

## RESOLUCIÓ DE LA SINDICATURA DE GREUGES

### QUEIXA RELATIVA AL DRET AL TREBALL (RÈGIM FUNCIONARIAL)

#### ANTECEDENTS

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

En data 2 d'octubre de 2023, la persona, treballadora municipal, va presentar una queixa en aquesta Sindicatura en què exposava el següent:

- L'Institut Municipal de Serveis Socials havia decidit no cobrir amb un reforç temporal l'absència de les persones que gaudeixen del permís de vuit setmanes de maternitat i paternitat, i que representen moltes hores de manca de cobertura pública.
- Aquest fet estava comportant un extra laboral i estrès per a totes les persones de l'equip i professionals que treballen a l'atenció primària social, que és insuficient per donar cabuda i resposta a tot el que arriba de professionals no coberts. Considerava aquest fet com una negligència que deixava en una situació d'indefensió atencional, alhora que incrementava la pressió atencional de l'equip, que ja estava molt tensionat.
- Veia aquella situació com un greuge contra el seu sector, professió i compromís de servei públic, i contra la ciutadania, que deixava de rebre l'atenció que li correspondria a causa de la manca de cobertura de professionals essencials.
- Reclamava poder atendre la ciutadania amb qualitat, i que no fos a costa de la salut de les persones treballadores.

##### 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'Institut Municipal de**

**Serveis Socials** per tal de conèixer les intervencions realitzades en relació amb la queixa presentada.

El dia 4 d'octubre 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 29 de novembre de 2023, aquesta Sindicatura va rebre la informació sol·licitada. L'escrit exposa la complexitat de la gestió de les substitucions del personal que gaudeix de permisos.

## **CONSIDERACIONS**

### **1. El nou permís parental**

El Reial decret legislatiu 5/2023, de 28 de juny, de transposició de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlament Europeu i del Consell, va introduir una modificació del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, del text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP), afegint una nova lletra g) a l'article 49, que quedà redactat de la manera següent:

Permís parental per a la cura de fill, filla o menor acollit per un temps superior a un any, fins al moment en què el menor faci vuit anys: tindrà una durada no superior a vuit setmanes, contínues o discontinúes, es podrà gaudir a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin i d'acord amb els termes que reglamentàriament s'estableixin.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones progenitores, adoptants o acollidores, homes o dones, sense que se'n pugui transferir l'exercici.

**Quan les necessitats del servei ho permetin**, correspondrà a la persona progenitora, adoptant o acollidora especificar la data d'inici i fi del gaudi o, si escau, dels períodes de gaudi, i ho ha de comunicar a l'Administració amb una antelació de quinze dies. S'ha de realitzar per setmanes completes.

El nombre de professionals de l'Institut Municipal de Serveis Socials (IMSS) amb dret a acollir-se al permís de vuit setmanes és de 230 persones, que representen aproximadament un 15% del total de la plantilla, formada per 1.500 professionals.

### **2. Les necessitats del servei com a requisit per atorgar el permís de paternitat**

Tal com indica el Reial decret legislatiu 5/2023, aquestes persones han de demanar el permís amb una antelació mínima de quinze dies i, per concedir-ho, es tindran en consideració les necessitats del servei.

Així doncs, **en la decisió adoptada en relació amb el gaudiment del permís demanat s'han de tenir en compte les necessitats dels serveis**, tal com disposa el Reial decret legislatiu 5/2023.

Segons indica l'òrgan municipal, atès que el procediment de sol·licitud dels permisos és molt escalonada, provoca que sigui difícil preveure el nombre de persones que finalment s'hi acabarien acollint, i obliga a treballar en un escenari d'incertesa. Afegeixen que el nou permís es va aprovar el dia 30 de juny del 2023, que coincidia amb les vacances d'estiu. Aquest fet va provocar que, en alguns casos, els permisos s'encadenessin amb el període de vacances ja planificat i acceptat.

En aquest punt ens hem de referir a **la potestat d'autoorganització de l'Administració, entesa com el conjunt de facultats de què disposa per ordenar els mitjans personals i materials**, a fi d'adoptar la millor opció en cada situació, ostentant un marge de decisió que possibilita l'eficàcia administrativa. Tot i això, la seva decisió ha d'estar emparada per causes que la justifiquin i que no suposin un greuge comparatiu respecte a la resta de personal, i una vulneració a la conciliació de la vida laboral i familiar.

En aquest sentit, la Sentència de la Sala Contenciosa Administrativa de l'Audiència Nacional, de 12 de novembre de 2008, va declarar que el concepte de necessitats del servei constitueix un concepte jurídic indeterminat que atorga a l'Administració un marge d'apreciació, a fi de concretar les circumstàncies que entenen que concorren en el cas concret per a l'exercici d'aquella facultat.

L'IMSS ha manifestat a la Sindicatura que l'impacte provocat pel gaudiment dels permisos de paternitat/maternitat per part d'alguns professionals va tenir una afectació més elevada respecte a altres períodes de l'any, sense que l'equip de Recursos Humans ho pogués anticipar.

Afegeix que es va veure obligat a treballar en un escenari d'incertesa important i, tot i tenir delimitat el nombre màxim de persones que podien acollir-se, va ser molt difícil determinar com s'acabarien distribuint els permisos temporalment i per territori. Aquest fet va afegir més complexitat a la gestió de les substitucions i, en general, de qualsevol mesura destinada a limitar les dificultats vinculades amb l'augment de la càrrega de treball causada als equips afectats.

No obstant això, aquesta Sindicatura considera que, tenint en compte la facultat d'autoorganització dels ens locals i la necessitat d'avaluar les necessitats del servei abans d'atorgar el permís, l'IMSS hauria de poder gestionar aquest tipus de situacions de manera satisfactòria i fer front a la cobertura per absència de professionals, com desenvoluparem a continuació.

### **3. La incidència del permís en la prestació del servei a l'IMSS**

Segons indica el consistori, existeixen diverses opcions per fer front a la cobertura per absència de professionals, a fi de disminuir el possible impacte en l'atenció a la ciutadania. Així, d'una banda, **els centres disposen de la possibilitat de demanar un reforç a través de l'Equip Volant**, normalment per abordar cobertures curtes.

D'altra banda, en el cas que la cobertura sigui prolongada (durada superior a vuit setmanes), el reforç es fa **seleccionant entre els professionals disponibles a la borsa de treball** corresponent, gestionades directament per l'IMSS.

Assenyalen, però, una sèrie de **dificultats en la gestió de les borses** de què disposa l'IMSS a l'hora de fer cobertures per un període inferior als tres mesos. Això és a causa del fet que, en molts casos, els professionals que consten a les borses acostumen a estar ocupats en altres llocs de treball i no estan disposats a deixar el lloc per acceptar cobertures tan curtes.

A més, s'ha constatat que, en el cas de les cobertures per un període curt de temps, no és productiu incorporar persones que no tenen experiència, ja que els temps de formació necessària per integrar aquestes persones en els processos i mètodes de treball acostumen a ser més llargs que el mateix període de cobertura. Pel contra, la cobertura acostuma a ser gairebé immediata en els casos en què coincideix que hi ha persones a les borses que ja havien treballat a l'IMSS en un lloc semblant.

Per tant, queda palès que hi ha un espai important d'incidències que no es poden cobrir, com ara baixes mèdiques d'un termini inferior a tres mesos, períodes de vacances, gaudiment de permisos i altres circumstàncies que es poden donar en una plantilla de 1.500 professionals.

Tenint en compte que es tracta d'un servei essencial ja prou tensionat, i referint-nos novament a la potestat d'autoorganització de l'Administració, aquesta Sindicatura entén que **cal estudiar fórmules de planificació dels recursos humans per corregir deficiències** que, ara per ara, estan assumint la resta de professionals del servei i que, sens dubte, afecta una atenció de qualitat a la ciutadania.

### **4. Els riscos psicosocials associats a la situació descrita per la persona promotora de la queixa**

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.**

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, d'aplicació a les relacions de caràcter administratiu o estatutari del personal al servei de les administracions públiques, 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 cal consultar les persones treballadores (art. 33).

**Les situacions d'estrès laboral i la càrrega de treball excessiva es consideren elements de risc psicosocial.** Per això, convindria saber si l'Ajuntament està complint amb les seves obligacions en matèria de salut laboral, i si ha efectuat una valoració d'aquests riscos en l'equip professional de l'IMSS, a fi d'adoptar les mesures escaients per corregir la situació.

## **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'Institut Municipal de Serveis Socials no és l'adequada per garantir el dret a la salut dels treballadors i el dret de la ciutadania a una atenció de qualitat.**

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

- **Recomanar a l'Institut Municipal de Serveis Socials** que s'estudiï la possibilitat d'adoptar les mesures organitzatives adequades per garantir que les absències del personal tinguin una cobertura, amb independència de la seva durada.

- **Recomanar a l'Institut Municipal de Serveis Socials** que es faci un estudi de riscos psicosocials, si és que encara no s'ha fet, i que ens informi sobre el resultat i les mesures que caldria aplicar, si fos el cas.

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.