

AGÈNCIA TRIBUTÀRIA DE CATALUNYA

A) Marc normatiu

L'article 95.2 de l'EBEP, d'aplicació a totes les Administracions Públiques, qualifica com a falta molt greu l'assetjament laboral.

El Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina (aprovat en data 23.01.14), té entre altres objectius

- garantir l'aplicació de les mesures necessàries per a la protecció de les víctimes en tot moment, incloent-hi les mesures cautelars que calquin per a acabar amb l'assetjament
- garantir, si s'escau, l'aplicació de les mesures sancionadores que corresponguin

Les persones afectades per un eventual assetjament poden adreçar una sol·licitud d'intervenció a la directora general de Funció Pública, que ordenarà, si aquella sol·licitud s'admet a tràmit, la constitució d'una comissió d'investigació que haurà d'entrevistar les persones afectades. Alhora, Funció Pública haurà d'adoptar les mesures cautelars que consideri necessàries. A partir de la resolució d'aquella comissió Funció Pública emetrà una resolució que pot consistir en arxivar la sol·licitud o bé proposar la incoació d'un expedient disciplinari.

El Director de l'ATC (pel cas que ens interessa) ha d'informar els delegats de prevenció del resultat de la investigació feta per Funció Pública.

B) Presumpte assetjament a l'ATC

Els tres sindicats presents a la Junta de Personal, a través dels nostres delegats de prevenció, hem rebut (en data 13 de febrer, quan la resolució era de 19 de gener, és a dir, gairebé un mes més tard, tot i la naturalesa urgent de la qüestió), del Director de l'ATC, la corresponent informació sobre el resultat de la investigació feta des de Funció Pública sobre un cas d'assetjament que s'ha produït recentment a l'ATC.

La comissió d'investigació, de Funció Pública, ha constatat "l'existència d'indicis d'assetjament psicològic en el treball" així com "conductes hostils sistemàtiques de la persona presumptament assetjadora vers la persona presumptament assetjada", presentant-se aquelles conductes "de forma reiterada durant un període de temps perllongat" la qual cosa s'ha produït mitjançant "una escalada en relació a la intensitat que fa que (les conductes) siguin cada vegada més evidents i manifestes".

El mateix informe revela la responsabilitat de l'ATC en aquests fets quan diu que "... la manca d'una gestió efectiva i eficient de la situació i el no abordatge directe dels problemes... resulta un element afavoridor per l'aparició de conflictes i el desenvolupament de situacions d'assetjament psicològic del treball".

C) La postura de CATAC

Des de CATAC hem denunciat que no s'hagin adoptat mesures cautelars traslladant la persona presumptament assetjadora a un altre centre diferent del que presta serveis la presumpta víctima. Creiem que els indicis, atès el mateix informe de Funció Pública, son prou colpidors com per a justificar aquesta mesura.

Tanmateix, la direcció de l'ATC, a través de la seva àrea de RRHH, sembla més interessada a protegir el presumpte assetjador abans que la presumpta víctima. Fins a tal punt que proposa el trasllat de la víctima i no el del assetjador. Ens sembla de jutjat de guàrdia.

Al·lega a més la direcció que la resolució de Funció Pública no és ferma perquè ha estat recorreguda. Però això resulta irrellevant, ja que el que hem demanat és l'adopció de mesures cautelars, i precisament per a aquests casos de manca de fermesa s'han previst les mesures cautelars.

Demanem a més l'apertura immediata d'un expedient disciplinari per falta molt greu, cosa que ja hauria d'haver fet l'Administració d'ofici des del mateix moment de la resolució de la comissió d'investigació.

En tot això, la direcció està jugant un paper lamentable i no pensem quedar-nos de braços creuats. Us anirem informant.