

RESOLUCIÓ DE LA SINDICATURA DE GREUGES

QUEIXA RELATIVA AL DRET A UNA VIDA LLIURE DE VIOLÈNCIES (RÈGIM LABORAL)

ANTECEDENTS

Descripció dels fets objecte de la queixa

En data 16 d'agost de 2022, la ciutadana va presentar una queixa en aquesta Sindicatura en què exposava el següent:

- Era treballadora de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau. Havia estat víctima d'assetjament per raó sexual per part del cap de servei de la seva unitat. La situació conflictiva remuntava a l'any 2016, quan es va acudir a un servei de mediació hospitalària, sense que s'arribés a cap acord.
- Mentre va durar el conflicte, va intervenir-hi la Inspecció de Treball en dues ocasions. En la primera, la Inspecció instava a aplicar algunes mesures correctores, entre elles la de procedir a l'avaluació de riscos psicosocials de la Unitat de Traumatologia i la formació en habilitats de comunicació i de recursos humans del metge cap del servei denunciat per la interessada.
- El 3 de febrer de 2021, en una intervenció posterior de la Inspecció de Treball, es va concloure que s'observaven deficiències en matèria de riscos laborals, i es va formular un requeriment, sens perjudici de la possible proposta de sanció. La Inspecció instava a:
 - Reformar els protocols d'assetjament sexual i per raó de gènere.
 - Fer una formació a tot el servei en perspectiva de gènere, amb assistència obligatòria per al metge denunciat per la interessada.
 - Oferir una formació en habilitats de treball en equip a tota la plantilla en la qual s'inclouïa la interessada.
 - Dur a terme una nova valoració en matèria de riscos psicosocials abans d'un any, ja que la primera que es va fer no es va arribar a completar. No es va avaluar el grup femení ni se'n van treure conclusions.

Inspecció no va concloure que el metge denunciat assetgés laboralment la interessada.

- El 27 de juliol de 2021, van acomiadar la interessada per una presumpta negligència mèdica en una intervenció quirúrgica. La va acusar d'aquesta negligència el metge que ella prèviament havia denunciat per assetjament. El Comitè que va avaluar els fets no tenia una composició paritària, i el metge denunciat per presumpte assetjament en formava part.
- L'1 d'agost de 2022, l'hospital no havia dut a terme la formació en perspectiva de gènere a la Unitat de Traumatologia de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau. Tampoc no havia fet una nova valoració de riscos psicosocials amb mesures correctores.
- La interessada no va poder participar en la formació en habilitat de treball en equip que va requerir la Inspecció del Treball, atès que la van acomiadar.
- La disconformitat sobre el seu acomiadament es troba en seu judicial.

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 Consorci Sanitari de Barcelona** per tal de conèixer les intervencions realitzades en relació amb la queixa presentada.

El dia 14 de setembre 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 30 de juny de 2023, aquesta Sindicatura va rebre la informació sol·licitada. La informació rebuda ve acompanyada d'un informe redactat per un lletrat que actua en nom i representació de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau. El lletrat argumenta la manca de competència de la Sindicatura de Greuges de Barcelona per supervisar la qüestió exposada per la ciutadana.

Així mateix, en la informació facilitada s'hi inclou el Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, vigent a l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau des del dia 5 d'octubre de 2021.

CONSIDERACIONS

1. Manca de col·laboració amb la Sindicatura

Aquesta institució ha hagut d'esperar més de nou mesos per rebre la informació sol·licitada. 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. També **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).

Així mateix, volem manifestar que, **en la resposta municipal, no s'ha facilitat informació sobre les qüestions que es van plantejar, a fi de supervisar l'actuació de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau.** Per aquest motiu, és difícil discernir si s'ha actuat correctament en el cas concret, alhora que no es correspon amb el deure de col·laboració amb la Sindicatura ni amb els principis d'actuació d'una bona administració.

D'acord amb aquests fets, **es recorda al Consorci Sanitari de Barcelona 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 competència supervisora de la Sindicatura de Greuges de Barcelona en el cas objecte d'aquesta queixa

Arran de la queixa formulada per la persona interessada, la Sindicatura de Greuges de Barcelona va efectuar un requeriment d'informació a l'Hospital a través del Consorci Sanitari de Barcelona, al qual està integrat.

Com a resposta, s'ha traslladat a aquesta institució un informe jurídic elaborat per un lletrat en representació de l'Hospital, en el qual s'al·lega la manca de competència de la Sindicatura de Greuges per supervisar tant l'actuació de l'Hospital com de la queixa en qüestió.

L'informe assenyala que la qüestió plantejada no té causa en l'activitat administrativa de l'Ajuntament de Barcelona. Segons indica el lletrat, l'Hospital en qüestió, tot i estar adscrit al Consorci Sanitari de Barcelona, té naturalesa de fundació del sector públic de la Generalitat de Catalunya, atorgada a través de concert. Per tant, no és un servei públic de l'Ajuntament de Barcelona ni dependent d'ell, fet que exclou la competència de la Sindicatura per supervisar-ne l'actuació.

En resposta a aquest argument, la Sindicatura de Greuges de Barcelona vol recordar que l'òrgan de govern de la Fundació de Gestió Sanitària de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau és un patronat que està constituït per tres representants de la Generalitat, **un de l'Ajuntament de Barcelona** i un altre del Capítol de la Catedral. De manera que l'Hospital està governat pel Patronat de la Fundació, on hi ha representació de l'Ajuntament de Barcelona.

Així mateix, l'Hospital està integrat al Consorci Sanitari de Barcelona, que és una entitat de dret públic de base associativa, constituïda per la Generalitat de Catalunya i **l'Ajuntament de Barcelona**.

En aquest sentit, d'acord amb el Reglament del Síndic de Greuges de Barcelona aprovat pel Plenari del Consell Municipal en sessió de 21 de març de 2003, per desenvolupar les seves funcions aquesta institució gaudirà de la col·laboració dels òrgans municipals. **En el supòsit de consorcis, mancomunitats, comarques, entitats metropolitanes, societats d'economia mixta amb participació municipal i altres organismes en què participi l'Ajuntament de Barcelona**, els representants d'aquest a les esmentades organitzacions demanaran als seus òrgans de govern la col·laboració que els sol·liciti el Síndic/a (Base III.2).

L'informe jurídic també determina una manca de competència de supervisió en raó de la matèria, al·legant la **impossibilitat d'intervenir en aquells supòsits que són objecte d'un procediment judicial**. Si bé és cert que aquesta limitació competencial apareix recollida en el Reglament del Síndic de Greuges de Barcelona (Base IV.3), creiem necessari apuntar que el procediment judicial contra l'Hospital versa sobre la determinació de la causa de l'**acomiadament** de la treballadora. La intervenció supervisora de la Sindicatura no tracta d'aquest assumpte.

Com veurem a continuació, aquest pronunciament se centra exclusivament a conèixer el grau d'aplicació i de compliment dels requeriments efectuats per la Inspecció del Treball, fonamentalment en relació amb l'**avaluació de riscos laborals** i els **protocols previstos** per l'Hospital per abordar situacions **d'assetjament sexual o per raó de sexe**. Aquestes qüestions són alienes a la causa d'acomiadament de la persona interessada que es troba *sub judice*.

3. Marc jurídic de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral

La ciutadana manifestava a aquesta institució haver patit assetjament de caràcter sexual per part del seu superior jeràrquic després de rebre al seu mòbil un missatge amb un contingut sexista. Els efectes d'aquest missatge s'haurien perllongat un temps durant el qual, segons la interessada, va haver de suportar burles del seu superior jeràrquic i d'un altre company.

Sens dubte, l'assetjament sexual o per raó de sexe és un acte de violència que atempta contra el dret a la dignitat de les persones treballadores i pot crear un entorn humiliant, degradant o ofensiu per a la persona afectada. A més, és susceptible de produir danys a la seva salut. Convé recordar que aquest tipus de situacions afecten amb major intensitat al col·lectiu de treballadores femenines.

En la documentació que adjunta la interessada, però, no apareix aquesta circumstància d'assetjament sexual o per raó de sexe que al·lega en l'escrit de queixa a aquesta institució. En qualsevol cas, la conducta descrita podria encabir-se en el que la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones, defineix com una conducta d'assetjament per raó de sexe:

Article 7. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe:

1. Sens perjudici d'allò establert en el Codi Penal, segons aquesta Llei constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
2. Constitueix **assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.**

Per la seva banda, la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, **reconeix que les violències masclistes es poden manifestar en l'àmbit laboral i adopten la forma d'assetjament sexual.**

En l'àmbit estrictament laboral, el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, recull el dret de les persones treballadores al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, i inclou la protecció davant l'assetjament sexual o per raó de sexe (art. 4.2.e). Aquesta conducta constitueix una infracció molt greu en el Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (art.8).

En aquest sentit, la Llei 3/2007 imposa a les empreses **l'obligació de disposar de procediments i mesures específiques per a la prevenció de l'assetjament, així com d'un procediment adequat per comunicar i denunciar les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe** (art. 48).

Tal com apunta el Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual per raó de sexe a l'empresa, elaborat pel Consell de Relacions Laborals de Catalunya, la definició i implantació d'una política contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a través d'un protocol d'actuació acordat amb la representació de les persones treballadores és un instrument clau per gestionar aquest tipus de problemes.

3. La prevenció de riscos laborals

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (LPRL) defineix el risc laboral com la possibilitat que una persona treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball, i imposa a **les empreses el deure de garantir la salut de les persones treballadores en l'entorn laboral**.

Aquí convé destacar la importància de les empreses d'anticipar-se per prevenir els riscos laborals i evitar afectacions a la salut de les persones treballadores.

De fet, **la LPRL obliga a les empreses a avaluar, planificar i prevenir els riscos. La prevenció es fa a través de l'elaboració d'una avaluació de possibles riscos** i la corresponent planificació de l'activitat preventiva en funció dels resultats de l'avaluació (arts. 14, 15 i 16).

Entre els riscos a valorar, cal incorporar el d'assetjament sexual o per raó de sexe, ja que és evident que un possible assetjament d'aquesta naturalesa pot tenir un impacte negatiu sobre la salut i el benestar de la persona que el pateix i, per tant, es converteix en una font de risc laboral que cal gestionar.

Recentment, la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, ha recollit l'obligació de les empreses d'incloure la violència sexual entre els riscos laborals. Així ho apuntava el Tribunal Constitucional en les sentències 62/2007, de 27 de març, i 160/2007, de 2 de juliol, en les quals posava de manifest que aquests riscos de caràcter sexual s'han de prevenir en els termes previstos a la LPRL.

4. La intervenció de la Inspecció de Treball en el conflicte laboral plantejat

Per la documentació que aporta la interessada, queda constància d'una situació de conflicte laboral que parteix de l'any 2016. **Els fets es van iniciar arran d'una denúncia de la interessada contra el seu superior jeràrquic en què al·legava una situació d'assetjament laboral** per sobrecàrrega de tasques a diferència de la resta de l'equip de treball d'aquella unitat.

Després que no prosperés la mediació interna duta a terme al centre de treball, es va plantejar la qüestió a la Inspecció de Treball i va donar lloc a la realització d'actuacions inspectores. En aquella ocasió, la Inspecció de Treball va concloure el següent:

De la documentació aportada per les parts compareixents i de les manifestacions d'aquestes en seu inspectora, es comprova l'existència d'un conflicte interpersonal entre xxxx i el seu responsable jeràrquic xxxx. Però no es poden constatar les circumstàncies al·legades per la treballadora, respecte a una suposada situació d'assetjament laboral o tracte discriminatori en comparació amb la resta de companys i companyes de la mateixa unitat.

Ara bé, després d'aquesta conclusió, **es va requerir a l'Hospital que adoptés algunes mesures correctores**. Entre aquestes mesures destacaven la d'efectuar l'avaluació de riscos psicosocials de la unitat hospitalària i l'adopció d'altres mesures correctores. Per a aquest requeriment, la Inspecció va posar com a data límit de compliment el mes de gener de 2019.

Així mateix, es va requerir que el responsable de la unitat hospitalària fes, de manera immediata, una formació en habilitats de comunicació i gestió de recursos humans.

El juliol de l'any 2020, **la Inspecció de Treball va dur a terme unes actuacions comprovadores** amb l'objecte de valorar una presumpta exposició en el lloc de treball, respecte de conductes que poguessin ser compatibles amb una situació d'assetjament laboral, i valorar l'actuació preventiva de l'Hospital en matèria de riscos psicosocials.

Les actuacions comprovadores se centraven en dos aspectes:

- **Comprovar el compliment del requeriment efectuat a l'Hospital en relació amb l'avaluació dels riscos laborals.**

En aquest apartat, es comprovà que s'havia donat compliment al requeriment d'avaluar els riscos laborals. Tot i això, s'**observaven algunes deficiències**, com el fet que no s'haguessin aplicat algunes mesures preventives derivades d'aquesta avaluació.

Per aquest motiu, la Inspecció de Treball va fer un nou requeriment a l'Hospital per tal que garantís l'efectiva aplicació de les mesures preventives incloses en la planificació de l'avaluació de riscos, i que dugués a terme una nova avaluació psicosocial quan hagués transcorregut un any, a fi de valorar l'impacte de les mesures preventives aplicades.

- **Comprovar el procediment de l'Hospital per abordar situacions d'assetjament a la feina.**

Sobre aquesta qüestió, es va detectar que el centre sanitari disposava d'un procediment per a la gestió de conflictes en les relacions laborals que incloïa el Protocol d'actuació per a la gestió de casos de detecció precoç de l'assetjament.

Ara bé, la Inspecció afegia que **calia revisar el Protocol i fer algunes millores a l'apartat dedicat a l'assetjament sexual i per raó de sexe**. Recordava l'ampli consens en el fet que el Protocol d'assetjament sexual i per

raó de sexe, per les seves característiques, estigués separat d'altres procediments i protocols.

A més, la Inspecció de Treball va proposar a l'Hospital la implementació d'algunes **mesures orientatives**, entre les quals es trobava la de considerar la realització d'una **formació sobre la perspectiva de gènere** dirigida a tota la plantilla, a la qual hauria d'assistir el responsable jeràrquic de la interessada.

En el cas objecte d'aquesta queixa, arran de la intervenció de la Inspecció de Treball, doncs, va quedar palès que **l'Hospital no havia complert amb la seva obligació d'avaluar tots els riscos laborals possibles**. I això tot i la claredat del marc jurídic que regula aquesta qüestió.

Així mateix, es va comprovar que no disposava d'un protocol propi per abordar i gestionar les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, en el cas que alguna persona treballadora ho denunciés.

5. El compliment dels requeriments instats per la Inspecció de Treball

El motiu de queixa de la interessada rau principalment en la manca de compliment d'una part dels requeriments i de les mesures instades per la Inspecció de Treball.

Segons ha informat a aquesta Sindicatura, malgrat que ja no forma part de la plantilla de l'Hospital, en el moment de demanar la intervenció de la Sindicatura (agost de 2022), aquest no havia fet la formació en perspectiva de gènere a la qual havia d'assistir expressament la persona denunciada per assetjament. Tampoc no s'havia format a aquell treballador en habilitats comunicatives i de gestió de recursos humans.

En aquest punt, la Sindicatura considera adient ressaltar la **importància que les empreses formin les persones treballadores en perspectiva de gènere**. La pràctica d'aquest tipus de formació **és una mostra que l'empresa ha assumit el valor de la igualtat com a part essencial de la seva cultura** i, conseqüentment, actua amb respecte absolut al principi que no hi ha feines diferenciades per a dones i homes, sinó que hi ha persones amb coneixements, capacitats i competències necessàries per assolir els objectius de l'empresa.

Una altra qüestió que manifestava la interessada és que l'Hospital no estava fent el seguiment de les mesures proposades en la planificació preventiva vinculada a l'avaluació de riscos laborals.

Precisament, la Sindicatura va demanar informació sobre aquests aspectes quan es va dirigir als responsables de l'Hospital a través del Consorci Sanitari de Barcelona. Però com ja hem indicat més amunt, l'Hospital no ha col·laborat amb la tasca de supervisió que té encomanada aquesta institució.

Davant del desconeixement sobre el compliment dels requeriments dirigits a l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau, **la Sindicatura informarà la Inspecció de Treball d'aquesta circumstància** a fi que valori la necessitat de comprovar en quina mesura el centre sanitari n'ha donat compliment.

Per acabar, volem recordar que, respecte a l'assumpte objecte d'anàlisi, **el Consorci Sanitari de Barcelona** pot jugar un paper fonamental. Entre les seves funcions hi ha la direcció i coordinació de la gestió dels centres, els serveis i els establiments d'atenció sanitària, sociosanitària i de salut pública en l'àmbit territorial de la ciutat de Barcelona. Per aquest motiu, aquesta institució considera que **pot contribuir de manera decisiva al fet que els centres sanitaris disposin de les eines necessàries per prevenir l'assetjament sexual en l'àmbit laboral.**

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, **el Consorci Sanitari de Barcelona ha incomplert el seu deure de col·laboració i no ha facilitat a aquesta Institució la informació sol·licitada amb la finalitat de supervisar l'actuació objecte d'aquesta queixa.**

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

- **Recomanar al Consorci Sanitari de Barcelona** que garanteixi, si és que no ho ha fet, que tots els centres sanitaris que depenen d'ell disposin de la corresponent avaluació de riscos laborals, a fi de detectar i prevenir possibles situacions de danys derivats del treball i, especialment, aquells vinculats amb qüestions d'índole sexual. Així mateix, es recomana comprovar periòdicament que es fa el seguiment oportú de les mesures derivades de les avaluacions de riscos laborals.
- **Recomanar al Consorci Sanitari de Barcelona** que s'asseguri que els centres sanitaris que depenen d'ell disposin d'un protocol específic per abordar les situacions que eventualment es podrien produir en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe. Així mateix, es recomana que s'informi suficientment del protocol les persones treballadores.
- **Recomanar al Consorci Sanitari de Barcelona** que comprovi si s'ha donat compliment als requeriments i a les mesures orientatives de la Inspecció de Treball, relatives a la formació sobre habilitats de comunicació i gestió de

recursos humans del treballador denunciat, així com la formació sobre la perspectiva de gènere dirigida a tota la plantilla i, especialment, al treballador denunciat.

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.