre que al personal amb més antiguitat se li denegava l'increment d'hores, no se'l convocava a reunions de tècnics, se l'amenaçava amb sancions o vivia altres situacions, com canvis de platja, rebaixes de categoria, agressions verbals, etc.
- Annexaven diversos informes i escrits que havien dirigit als responsables municipals des de l'any 2021 per plasmar la situació, i no havien rebut cap resposta.

##### **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 **a l'Àrea d'Urbanisme, Transició Ecològica, Serveis Urbans i Habitatge** per tal de conèixer les intervencions realitzades en relació amb la queixa presentada.

El dia 13 de setembre de 2023, es va sol·licitar a aquest organisme la informació necessària per a l'estudi de la queixa.

### **Resposta dels òrgans afectats**

El dia 1 de desembre de 2023, aquesta Sindicatura va rebre la informació sol·licitada. L'escrit exposa les funcions municipals en relació amb la situació exposada per les persones treballadores d'aquell servei municipal externalitzat.

## **CONSIDERACIONS**

### **1. L'empresa adjudicatària del servei com a responsable de les condicions de treball del seu personal**

Davant la tendència externalitzadora de serveis, el Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, va incloure en la disposició addicional primera "Mesures en relació amb els treballadors de les empreses de serveis contractades per l'Administració", que disposava el següent:

Els ens, organismes i entitats que formen part del sector públic d'acord amb l'article 3.1 del text refós de la Llei de contractes del sector públic, aprovat per Reial decret legislatiu 3/2011, de 14 de novembre, dictaran, en els seus respectius àmbits de competències, les instruccions pertinents per a l'execució correcta dels serveis externs que haguessin contractat, **de manera que quedi clarificada la relació entre els gestors de l'Administració i el personal de l'empresa contractada**, evitant, en tot cas, actes que puguin considerar-se com a determinants per al reconeixement d'una relació laboral, **sens perjudici de les facultats que la legislació de contractes del sector públic reconeix a l'òrgan de contractació amb vista a l'execució dels contractes**. Per a aquest fi, els ens, organismes i entitats esmentats dictaran, abans del 31 de desembre de 2012, les instruccions pertinents per evitar actuacions que puguin considerar-se determinants per al reconeixement d'una relació laboral.

Posteriorment, la Llei 9/2017 vetava la possibilitat que l'Administració exercís cap tipus de potestat sobre el personal que presta el servei de manera indirecta. Aquestes

potestats únicament corresponen a l'empresa adjudicatària, conforme a la legislació laboral (art. 308).

En el cas del contracte del servei de platges accessibles i suport al bany a persones amb discapacitat a les platges de la ciutat de Barcelona, l'Ajuntament, concretament l'Institut Municipal de Parcs i Jardins, actua com a poder adjudicador que contracta el servei, mitjançant la tramitació del procediment corresponent.

D'acord amb els plecs de condicions tècniques, el contractista aportarà el personal tècnic i auxiliar necessari per portar a terme els treballs. El plec afegeix que la prestació d'aquest servei no suposa que el personal afectat tingui la condició de funcionari ni crea cap vincle laboral amb l'Ajuntament, sinó que **el personal adscrit al servei dependrà exclusivament del contractista**, que estarà obligat, entre altres, a complir amb la legislació laboral vigent.

## **2. Potestats de supervisió de l'Ajuntament relatives al compliment de les obligacions dels empresaris vers el seu personal**

Malgrat l'exposat en l'apartat anterior, mitjançant els plecs de contractació l'Ajuntament garanteix que les condicions laborals de totes les persones treballadores es respecten i mantenen, independentment de quina sigui l'empresa contractista o el model organitzatiu que determini per prestar el servei.

No podem deixar de banda que els òrgans de contractació estan legitimats per intervenir quan es produeixen conflictes de caràcter laboral **no perquè tinguin competència en aquesta matèria, sinó perquè, tal com indica la llei, quan el contractista no compleix amb les obligacions laborals està incomplint el contracte administratiu.**

En aquest sentit, la clàusula 6 del plec de condicions tècniques, referida als recursos humans, preveu la facultat municipal de supervisar la plantilla i de ser informat sobre qualsevol canvi en les condicions laborals de les persones treballadores vinculades a la prestació del servei.

Pel que fa a la situació denunciada, **l'Ajuntament manifesta tenir-ne coneixement a través de les queixes formulades** per quatre de les trenta-dues persones treballadores del servei, i assenyala que ha treballat amb el contractista per tal que apliqui les mesures oportunes si és necessari. Així mateix, informa que ha gestionat altres queixes i situacions relacionades amb altres treballadors i treballadores del servei.

De fet, l'empresa contractista va notificar al consistori l'existència de certes queixes contra la persona que exerceix el càrrec de coordinadora. La situació es va gestionar

respectant la potestat organitzativa de l'empresa contractista, d'acord amb el que disposen els plecs de contractació. Així, **la situació es va abordar de manera coordinada entre l'empresa contractista i l'Ajuntament**, de manera que:

- La designació de la coordinadora del servei la va realitzar l'empresa adjudicatària, atenent a la seva potestat. Aquesta figura s'ha mantingut en el contracte següent, gestionat per una altra empresa.
- Totes les categories i complements salarials del contracte s'han mantingut d'acord amb el que estableixen els plecs de contractació, per tal de garantir les condicions laborals de les persones treballadores. Per tant, a cap d'elles no se li han rebaixat ni la categoria ni les condicions laborals.
- L'activació de persones treballadores és competència exclusiva de l'empresa contractista. L'Ajuntament va demanar al contractista una comptabilització de les hores assignades a cada treballador/ora i es va comprovar que no hi havia un diferencial significatiu, més enllà de les raons estrictament operatives.

Segons informa l'Ajuntament, va realitzar les comprovacions referides en el punt anterior, entenent que totes les assignacions i activacions responien a criteris objectius.

Puntualitzen que, actualment, els complements funcionals de la categoria de coordinadora general els perceben tant les persones que exercien amb anterioritat la coordinació general del servei com les designades actualment per la persona contractista, respectant així el que preveuen els plecs de contractació sobre el manteniment de les condicions laborals del personal subrogat.

### **3. L'obligació de l'empresa de prevenir els riscos laborals**

L'apartat 5.4 del plec de condicions tècniques es refereix a la prevenció de riscos laborals, i recorda **l'obligatorietat de l'empresa de garantir la seguretat laboral dels seus treballadors**. Tot i que aquest apartat i l'annex I que acompanya el plec posen l'èmfasi en la prevenció dels riscos per a la salut física als quals es poden veure exposats els treballadors i treballadores, **la prevenció dels riscos també és extensiva als riscos psicosocials**.

Precisament, la queixa que han traslladat les persones treballadores a la Sindicatura de Greuges apunta un **presumpte assetjament laboral que, al parer d'aquesta institució, caldria abordar des de la perspectiva dels riscos psicosocials**.

L'Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball **defineix els riscos psicosocials com aquells fets, esdeveniments, situacions o estats que són conseqüència de**

**L'organització del treball i tenen una alta probabilitat d'afectar negativament la salut del treballador.** Entre els més reconeguts es troba l'assetjament en el treball. De fet, un dels factors de risc psicosocial són les relacions personals a la feina. Aquest factor de risc pot estar present en tot tipus de llocs de treball, amb independència de la mida de l'empresa.

L'assetjament a la feina no és un simple problema de relacions interpersonals en el qual l'empresa s'ha de mantenir al marge. Es tracta d'uns comportaments que poden constituir una vulneració del dret a la dignitat de les persones treballadores, i esdevenen un risc laboral que les empreses han d'evitar i prevenir.

Per aquest motiu, la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals estableix l'obligació legal dels empresaris de protegir els seus treballadors contra tots els riscos en el lloc de treball (art. 14). Aquesta obligació inclou la protecció dels riscos psicosocials.

La rellevància d'aquests riscos queda reflectida en el criteri tècnic 104/2021 sobre actuacions de la inspecció de treball i seguretat social en riscos psicosocials, elaborat per la mateixa Inspecció de Treball.

Com indica el criteri tècnic referit, la protecció davant els riscos psicosocials es fonamenta en el dret a la integritat física previst en l'art. 15 de la Constitució espanyola, o a la integritat física i psíquica, com assenyala amb més precisió l'art. 3 de la Carta de drets fonamentals de la Unió Europea, i com s'ha posat de manifest en les sentències del Tribunal Constitucional 62/2007 i 160/2007.

D'acord amb el que disposa la Llei 31/1995, la direcció de l'empresa ha d'estar implicada en la realització de l'avaluació de riscos psicosocials (art. 15), i les persones treballadores han de ser consultades (art. 33).

Per tant, en el cas objecte d'aquesta queixa **cal que l'Ajuntament constati que l'empresa adjudicatària està complint amb les seves obligacions en matèria de riscos laborals** i que, davant de la situació plantejada per les persones interessades, elabora l'avaluació de riscos psicosocials corresponent i aplica les mesures que s'adoptin, si fos el cas.

Finalment, més enllà de les potestats municipals per assegurar que l'empresa compleix amb les seves obligacions vers el personal assignat al contracte, **les persones afectades per aquesta situació poden fer valer els seus drets laborals davant la Inspecció del Treball** si consideren que hi ha hagut incompliments laborals. Precisament, una de les funcions de la Inspecció del Treball és vigilar i exigir el compliment de les normes legals i reglamentàries i del contingut normatiu dels convenis col·lectius.

## 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 de l'Àrea d'Urbanisme, Transició Ecològica, Serveis Urbans i Habitatge no ha estat suficient en l'abordatge de la situació plantejada per les persones treballadores del servei de platges accessibles i suport al bany a persones amb discapacitat, ja que, davant dels fets denunciats, no ha comprovat si l'empresa contractista ha complert amb l'obligació d'avaluar els riscos psicosocials.**

Per tot el que s'ha exposat, aquesta Sindicatura emet la decisió següent:

- **Recomanar a l'Àrea d'Urbanisme, Transició Ecològica, Serveis Urbans i Habitatge** que, davant de la situació plantejada per algunes persones treballadores, s'asseguri que l'empresa adjudicatària del contracte del servei de platges accessibles i suport al bany a persones amb discapacitat està complint amb l'obligació en matèria de riscos laborals i, concretament, l'avaluació de riscos psicosocials.

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.