

2n COMUNICAT DEL COMITÈ UNITARI

Benvolgudes companyes i companys,

Ens dirigim novament a vosaltres per clarificar la informació apareguda els darrers dies a diferents mitjans, en relació al cas d'assetjament laboral provat a una companya de la corporació i que ha suposat una sanció per falta molt greu a l'Ajuntament d'Argentona.

Primer de tot, condemnem la situació d'assetjament produïda i transmetem a la nostra companya tota la nostra força i solidaritat per dir-li que en aquests moments no està sola, alhora que li desitgem una ràpida recuperació.

Malauradament, aquestes situacions no són un fenomen aïllat sinó que són relacions de poder que legitimen i perpetuen desigualtats i discriminacions afectant el rendiment, la dignitat i la seguretat, produint una greu afectació en la salut.

En relació a aquest cas manifestem:

- 1. La situació ve de l'octubre de 2023** quan es posa en coneixement la situació de malestar del departament, especialment de la treballadora afectada. Les **accions** que l'equip de govern va dur a terme van ser del tot **contraproductives**, tant per la víctima com per la resta de companys/es. La situació es va voler tractar com un conflicte entre dues parts i es va **aïllar** la treballadora de la resta de l'equip en un evident acte discriminatòri.
- 2. Aquesta situació es posa en coneixement de forma oficial a RRHH el mes d'abril de 2024, moment en el que s'hauria d'haver aplicat de forma immediata el protocol d'assetjament laboral establert a l'Ajuntament d'Argentona.**
- 3. La inacció continuada**, tant abans com després d'activar el protocol, va ocasionar un clima laboral d'inseguretat. Calia un enfocament de drets i protecció de la treballadora per una situació d'assetjament laboral en el marc del Protocol. Es proposa una mediació que no pertoca en una situació de desigualtat evident. Tot i la formalització de la denúncia interna, l'ajuntament va mantenir la inacció durant tres setmanes, fins que finalment va enviar l'expedient a Inspecció de treball.
- 4. Lamenten també algunes declaracions** que diuen que el Protocol vigent no afecta càrrecs electes o que la Comissió no s'ha reunit durant aquest mandat. **El Protocol afecta tant les persones treballadores, com càrrecs electes**, persones que s'adrecen a l'ajuntament per fer tràmits i gestions, empreses externes que tenen relació amb l'ajuntament. Els càrrecs electes tenen obligacions dins el marc de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i del codi ètic i de bon govern que regula la conducta i el clima laboral. Els mecanismes i les sancions per depurar responsabilitats són diversos i depenen de la normativa i van des de la suspensió del càrrec fins a la inhabilitació per exercir funcions públiques.

En relació a la comissió per la prevenció i tractament d'assetjament laboral, **s'ha reunit**, en aquest mandat per continuar la feina iniciada a l'octubre de 2022 per la revisió del Protocol i per l'adaptació a la normativa actual. Al setembre 2023 va presentar la feina feta, en un acte celebrat al Saló de Plens on havia convocat a tots els càrrecs electes i el personal. L'acte de presentació del nou Protocol tenia un calendari d'aprovació que va quedar aturat per mandat de RRHH i posposat fins a les eleccions sindicals celebrades el 14/11/2024.

La Comissió del Protocol té dues funcions:

- Acollida on realitza un procés d'acompanyament i suport i fa proposta de mesures preventives a RRHH. Investigació de les denúncies. Emetre un informe vinculant que fa arribar a RRHH amb la proposta de mesures correctores. En cas d'assetjament, RRHH ho comunica a alcaldia perquè dicti resolució que inicia la incoació d'expedient disciplinari i l'adopció de les mesures correctores tal com recull el document del Protocol.
 - Vetllar per la implementació de les mesures preventives, entre d'altres la socialització del document. Es van preveure dues formacions durant el 2023 i el 2024 per la sensibilització i detecció de 4 hores de durada, que van quedar reduïdes a 1,5 hores per indicacions d'alcaldia, resultant insuficients per atendre la complexitat dels conceptes i del procediment.
- 5. Comuniquem que no es va posar en marxa el protocol i manifestem que NO es va informar als membres, INEXISTENTS, d'una Comissió per tant, NO OPERATIVA, per fer la seva feina a l'hora de desplegar les mesures. El Protocol no estava a la intranet pública de RRHH. No s'informa en la Carta de Benvinguda ni al manual d'acollida. No s'han tingut en compte les necessitats manifestades per incorporar una figura jurídica i per fer l'encomana de funcions específiques d'alta complexitat i responsabilitat.**
- 6. Aclarim, respecte el procediment dut a terme per Inspecció de Treball, que les conclusions de l'informe es basen en fets provats.** Inspecció de Treball ha dut a terme una tasca d'investigació, reunint proves i testimonis de les dues parts i de l'estudi ha conclòs que s'ha produït assetjament laboral cap a la companya i s'ha creat un entorn laboral totalment insostenible derivat del lideratge tòxic de la regidora.

Concretament, els fets provats i conclusions d'Inspecció de Treball són les següents:

- L'Ajuntament d'Argentona, com a entitat ocupadora de la treballadora assetjada, sent coneixedora de l'existència d'un possible cas d'assetjament, no ha adoptat cap mesura efectiva per a investigar-ho i impedir-ho o reparar la situació.
- No hi ha cap dubte que l'Ajuntament d'Argentona ha tingut coneixement d'aquests fets, no sols per part de la treballadora, sinó també a través d'altres companys de treball, i no sols formalment mitjançant escrit de denúncia, sinó també mitjançant comunicacions informals.
- Segons s'ha comprovat, des de l'estiu de 2023, diversos companys de treball de la treballadora ja venien, per pròpia iniciativa, dirigint-se al departament de recursos humans per a comunicar el tracte inadequat, hostil i humiliants que la regidora venia proporcionant a tot l'equip, però especialment a l'assetjada. Davant això, l'Ajuntament no dona entitat a aquest plantejament com una possible situació d'assetjament, i no adopta cap mesura sobre aquest tema.
- L'Ajuntament sí que va comptar amb mitjans de prova que van facilitar indicis suficients per a, des del primer moment, haver donat a la situació una entitat, com menys, de possible assetjament laboral, i haver actuat en conseqüència.
- Ha quedat constatat que s'ha produït una situació d'assetjament laboral. D'igual manera, ha d'insistir-se que l'Ajuntament d'Argentona va tenir coneixement de l'existència, o com menys de la possible existència d'aquesta situació d'assetjament laboral.
- L'obligació de l'Ajuntament davant aquesta situació d'assetjament era en tot moment la de garantir el dret de la treballadora en la relació laboral a la consideració

deguda a la seva dignitat, protegint-la enfront d'aquest assetjament laboral. Tanmateix, l'Ajuntament no va adoptar les mesures necessàries per a això.

- A més d'això, pretendre que no pot aplicar-se cap mena de mesura contra la persona assetjadora per raó del seu càrrec, provoca, com ha ocorregut en el cas que ens ocupa, que el resultat sigui encara més lesiu per a la treballadora assetjada que veu com l'Ajuntament no compta amb les eines necessàries per a actuar en defensa de la seva dignitat en cas de veure's vulnerada en una situació d'assetjament.
- A conseqüència d'això, el menyscote a la dignitat de la treballadora s'aprecia en la defectuosa organització empresarial que ha determinat que es produeixin i es mantinguin unes condicions laborals de la treballadora lesives de la seva dignitat, derivades del defectuós exercici de les facultats de gestió empresarials. Això ha suposat que l'empresa no hagi garantit la protecció efectiva d'aquest dret a la dignitat, ja que l'empresa ha omès les mesures necessàries per a protegir la treballadora afectada enfront d'un atemptat efectiu i real del dret a la consideració deguda a la seva dignitat. Es tracta per tant d'una omisió de les mesures de protecció i garantia dels drets laborals bàsics per part de l'empresa.
- Els fets que s'han descrit com constatats suposen un incompliment per part de l'Ajuntament d'Argentona del que es disposa en l'article 4.2.e) del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 de octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors que disposa, en la relació de treball, els treballadors tenen dret al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.

És per tot això que exigim que de forma immediata es repari la situació protegint a la companya de represàlies, que l'Ajuntament atengui a les conclusions i fets provats d'Inspecció de Treball, demani disculpes per la seva inacció i incompliment d'obligacions i que prengui les mesures, accions i canvis necessaris per evitar que situacions similars d'assetjament i manca de respecte a la dignitat dels treballadors es tornin a repetir.

Agraïm la vostra atenció i suport, seguim treballant per construir un entorn de treball on tots i totes ens sentim valorats/des i respectats/des podent aportar valor i servei per la ciutadania i el conjunt de la vila d'Argentona.

Argentona, 20 de febrer de 2025