



editorial

En aquest butlletí, a banda dels habituals comentaris legals i jurisprudencials, us oferim el text íntegre de l'**informe de la Comissió per a l'estudi i preparació de l'Estatut bàsic de l'empleat públic**, de 25 d'abril ([accés al text de l'informe](#)), que servirà de base per a la futura reforma de la funció pública i que es preveu que iniciï la seva tramitació parlamentària abans de finalitzar l'any.

A més, us facilitem la Resolució de 7 de març d'enguany, per la qual es disposa la inscripció en el registre i la publicació de l'**Acord interconfederal per a la negociació col·lectiva 2005** ([accés al text de la resolució](#)), en el qual s'estableixen els criteris que hauran de regir l'articulació del procés negociador així com el tractament que hauran de rebre les diferents matèries objecte de negociació (salari, seguretat i salut, igualtat de tracte i oportunitats...).

legislació

ORDRE PRE/525/2005, DE 7 DE MARÇ, PER LA QUAL ES DÓNA PUBLICITAT A L'ACORD DE CONSELL DE MINISTRES PEL QUAL S'ADOPTEN MESURES PER AFAVORIR LA IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES (BOE núm. 57, 08.03.2005) ([accés al text](#))

El Consell de Ministres ha acordat un conjunt de línies o **pautes a seguir per afavorir la igualtat d'oportunitats entre sexes**, d'entre les que destaquem:

- L'establiment d'un percentatge de reserva de, com a mínim, un 5% per a l'accés a aquelles ocupacions de caràcter públic on hi hagi una baixa representació femenina.
- La implantació, a l'àmbit de les administracions públiques i prèvia negociació, d'una modalitat específica de jornada de treball a temps parcial a la qual podran acollir-se aquells que tinguin al seu càrrec persones grans, discapacitades o infants menors de 12 anys.
- L'habilitació per a la modificació de l'horari fix del personal al servei del sector públic, amb el manteniment íntegre i flexible de la seva jornada laboral, també prèvia negociació.
- L'ordenació d'altres mesures tant de promoció de la igualtat entre dones i homes com de lluita contra la violència de gènere, dins el Pla d'igualtat aprovat en el si de l'AGE.

sentències

EL DRET A LES VACANCES DES DE LA PERSPECTIVA DE LA DIGNITAT PERSONAL

Sentència del Tribunal Constitucional 192/2003, de 27 d'octubre ([accés al text](#))

Comentada per Carolina Gala

Es disposa un **acomiadament pel fet de treballar en una altra empresa durant el període de vacances**. El Jutjat el declara procedent en considerar que el seu gaudi és un dret irrenunciable i indisponible, destinat exclusivament a recuperar forces, sense que es pugui, per tant, treballar ni per a la mateixa empresa ni per a una altra. En termes semblants es manifesta el TSJ de Múrcia.

Tanmateix, el TC atorga l'emparament, en concloure que la solució anterior no s'ajusta a dret i vulnera la tutela judicial efectiva en desconèixer la dignitat i el lliure desenvolupament personal del treballador (art. 10 i 24 CE). Els arguments essencials són els següents:

1) L'evolució legal mai ha vinculat directament el fet de treballar durant les vacances amb l'acomiadament. Només s'ha previst el reintegrament del salari. La legislació vigent tampoc preveu cap prohibició en aquest sentit.



2) La concepció de les vacances com a temps de descans a disposició de l'empresari, així com la submissió del deure de treball i rendiment a una comprovació també durant aquest període, no s'ajusta a la configuració actual d'aquest dret, ni tampoc a la primacia de la llibertat de la persona i el respecte a la vida privada que la CE garanteix.

3) Les sentències impugnades obliden el dret de totes les persones a un tracte digne, que no contradigui la seva condició d'ésser racional i lliure, capaç de determinar la seva conducta en relació amb si mateix i el seu entorn.

4) La defensa d'una dedicació exclusiva de les vacances a recuperar les energies físiques i mentals, pel seu bé i el de la empresa (i que si no ho fa se'l pot acomiadar), suposa una interpretació del principi de bona fe que produeix un desequilibri injustificat i també implica desconèixer la llibertat i el dret al treball reconegut a la CE.

5) La consideració de les vacances com un període destinat a recuperar forces, suposa reduir a les persones a un simple factor de producció i negar la seva llibertat, durant aquest període, per desenvolupar la seva personalitat de la manera que consideri més adient.

Es tracta d'una sentència interessant, ja que reconeix que el dret a organitzar-se lliurement el temps de vacances forma part de la dignitat i del lliure desenvolupament personal. Però planteja, al mateix temps, el dubte de com conciliar-ho amb el reconeixement constitucional d'aquest període com a forma de garantir el dret al descans.

QUALIFICACIÓ DEL "BURN OUT" COM A ACCIDENT LABORAL

Sentència de la Sala Social del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya de 20 de gener de 2005 ([accés al text](#))

Comentada per Ferran Gonzalo

D'entre la gamma de riscos psicosocials que venen perfilant-se darrerament, la "**síndrome de la persona cremada o d'esgotament professional**" és una dels que més incidència té en el treball, sobretot en l'àmbit sanitari i docent, i que motiva, per tant, un gran nombre de baixes, normalment de llarga durada, amb el perjudici que això pot comportar tant per a la persona afectada com per a les entitats públiques o privades on es presten els serveis.

Les incapacitats tant temporals com permanents derivades d'una situació de "burn out" van en augment en els últims anys, arribant ja a quotes del 10% a l'Administració pública a Espanya, segons el V Informe Cisneros (estudi periòdic sobre assetjament laboral).

Definit com un procés d'acumulació d'estrès excessiu per una desproporció entre la responsabilitat i la capacitat de recuperació de la persona, durant un període de temps prolongat, es desenvolupa gradualment i passa per quatre fases:

- a) La idealista, caracteritzada per l'alt nivell d'energia i expectatives dipositades en el treball.
- b) La d'un nivell superior d'esforç, on la persona repara en la seva manca de reconeixement.
- c) La de desil·lusió i paral·lela frustració, on apareix la fatiga i un increment de l'esforç sense recompensa, que provoca impaciència i irritabilitat.
- d) La de desmoralització, amb pèrdua d'interès en el treball i incapacitat per treballar i relacionar-se socialment amb l'entorn laboral.

S'hi presenten tot un seguit de símptomes: físics (fatiga, somnolència, trastorns gastrointestinals...); psicològics (irritabilitat, ansietat, depressió...); conductuals (actituds defensives, agressives...); absentisme; manca de rendiment i de concentració; aïllament; baixa autoestima; malenconia; tristesa; neurosi; psicosi; pèrdua de l'idealisme; frustració; idees de suïcidí...

En la sentència que es comenta, el TSJC, considerant la definició anterior i seguint la línia apuntada ja pel TSJ del País Basc (Stj 2.11.1999 -AS 1999\4212) i confirmada pel TS, enllaça la malaltia directament amb el treball i es així que, tot i allunyar-se de la concepció clàssica d'accident laboral com a lesió sobtada o inesperada i ésser una afecció que té una gestació lenta i acumulativa, entén que pot encabir-se perfectament en la definició que l'article 115 de la LGSS fa d'accident de treball, sense que pugui al·legar-se el fet que la persona afectada tingui una determinada personalitat ("obsessivament perfeccionista" i "alt nivell d'autoexigència") doncs també rebría aquesta consideració l'agreujament de determinades malalties no originades a l'àmbit laboral.

Aquesta sentència constitueix, per tant, un pas endavant en el reconeixement de l'existència de riscos psicosocials en el treball i un toc d'atenció per a les entitats públiques i privades i per als seus serveis de prevenció aliens o propis, que hauran prendre consciència i introduir les mesures de prevenció i correctives que aquests riscos requereixin per mirar de posar-hi fi.