

El Gobierno de Canarias continúa “incentivando y reconociendo” el trabajo de los empleados públicos (4)

El clima de trabajo: el mobbing y la Inspección de Servicios.

Uno de los factores que sin duda inciden en la eficacia de los servicios públicos, de la Administración, es el que se centra en la satisfacción y en el clima de trabajo del personal de la organización como indicadores de calidad.

Cuando a los empleados públicos, en vez de incentivar y reconocer nuestro trabajo, se nos *machaca* desde la cúspide de la pirámide administrativa, nos quedan pocas cosas que nos ayuden a desarrollar nuestra tarea con algo de ilusión, con ganas. Y una de ellas es un clima de trabajo positivo.

Enemigo principal de ese clima positivo es el mobbing. Los expertos en la materia, a la vista de las estadísticas, señalan que el sector en el que se da con mayor incidencia el mobbing es el de la Administración Pública. Se ha constatado que el 60% de las bajas por depresión del personal de la Administración Pública son a causa del acoso laboral.

El barómetro Cisneros V sobre Mobbing en la administración habla de una tasa cercana al 22% de funcionarios afectados por este problema. Los casos de acoso laboral entre funcionarios suelen ser más duros y de mayor duración. Es muy difícil que un funcionario “se vaya”. Desgraciadamente en las empresas privadas el Mobbing suele terminar con la salida de la víctima. Según este Estudio, que se realizó en la Agencia Tributaria y la Intervención General de la Administración del Estado con una participación del 62% de los 7.000 funcionarios hace 2 años, encuentra que un 15 % de los funcionarios son acosados por no querer incurrir en irregularidades o fraudes, no ceder ante el servilismo, o reivindicar los derechos propios, junto a la envidia por un buen hacer profesional son las causas más comunes.

Y si el acosado es **funcionario**, los mecanismos de defensa se debilitan, por cuanto la Inspección de Trabajo carece de competencias para intervenir y, sobre todo, **sancionar**. Así, los Criterios Técnicos sobre mobbing emitidos por la Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, lo consideran como una infracción en materia de relaciones laborales, y por tanto actuará sólo **cuando se trate de trabajadores por cuenta ajena** en el ámbito de la relación laboral. Por tanto, la Inspección de Trabajo sólo es competente para realizar actuaciones relacionadas con la Prevención de Riesgos Laborales y el derecho de los trabajadores a su integridad física y no para atender los supuestos de: *simple* (¿...?) violación del derecho a la consideración debida a la dignidad. Concluyen afirmando que el objeto de control y vigilancia es la Administración Pública y **no la conducta de las personas**

que en ella prestan servicios, dejando claro que el Inspector de Trabajo no debe suplantar el **papel disciplinario** de la propia Administración. De ahí la importancia que tiene la **Inspección General de Servicios** y los responsables de los departamentos en esta materia.

Pero el mobbing no despierta el mismo interés que otros factores que inciden en la eficacia de la Administración y en un clima de trabajo favorable. En la Ley de Presupuestos para 2011, y en normas precedentes, se refuerza incluso más allá de límites razonables, el papel de la Inspección de Servicios y de la Inspección Médica en el control del absentismo. Del mobbing ni una palabra.

Y es un problema gravísimo, para la Administración y, sobre todo, para los que lo padecen.

Pues bien, ha llegado a nuestro conocimiento el caso de un funcionario que parece ajustarse plenamente al perfil típico del acoso laboral. Resulta que algunos funcionarios *tuvieron el atrevimiento* de solicitar, en el último concurso del Grupo C, puestos de trabajo que, por su contenido, les atraían profesionalmente. Uno de ellos tuvo la desgracia de solicitar, y obtener, destino en uno de esos *chiringuitos* que aún subsisten en la Administración; uno de esos departamentos con dependencias desperdigadas en pequeños locales de alquiler, en los que se trabaja **a puerta cerrada** –literalmente, el ciudadano tiene que tocar el timbre para que le abran la puerta y ser atendido-, en los que no saben lo que es el SICHU, los partes de firmas o cualquier otro mecanismo de control del cumplimiento de la jornada y horario.

El recibimiento del funcionario en cuestión, cuando tomó posesión, fue *apoteósico*: malas caras, ni un “hola”, ni un “aquí estamos para lo que necesites”. Como lugar de trabajo se le asigna un pasillo, sombrío, opaco, con una mesa rancia, unida a una silla parcialmente rota que presagiaba, junto al ordenador que no funcionaba, como el teléfono, una posible caída brusca; los cables en el suelo eran testigos de lo que podría producirse. Durante dos días ocupó un despacho que permanecía vacío dos años, al tercer día lo cerraron con llave. Así permaneció denuncia tras denuncia siete largos meses.

Lejos de aguantar las bajezas y desprecios diarios, cada día intentaba hacerse con su lugar de trabajo. A cualquier pregunta se producía una respuesta que denotaba perplejidad, diría yo aquello de “cuanto menos sepas, mas conoceré yo”. El caso que nos asombra es que él es el funcionario que está en la RPT de su departamento, los “otros”, son amiguitos “prestados hasta que Dios lo remedie” pues para la Administración parece que colocar a cada uno en su sitio no es ninguna prioridad. Muchas madres demandan profesores en sus colegios, muchos departamentos se llenan de sudor al demandar funcionarios por el exceso de trabajo, en cambio ellos no están, y los que tienen que estar mejor que miren al cielo, porque no se les asigna trabajo alguno. Claro es que si trabajan en lo que les corresponde los “amiguitos” se preguntarán “que hago yo entonces aquí”.

El tiempo ha seguido pasando; para él ya va más de un año. Cada mañana sigue sin poder acceder a su puesto de trabajo, la puerta está cerrada, la llave que pidió a su llegada todavía



SINDICATO INDEPENDIENTE CANARIO Sector de Funcionarios

está en el cerrajero; los demás casi la tienen gastada. Al parecer, uno de los días en que pudo acceder a su trabajo, lo dejaron encerrado con llave en la oficina. ¿Putadita, despiste?

Desde 2009 denuncia los hechos a la Secretaría General Técnica y a la Inspección General de Servicios sin que, hasta ahora, se tenga constancia de actuación alguna: la puerta de acceso sigue cerrada para los ciudadanos y el SICHU aún no ha llegado a este *chiringuito*, y ello pese que el Gobierno, por Acuerdo de 22.10.2010 (BOC del 3 de noviembre) lo declaró *de uso corporativo obligatorio* para el control de la jornada y horario de trabajo del personal. Además, para “*facilitar*” el acceso de los ciudadanos a estas dependencias, ni siquiera figura su dirección y teléfonos en la web del organigrama del Gobierno, en contra de la práctica habitual de otros centros directivos, que siempre indican sus direcciones en ambas capitales canarias con independencia de cuál sea su sede oficial.

Hay muchas formas de acoso laboral, esta es una de ellas. Querer socavar la paciencia, arremeter contra la honestidad, insultar sin fundamento, hacer un vacío en todo lo que concierne a él, es otra forma de acoso laboral. No reconocer sus derechos, ocultarle los documentos de su departamento, no convocarle a nada, llamarle parásito, es otra forma de acoso laboral. Mirar hacia el otro lado a sus preguntas, reírse de sus deseos, de sus propuestas, de su puesto de trabajo, es otra forma de acoso laboral.

Como decía antes, él ha dicho basta, ya no disimula en ningún sitio, su familia no sabía nada después de un año, su hijo menor lo supo solo hace unos días, él no tuvo más remedio que contárselo.

Ahora, fruto de su acoso diario, de su deseo de trabajar como le corresponde (de ser quién debe de ser), ha recibido la respuesta a todas sus demandas de un año, con la comunicación de **la apertura de un par de expedientes disciplinarios** que, de principio a fin, parecen carecer del más mínimo rigor y hasta pudor. ¡Qué bárbaro! Maravillosa respuesta esa: ante las denuncias, ante las peticiones de querer hacer su trabajo, la respuesta es un expediente disciplinario: eso también es otra forma de acoso laboral. Es la guinda para conseguir que, de alguna manera, el funcionario en cuestión se marche a otro lugar. *¡El tío tiene mucho aguante y nos va joder el chiringuito!* –parece oírse desde sus despachos cerrados a cal y canto, y en sus tertulias durante sus salidas sin control.

Los responsables de abrir expedientes deberían preocuparse, previamente, de realizar alguna diligencia para determinar la procedencia o no de su apertura. Se llama *información reservada* y sirve, entre otras cosas, para detectar si estamos o no ante un caso moobing.

Mientras se tramita y resuelve el expediente disciplinario, la Inspección General de Servicios, y el propio departamento, permiten que la puerta de acceso a las dependencias siga cerrada y que nadie controle el horario y jornada de estos privilegiados.

Él nos quiere transmitir a todos un deseo de corazón, que por favor a ninguno nos suceda: les aseguramos que es su más ferviente deseo. Le conocemos y sabemos del amor que profesa a la materia que constituye su trabajo. Hemos hablado con él y de algo estamos



SINDICATO INDEPENDIENTE CANARIO Sector de Funcionarios

totalmente convencidos: no habrá final como vencido, aguantará hasta el final, tristemente a costa de su salud. Su ejemplo quizá anime a otros a denunciar hoy más que nunca estas situaciones de acoso laboral.

Su defensa jurídica la lleva otro Sindicato, del que esperamos que lo apoye como se merece. Mientras todo vuelve a la normalidad le queremos dar muchos ánimos desde el **SIC**. Y queremos recordarle, tanto a los responsables políticos como a algunos empleados públicos a los que parece gustarle la practica del “*DEPORTE*” del moobing, el contenido de los artículos 173 [Trato degradante] y 176 del Código Penal:

*1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.
Con la misma pena serán castigados los que, **en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional** y prevaliéndose de su relación de superioridad, **realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.***

*Artículo 176. [Autoridad o funcionario que permite las conductas de artículos precedentes]
Se impondrán las penas respectivamente establecidas en los artículos precedentes a la **autoridad o funcionario** que, faltando a los deberes de su cargo, **permitiere que otras personas ejecuten los hechos previstos en ellos.***