



EL TRACTAMENT DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC EN EL MARC DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES CATALANES

EL TRATAMIENTO DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL MARCO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS CATALANAS

THE TREATMENT OF THE PSYCHOLOGICAL HARASSMENT WITHIN CATALAN PUBLIC ADMINISTRATIONS

INFORME EXTRAORDINARI

Novembre 2007

SÍNDIC

EL DEFENSOR
DE LES
PERSONES

EL TRACTAMENT DE L'ASSETJAMENT
PSICOLÒGIC EN EL MARC DE
LES ADMINISTRACIONS
PÚBLIQUES CATALANES

EL TRATAMIENTO DEL ACOSO
PSICOLÓGICO EN EL MARCO
DE LAS ADMINISTRACIONES
PÚBLICAS CATALANAS

THE TREATMENT OF THE
PSYCHOLOGICAL HARASSMENT
WITHIN CATALAN PUBLIC
ADMINISTRATIONS

INFORME EXTRAORDINARI
Novembre 2007



Catalunya. Síndic de Greuges

???????

Síndic de Greuges de Catalunya

1a edició: novembre 2007

Informe extraordinari: El tractament de l'assetjament psicològic en el marc de les administracions públiques catalanes

ISBN: 978-84-393-7704-7

Dipòsit legal: ????????????????

Impressió: Tallers Gràfics Hostench S.A.

Impressió sobre paper ecològic

Disseny original: America Sanchez

Foto coberta: Jordi Canyameres

ÍNDIX GENERAL

VERSIÓ CATALANA

INTRODUCCIÓ	5
1. ANÀLISI DELS PRONUNCIAMENTS DEL SÍNDIC SOBRE ASSETJAMENT PSICOLÒGIC EN ELS INFORMES ANUALS I LES QUEIXES TRAMITADES	7
1.1. Pronunciaments del síndic en els informes anuals	7
1.2. Queixes tramitades 2003-2006	9
1.2.1. Introducció	9
1.2.2. Taula de queixes en matèria d'assetjament psicològic a la feina	9
1.2.3. Gràfics sobre la distribució de les queixes per assetjament psicològic	15
2. EL MARC LEGAL APLICABLE EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC	19
2.1. Introducció	19
2.2. El cas del personal laboral	19
2.3. El cas del personal funcionari	21
2.4. La intervenció de la inspecció de treball en els casos d'assetjament psicològic: el criteri tècnic 34/2003	22
3. EL TRACTAMENT DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC EN ELS ACORDS I ELS CONVENIS NEGOCIATS EN EL MARC DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES CATALANES (ANYS 2005 I 2006)	29
4. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS	37
4.1. Conclusions	37
4.2. Recomanacions	38
ANNEX: RELACIÓ DE CONVENIS COL·LECTIUS I ACORDS DE FUNCIONARIS ANALITZATS	39

ÍNDICE GENERAL

VERSIÓN CASTELLANA

INTRODUCCIÓN	49
1. ANÁLISIS DE LOS PRONUNCIAMIENTOS DEL SÍNDIC SOBRE ACOSO PSICOLÓGICO EN LOS INFORMES ANUALES Y LAS QUEJAS TRAMITADAS.....	51
1.1. PRONUNCIAMIENTOS DEL SÍNDIC EN LOS INFORMES ANUALES	51
1.2. QUEJAS TRAMITADAS 2003-2006	53
1.2.1. Introducción.....	53
1.2.2. Tabla de quejas en materia de acoso laboral	53
1.2.3. Gráficos sobre la distribución de quejas por acoso psicológico.....	59
2. MARCO LEGAL APLICABLE EN MATERIA DE ACOSO LABORAL	63
2.1. Introducción	63
2.2. El caso del personal laboral.....	63
2.3. El caso del personal funcionario.....	65
2.4. La intervención de la inspección de trabajo en los casos de acoso psicológico: el criterio técnico 34/2003	66
3. EL TRATAMIENTO DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN LOS ACUERDOS Y CONVENIOS COLECTIVOS NEGOCIADOS EN EL MARCO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS CATALANAS (AÑOS 2005 Y 2006)	73
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	81
4.1. Conclusiones	81
4.2. Recomendaciones	82
ANEXO: RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS Y ACUERDOS DE FUNCIONARIOS ANALIZADOS ...	83

GENERAL INDEX

ENGLISH VERSION

SUMMARY	93
Introduction	93
Conclusions.....	93
Recommendations.....	94

EL TRACTAMENT DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC EN EL MARC DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES CATALANES

INFORME EXTRAORDINARI
Novembre 2007

SÍNDIC

EL DEFENSOR
DE LES
PERSONES

INTRODUCCIÓ

El Síndic de Greuges ha rebut els últims anys queixes plantejades per treballadors públics, ja siguin dependents de la Generalitat de Catalunya o de l'Administració local, en les quals els afectats consideren que són objecte de discriminació a la feina, situació atribuïda a l'assignació de tasques que no consideren pròpies o a una concessió inadequada dels permisos o les llicències que disposa la legislació social, entre altres situacions fàctiques.

Davant d'aquestes situacions, que, sens dubte produeixen una conculcació de drets quan efectivament es produeixen, la institució del Síndic de Greuges troba una gran dificultat de poder tenir una informació i un coneixement adequats de tots els elements que hi intervenen, atesa la pròpia idiosincràsia de les suposades pràctiques d'assetjament psicològic, no formalitzades, i el subjectivisme que es pot produir quan els afectats en fan una valoració.

És per això que el Síndic de Greuges ha posat un èmfasi especial que el marc normatiu aplicable, tant el que afecta el personal laboral com el personal funcionari de les administracions públiques catalanes, reguli i sancioni els supòsits d'assetjament psicològic. Aquest marc legal ha de regular l'assetjament laboral de manera clara i completa, tant des del vessant preventiu com sancionador.

D'altra banda, els convenis col·lectius en la mesura que són eines que, per mitjà de l'acord,

fixen els termes de relació entre l'Administració i el personal al seu servei, esdevenen una eina fonamental per tractar les situacions d'assetjament psicològic.

El Síndic de Greuges, que, d'acord amb l'article 78.1 de l'EAC, té la funció de protegir i defensar els drets i les llibertats que reconeixen la Constitució i l'Estatut i supervisa amb aquesta finalitat l'activitat de l'Administració de la Generalitat i de l'Administració local de Catalunya, emet aquest informe sobre la regulació i el tractament de l'assetjament laboral en les administracions catalanes, amb la finalitat de garantir els drets de les persones al servei de l'Administració i també el dret a la bona administració de tots els ciutadans.

Pel que fa a la seva estructura, l'informe es divideix en quatre capítols. El primer està dedicat als pronunciaments del Síndic en matèria d'assetjament psicològic a la feina i a l'anàlisi de les queixes plantejades durant el període 2004-2006. El segon conté l'anàlisi del marc normatiu aplicable. El tercer analitza els acords i els convenis negociats en el marc de les administracions públiques catalanes durant els anys 2005 i 2006. Finalment, el quart recull les conclusions i les recomanacions derivades de l'estudi. Aquest informe pren com a referència un estudi¹ elaborat per Carolina Gala Durán, professora de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la Universitat Autònoma de Barcelona.

¹ GALA DURÁN, CAROLINA. (2006). "Informe jurídico sobre el tratamiento del acoso moral o psicológico en las administraciones públicas catalanas". Barcelona: Estudi elaborat per al Síndic de Greuges de Catalunya.

1. ANÀLISI DELS PRONUNCIAMENTS DEL SÍNDIC SOBRE ASSETJAMENT PSICOLÒGIC EN ELS INFORMES ANUALS I LES QUEIXES TRAMITADES

1.1. PRONUNCIAMENTS DEL SÍNDIC EN ELS INFORMES ANUALS

L'Informe anual al Parlament corresponent a l'any 2004 va fer referència a les queixes plantejades pels treballadors públics amb relació a l'assetjament psicològic a la feina, també conegut amb l'anglicisme *mobbing*.

Aquesta situació, que es produeix quan els afectats consideren que a la feina són menystinguts pels seus superiors o pels mateixos companys, quan se'ls assignen tasques que no els són pròpies o quan són discriminats i reben un tracte diferent a l'hora de demanar permisos, llicències per estudis etc., és viscuda per les víctimes amb autèntica preocupació i condueix en molts casos a llargues baixes laborals.

El Síndic de Greuges ha tingut l'ocasió de pronunciar-se respecte d'aquestes situacions indesitjables de risc psicosocial als llocs de treball amb relació a les quals, malgrat que l'any 2004 s'havien dictat diverses sentències, no hi havia una regulació clara i eficaç, tot i les recomanacions formulades per la institució als poders públics perquè adoptessin mesures legals i reglamentàries, tant per regular la protecció dels treballadors com per prevenir i evitar l'assetjament.

L'Informe corresponent a l'exercici 2001 ja assenyala, en síntesi, que els tribunals havien sentenciat que patir un assetjament psicològic a la feina constituïa un accident de treball. La malaltia del treballador és considerada conseqüència de la seva activitat laboral i l'accident laboral s'ha d'entendre en un concepte ampli. És essencial que hi hagi una relació causal entre l'activitat laboral i la malaltia perquè es pugui apreciar l'existència d'un accident de treball. Per aquest motiu, l'Informe insistia que el fenomen de l'assetjament es regulés legalment i cridava l'atenció sobre la necessitat d'adoptar mesures.

Si bé el Síndic entenia que la denúncia dels fets que poden ser constitutius d'assetjament psicolò-

gic a la feina era quelcom que fins llavors s'havia de dilucidar en cada cas en la jurisdicció competent amb els mitjans de prova admesos en dret, també havia indicat als afectats quines eren les possibles sortides al seu abast abans d'acudir a la via jurisdiccional.

En aquest sentit, va informar els afectats sobre l'existència en cadascun dels departaments de la Generalitat del Servei de Prevenció de Riscos Laborals i també els suggerí la possibilitat de posar aquests fets en coneixement de les delegacions territorials del Departament de Treball i Indústria, que disposen tant del Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball com d'inspectors de treball que poden elaborar informes que avaluin els fets denunciats.

En l'Informe anual del 2001 el Síndic ja insistia que l'assetjament es regulés legalment

També recomanà als afectats que volien que la seva situació de baixa laboral, motivada per l'assetjament psicològic a la feina, pogués arribar a ser considerada fruit d'un accident de treball que possessin aquests fets en coneixement de la Subdirecció d'Informes de Cotització de l'Institut Nacional de la Seguretat Social, competent per determinar la contingència que motiva una prestació d'incapacitat temporal.

A banda d'aquests suggeriments, també van destacar les actuacions de la institució amb motiu del que es va considerar una actuació discriminatòria entre treballadors públics amb vinculació diferent (laboral o funcionari) amb les administracions en què presten els serveis.

Atès que, d'acord amb el Criteri tècnic 34/2003 de la Direcció General de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, s'havia informat la institució que la Inspecció Provincial de Treball i Seguretat Social ja no podia tramitar les denúncies d'assetjament psicològic que afecten el personal al servei de les administracions públiques perquè aquest es trobava exclòs de l'àmbit de les relacions laborals en el qual aquesta és competent, i que s'havia d'informar els denunciants de la possibilitat d'exercir les accions oportunes en matèria de responsabilitat patrimonial, el Síndic es va adreçar al Defensor del Poble, a qui correspon la supervisió de l'actuació de la Inspecció Provincial de Treball del Ministeri de Treball i Afers Socials.

El Síndic va detectar una possible discriminació entre el personal funcionari i laboral davant d'una denúncia per assetjament

Concretament, el Síndic li va exposar que en l'àmbit de la funció pública les plantilles de personal les integren no únicament personal funcionari i interí, sinó també personal eventual i laboral que, de vegades, sota una mateixa direcció, presta serveis pràcticament iguals. Ateses aquestes circumstàncies, la possible formulació d'una denúncia conjunta per assetjament psicològic per diversos integrants d'una mateixa plantilla podria ser objecte d'un tractament diferent, depenent del vincle dels treballadors amb l'Administració (laboral o funcional), i deixar en pitjor situació qui hi té una relació de subjecció especial.

El Defensor del Poble va respondre que els funcionaris que se senten assetjats disposen d'òrgans administratius que poden dur a terme, en les administracions autonòmiques i locals, investigacions sobre l'assetjament dels funcionaris i que, per tant, la Inspecció Provincial de Treball i Seguretat Social no és l'òrgan competent per intervenir-hi.

De la mateixa manera, i sense pronunciar-se sobre la possible situació de desigualtat apuntada pel Síndic, el Defensor insistí sobre el fet que els funcionaris poden exercir accions per protegir els seus drets fonamentals, per exigir responsabilitat patrimonial a l'Administració, i fins i tot penal, sens perjudici que també puguin presentar denúncies contra els funcionaris autors d'una agressió per aquests motius.

Ateses aquestes circumstàncies i les peculiaritats de les queixes que es rebien en aquest àmbit, en què es constata un dèficit quant als mitjans per acreditar clarament l'assetjament, la institució es proposà iniciar un estudi per conèixer les competències i els recursos a l'abast de les diferents administracions públiques per poder suggerir altres mesures concretes, l'aplicació més eficaç de les que ja hi havia o, si esqueia, impulsar alguna modificació normativa dirigida a tractar aquests conflictes.

Expedients més significatius

En l'apartat de l'Informe del mateix any dedicat a l'Àrea d'Educació, també es va fer esment del tema de l'assetjament en l'àmbit docent, en tant que havien sovintejat les queixes en què els professionals posaven de manifest dificultats a l'hora d'acomplir la seva tasca, ateses les experiències d'assetjament o de convivència complicada en els equips docents de determinats centres.

L'assetjament psicològic a la feina ocupava el nucli central d'altres queixes rebudes de mestres i professors. La intervenció del Síndic davant aquestes denúncies, malgrat la vulneració de drets que comporten, esdevenia especialment difícil per tal com aquesta institució no disposa dels mitjans per conèixer-les i així ho va fer saber als interessats.

El Síndic va intervenir en diverses denúncies d'assetjament en l'àmbit docent

Cal advertir, però, que sota aquesta etiqueta sembla que es presenten situacions molt diverses en què es barregen dificultats humanes d'adaptació a les noves realitats educatives, tensions de grup enquistades al llarg dels anys en el claustre, etc.

La intervenció del Síndic es va centrar a vetllar, en els casos en què aquestes situacions foren acreditades, perquè hi hagués una resposta dels òrgans competents del Departament d'Educació. En aquest sentit, i a tall d'exemple, amb motiu de la queixa d'un professor que aportava un informe emès per la Inspecció de Treball que conclouia que la persona interessada havia estat sotmesa a una situació que configurava un quadre d'assetjament psicològic que li havia causat danys a la salut, el Síndic, tenint en compte la presumpció de certesa que tenen reconeguda els informes de la Inspecció, va demanar al Departament d'Educació que adoptés les mesures necessàries per protegir el funcionari, que li facilités la reincorporació i, si

esqueia, que esbrinés si els fets denunciats eren constitutius de falta disciplinària.

La resposta del Departament d'Educació, en aquest cas i en d'altres de similars, es va centrar a proposar un canvi de centre als afectats o a adoptar mesures d'acompanyament que poguessin facilitar-los la reincorporació al lloc de treball. Això no obstant, al Síndic no li constava que s'haguessin investigat els fets ni tampoc que s'haguessin adoptat mesures organitzatives o disciplinàries en els llocs de treball per prevenir aquestes situacions i donar una resposta adequada a les denúncies.

1.2. QUEIXES TRAMITADES 2003-2006

1.2.1. Introducció

Durant el període comprès entre l'any 2003 i l'any 2006 s'han tramitat 31 queixes amb relació a l'as-

setjament psicològic a la feina. En cap el Síndic no s'ha pronunciat manifestant que una determinada situació constituïa assetjament psicològic a la feina. Això no obstant, amb relació a la queixa 1312/04 i arran de la informació facilitada per la Inspecció de Treball sobre la situació d'incapacitat temporal derivada de la persona interessada, el Síndic va formular un suggeriment al departament corresponent perquè, d'una banda, adoptés les mesures adequades per protegir l'interessat i li facilités la reincorporació al lloc de treball i, de l'altra, esbrinés si els fets eren constitutius de falta disciplinària.

Hi ha 21 queixes que corresponen a departaments de la Generalitat de Catalunya, 8 a l'Administració local i provincial, 1 a l'Administració estatal i 1 a d'altres organismes.

Els promotors de les queixes són, majoritàriament, funcionaris de carrera, si bé hi ha 6 interins i 3 treballadors públics amb contracte laboral.

1.2.2. Taula de queixes en matèria d'assetjament psicològic a la feina

* S'han omès les referències a les administracions implicades per respectar la confidencialitat de les parts afectades

Expedient	Categoria	Plantejament	Intervenció/Orientació	Resolució
ANY 2003				
497/03	INTERINA	Denúncia d'assetjament confirmada per la Unitat de Salut Laboral.	La Inspecció de Treball va emetre un informe sobre les circumstàncies en què es va produir la baixa mèdica.	Suggeriment general l'administració implicada de fixar els criteris d'actuació davant una denúncia, millorar la formació específica i fer un seguiment del clima laboral als centres on succeeixin els fets.
358/03	INTERÍ	Denúncia de tracte injust i manca de suport per part de la direcció i els companys.	No hi consta la intervenció de la Inspecció de Treball. Sí que hi va intervenir la Inspecció de l'administració implicada.	La queixa va finalitzar amb un suggeriment al Departament de Treball que recomanava la intervenció i l'avaluació del Servei de Prevenció de Riscos del Departament en casos com aquests. Tanmateix, la institució no va continuar amb la tramitació per la renúncia manifestada pel promotor, qui, a més, no havia comparegut a les cites concertades pel Departament ni havia aportat els informes mèdics que se li van demanar.

Expedient	Categoria	Plantejament	Intervenció/Orientació	Resolució
ANY 2003				
4347/03	FUNCIONARI	L'Administració no investiga uns fets denunciats per l'interessat presumptament constitutius d'assetjament.	La Inspecció de Treball va comunicar que no era competent per intervenir, atesa l'existència del Criteri tècnic 34/2003.	El Síndic posà en coneixement del Defensor del Poble la disconformitat amb les possibles discordances a què podia donar lloc el Criteri tècnic.
ANY 2004				
1312/04	FUNCIONARI	Denúncia d'assetjament i tracte vexatori per part de la direcció.	La Inspecció de Treball va concloure que l'interessat patia un assetjament laboral que el va conduir a una situació d'incapacitat temporal, que finalment sembla haver derivat en una incapacitat permanent.	Un suggeriment de la institució donà lloc a una reunió de l'interessat amb representants de la Direcció General de Recursos Humans de l'administració implicada. La institució també va fer un suggeriment comú i de caràcter general per a diverses queixes perquè l'Administració protegís de manera efectiva els drets dels treballadors afectats i millorés el clima laboral.
1362/04	FUNCIONARI	Denúncia d'assetjament psicològic a la feina per part dels companys.	La Inspecció de Treball va comunicar a la interessada la impossibilitat d'intervenir-hi, atesa la seva condició de funcionària, tot al·legant l'existència del Criteri tècnic 34/2003.	La institució aconsellà a la interessada que posés els fets en coneixement del director del Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball del Departament de Treball i de la Subdirecció d'Informes i Cotització de l'INSS si volia que la baixa fos considerada fruit d'accident de treball.
2107/04	INTERÍ	Presumpta exclusió de la borsa d'interins arran d'una denúncia per assetjament psicològic a la feina.	No hi consta la intervenció de la Inspecció de Treball.	Arxivament de la queixa per manca d'actuació administrativa irregular.
2609/04	FUNCIONARI	Desacord amb un expedient disciplinari que han obert a la promotora.	No hi consta la intervenció de la Inspecció de Treball.	Arxivament de la queixa per manca d'actuació administrativa irregular.
3442/04	FUNCIONARI	Denúncia d'una situació d'assetjament psicològic i mal clima laboral amb el seu superior posats de manifest en la negativa d'aquest darrer a concedir a la interessada un canvi de torn d'horari i de nivell professional.	No hi consta la intervenció de la Inspecció de Treball.	El Síndic recordà la necessitat de posar els fets en coneixement dels serveis de prevenció de riscos laborals del Departament de Salut i, si escau, de la Inspecció de Treball.

Expedient	Categoria	Plantejament	Intervenció/Orientació	Resolució
ANY 2004				
2259/04	FUNCIONARI	Més que conductes concretes d'assetjament, el promotor planteja l'existència de riscos laborals en un centre, derivats de situacions estructurals i organitzatives pròpies de la funció i la direcció d'un centre amb suport insuficient de l'Administració.	No hi consta la intervenció de la Inspecció de Treball.	El Síndic informà l'interessat que s'havia d'adreçar al Servei de Prevenció de Riscos Laborals de l'administració implicada perquè investigués els fets.

Expedient	Categoria	Plantejament	Intervenció/Orientació	Resolució
ANY 2005				
368/05	FUNCIONARI	El promotor va plantejar una situació d'assetjament a l'administració implicada i va presentar una denúncia al Departament de Treball.	La Inspecció de Treball va comunicar que no era competent per intervenir en l'assumpte i va exposar possibles alternatives.	El Síndic va recordar al Departament de Treball l'obligació de respondre a l'interessat, qui, d'altra banda, va presentar una demanda de responsabilitat patrimonial contra l'administració implicada.
480/05	FUNCIONARI	El promotor, que havia rebut denúncies per assetjament psicològic, denuncià un mal tracte envers la seva persona i la parcialitat dels sindicats i la Inspecció de Treball.	No hi consta la intervenció de la Inspecció de Treball.	La institució va facilitar a l'interessat informació dels suggeriments de caràcter general formulats a l'administració implicada.
1722/05	FUNCIONARI	Un matrimoni denuncià conductes de presumpte assetjament que consistien en l'aïllament i la discriminació per part dels companys i de terceres parts.	No hi consta la intervenció de la Inspecció de Treball.	Arxivament de les actuacions per inexistència d'irregularitat administrativa.
2075/05	FUNCIONARI	Denúncia d'un greuge comparatiu i presumpte assetjament sobre la base de la compensació econòmica de l'especial rendiment a altres companyes.	No hi consta la intervenció de la Inspecció de Treball.	Inexistència d'assetjament. La institució va recordar a l'Administració l'obligació de respectar els conceptes objecte de retribució.
2571/05	FUNCIONARI	Denúncia d'assetjament motivada pel trasllat del lloc de treball, que el promotor considera injustificat.	No hi consta la intervenció de la Inspecció de Treball.	El Síndic informà el promotor sobre l'existència del Servei de Prevenció de Riscos Laborals i sobre la possibilitat de presentar una reclamació de responsabilitat patrimonial.

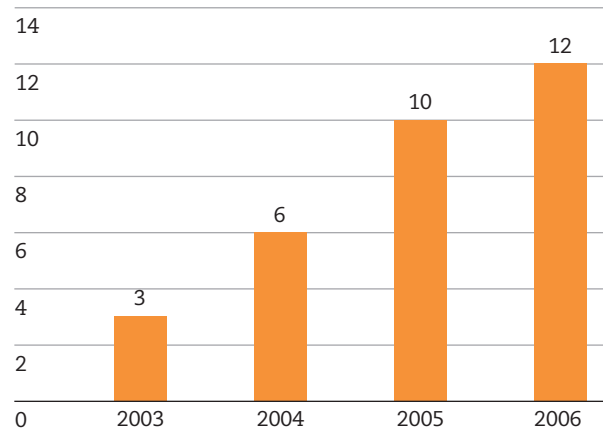
Expedient	Categoria	Plantejament	Intervenció/Orientació	Resolució
ANY 2005				
2758/05	LABORAL	Denúncia d'assetjament i tracte desconsiderat i vexatori per part del gerent de l'organisme administratiu.	No hi consta la intervenció de la Inspecció de Treball.	La institució informà el promotor sobre l'existència del Servei de Prevenció de Riscos Laborals i sobre la possibilitat d'acudir a la Inspecció de Treball i a la via judicial.
3574/05	FUNCIONARI	Denúncia d'assetjament amb motiu de tres expedients disciplinaris incoats a l'interessat i arran del trasllat del promotor a una altra dependència de l'administració implicada després d'una baixa mèdica.	No hi consta la intervenció de la Inspecció de Treball.	El Síndic informà el promotor sobre l'existència del servei de prevenció de riscos laborals i sobre la possibilitat de presentar una reclamació de responsabilitat patrimonial. Igualment, la institució va adreçar a l'administració implicada un seguit de recomanacions per establir la figura de l'assetjament en el contingut de futurs convenis col·lectius i acords de funcionaris.
3586/05	FUNCIONARI	Disconformitat del promotor amb el tracte personal i professional rebut per part dels seus companys.	Intervenció del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, del Servei de Personal i l'administració afectada i d'una empresa privada experta.	Arxivament de les actuacions per inexistència d'irregularitat administrativa.
4165/05	INTERINA	Denúncia d'assetjament arran de la denegació d'una sol·licitud de canvi de lloc de treball.	No hi consta la intervenció de la Inspecció de Treball.	La promotora de la queixa va desistir abans que la institució iniciés les actuacions.
4598/05	FUNCIONARI	Denúncia d'assetjament arran de la disconformitat del promotor amb un trasllat del centre de treball.	No hi consta la intervenció de la Inspecció de Treball.	La institució va trametre la queixa al Defensor del Poble, el qual té les competències per supervisar l'actuació de l'Administració de l'Estat.
ANY 2006				
2504/06	FUNCIONÀRIA	La promotora denuncià la situació d'assetjament que patia arran d'haver-se negat a demanar una excedència per tenir cura de la seva filla i pel fet d'estar de baixa mèdica.	No hi consta la intervenció de la Inspecció de Treball.	La institució va informar la promotora sobre l'existència del Servei de Prevenció de Riscos Laborals i sobre la possibilitat de presentar una reclamació de responsabilitat patrimonial.

Expedient	Categoria	Plantejament	Intervenció/Orientació	Resolució
ANY 2006				
2525/06	LABORAL	La promotora va denunciar com a assetjament l'avaluació negativa de la seva feina que va fer la directora del centre de treball.	No hi consta la intervenció de la Inspecció de Treball.	El Síndic va informar la promotora sobre l'existència a la Generalitat d'un protocol per a casos d'assetjament i de l'existència del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.
7506/06	FUNCIONARI	L'interessat plantejà una situació de presumpte assetjament arran de la denúncia formulada per la conducta d'un coordinador tècnic, que considera irregular.	No hi consta la intervenció de la Inspecció de Treball, però sí l'obertura d'un expedient informatiu per l'administració implicada un cop presentada la denúncia.	El recurs de reposició interposat per l'interessat contra la resolució de l'expedient informatiu es va resoldre després de la intervenció de la institució.
7656/06	FUNCIONARI	Exposició de diverses vicissituds laborals.	No hi consta la intervenció de la Inspecció de Treball.	La institució va recordar a l'interessat la necessitat d'adreçar una reclamació prèvia a l'Administració.
8930/06	INTERINA	Denúncia d'un presumpte assetjament a la feina arran de nombroses desavinences, enfrontaments i discrepàncies amb la direcció i els companys.	Intervenció de la Inspecció de Treball.	El Síndic va suspendre les actuacions de la institució tot esperant la resolució de la Inspecció de Treball.
9043/06	INTERINA	Denúncia de presumpte assetjament arran de canvis d'horaris, lloc i àmbit laboral.	No hi consta la intervenció de la Inspecció de Treball.	La institució informà el promotor sobre l'existència d'un protocol a la Generalitat per als casos d'assetjament i sobre la possibilitat de presentar una reclamació per responsabilitat patrimonial.
9241/06	FUNCIONARI	Denúncia d'un presumpte assetjament arran de la denegació d'una comissió de serveis sol·licitada.	No hi consta la intervenció de la Inspecció de Treball.	El Síndic informà la promotora sobre l'existència a la Generalitat d'un protocol per a casos d'assetjament i sobre la possibilitat de presentar una reclamació per responsabilitat patrimonial.
10894/06	ESTATUTARI	Un interessat denuncià un assetjament per part del responsable del servei.	No hi consta la intervenció de la Inspecció de Treball.	El Síndic va demanar a l'Administració l'adopció de les mesures que proposava un informe extern encarregat per la direcció de l'administració afectada.

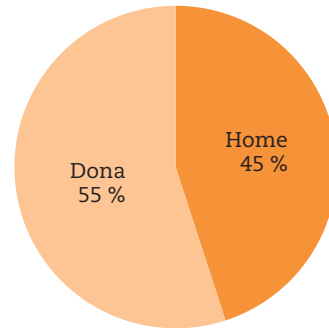
Expedient	Categoria	Plantejament	Intervenció/Orientació	Resolució
ANY 2006				
11398/06	LABORAL A TEMPS PARCIAL	Disconformitat del promotor amb el tracte rebut i la desconsideració dels companys.	Manca de reclamació prèvia.	La institució va informar el promotor sobre l'existència dels serveis de prevenció del l'administració implicada i la possibilitat de sol·licitar la intervenció de la Inspecció de Treball.
11403/06	FUNCIONARI	Denúncia d'assetjament psicològic a la feina per part de la superior i els companys de l'interessat.	L'informe de la Inspecció de Treball conclou que no hi ha assetjament, però sí una mala relació personal.	El Síndic informà l'interessat de la manca de competència de la institució per supervisar l'actuació de la Inspecció de Treball.
12141/06	FUNCIONARI	Disconformitat de l'interessat amb la negativa de la Inspecció de Treball a intervenir en la situació d'assetjament denunciada.	Negativa expressa de la Inspecció de Treball a intervenir-hi.	La institució informà l'interessat de la possibilitat de demanar responsabilitat patrimonial i de sol·licitar l'obertura d'un expedient disciplinari als companys que l'assetjaven.
12513/06	CONTRACTADA LABORAL	La interessada, que havia presentat una demanda judicial per obtenir una reducció de jornada, va denunciar una situació de presumpte assetjament.	No hi consta la intervenció de la Inspecció de Treball.	El Síndic va comunicar a la promotora que no hi podia intervenir, atès que la qüestió plantejada es trobava <i>subiudice</i> .
ANY 2007				
550/07	FUNCIONARI	L'interessat presentà una queixa per un presumpte assetjament, alhora que comunicà haver presentat una demanda judicial pel mateix tema.	No hi consta la intervenció de la Inspecció de Treball.	El Síndic va comunicar a l'interessat que no pot intervenir en els assumptes que es troben <i>subiudice</i> .
647/07	FUNCIONÀRIA	Denúncia d'assetjament arran de l'obertura d'un expedient disciplinari per absència al lloc de treball.	No hi consta la intervenció de la Inspecció de Treball.	La queixa no es va tramitar, atès que la interessada s'havia adreçat alhora al Defensor del Poble.
1554/07	FUNCIONARI	Disconformitat del promotor amb la seva situació laboral actual, que atribueix a un assetjament.	No hi consta la intervenció de la Inspecció de Treball.	La institució va informar l'interessat de la necessitat de presentar una reclamació prèvia davant l'Administració de l'Estat.

1.2.3. Gràfics sobre la distribució de les queixes per assetjament psicològic

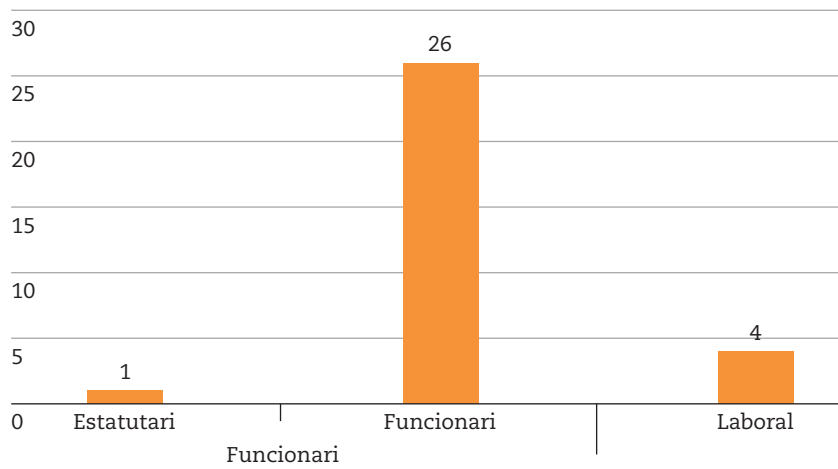
Nombre de queixes rebudes per any (2003-2006)



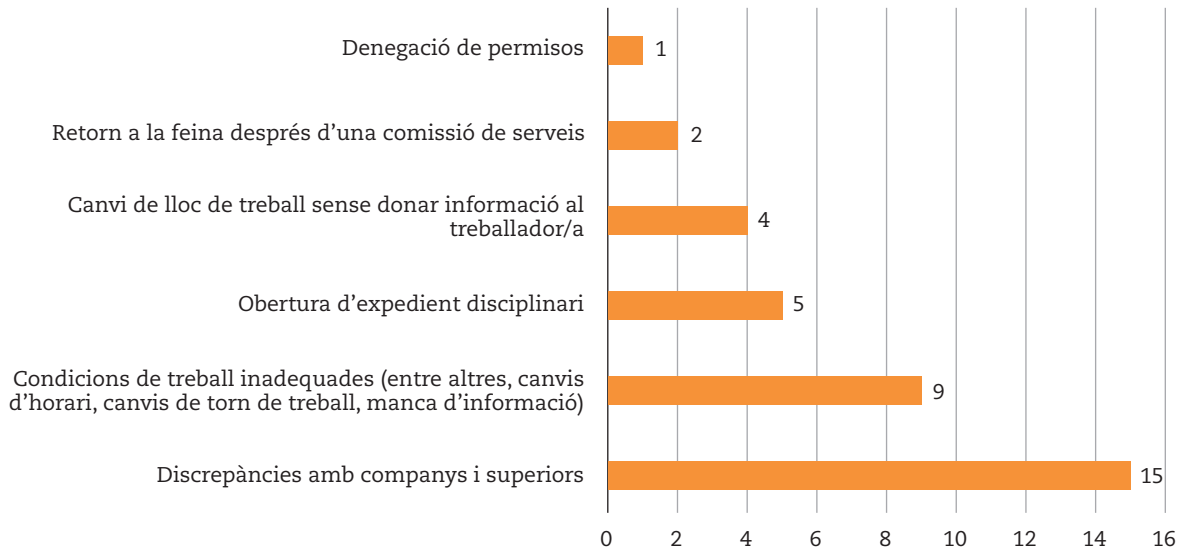
Distribució de queixes rebudes per gènere (2003-2006)



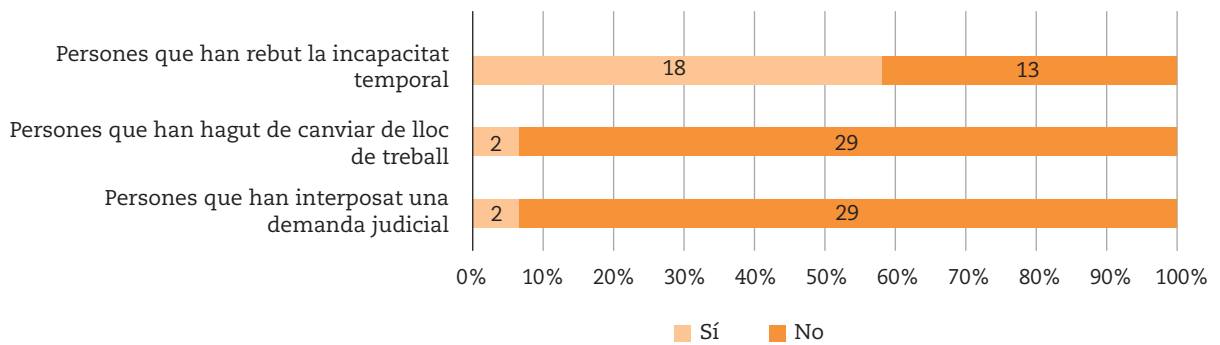
Nombre de queixes rebudes segons el vincle del treballador amb l'Administració



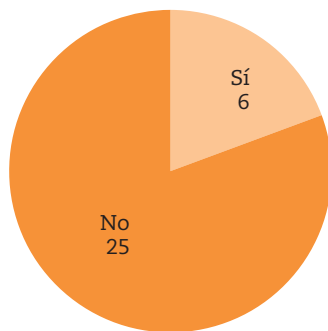
Nombre de queixes segons la motivació de les denúncies per assetjament psicològic



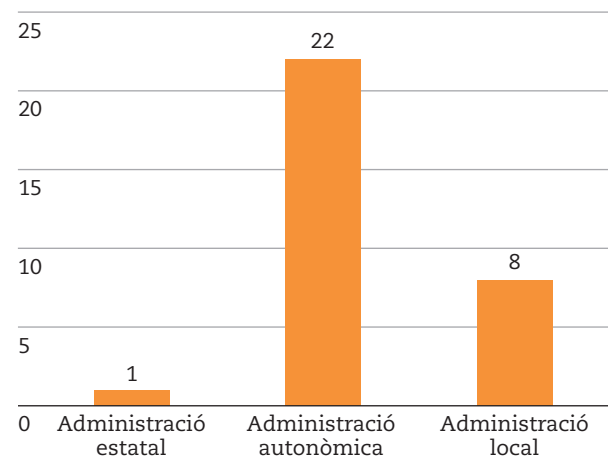
Distribució de les queixes segons els efectes de les denúncies per assetjament psicològic



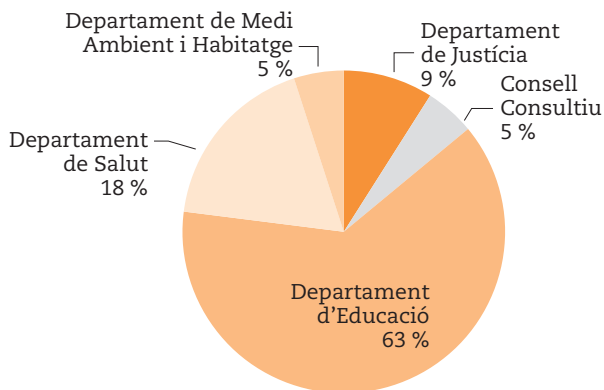
Intervenció de la Inspecció de Treball



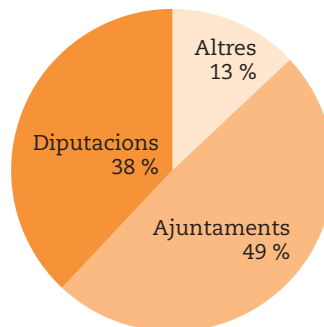
Nombre de queixes rebudes per administració afectada



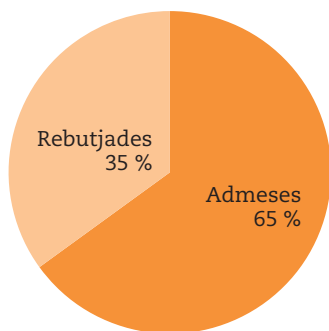
Distribució de les queixes rebudes per departaments



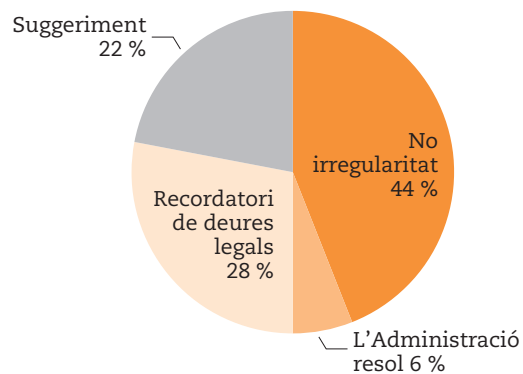
Distribució de les queixes rebudes amb relació a l'Administració local



Distribució de queixes admeses i no admeses a tràmit



Distribució del tipus de finalització de les queixes en què hi ha hagut resolució del Síndic



2. EL MARC LEGAL APLICABLE EN MATÈRIA D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC

2.1. INTRODUCCIÓ

L'article 25.3 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya (EAC) determina que tots els treballadors tenen dret a acomplir les tasques laborals i professionals en condicions de garantia per a la salut, la seguretat i la dignitat de les persones.

Amb caràcter general, cal tenir present que correspon a la Generalitat la competència compartida en l'ordenació, la planificació, la determinació, la regulació i l'execució de les mesures i les actuacions destinades a preservar, protegir i promoure la salut pública en tots els àmbits, incloent-hi la salut laboral, segons el que disposa l'article 162 de l'EAC.

El personal laboral i els funcionaris reben un tractament diferent en casos d'assetjament

En el marc específic de les administracions públiques, cal partir de dos tipus de personal clarament definits. D'una banda, el personal laboral, la relació del qual amb l'Administració s'articula per mitjà d'un contracte de treball i es regeix per la normativa laboral, principalment pel que disposa l'Estatut dels treballadors. De l'altra, els funcionaris públics de l'Administració de la Generalitat i de l'Administració local que es regeixen, en el cas de Catalunya i entre altres normes, pel Decret legislatiu 1/1997, del 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública i, supletòriament, per la normativa estatal, d'acord amb la regla de supletorietat que disposa l'article 149.3 de la Constitució.

A tot això hi cal afegir el que disposi la negociació col·lectiva, tant laboral com funcional, reflectida actualment per al personal laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya en el VI Con-

veni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya per al període 2004-2008 i, en el cas dels funcionaris públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en el III Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya per als anys 2005-2008. Pel que fa als funcionaris i el personal laboral de les administracions locals, caldrà observar el que determinin els respectius acords de condicions de llocs de treball i convenis col·lectius.

Cal preguntar-se com es regulen els supòsits d'assetjament psicològic amb relació a cadascun d'aquests dos tipus de personal; una regulació clarament diferenciada perquè es tracta de dos tipus de personal subjectes a règims jurídics diferents, situació que no ha considerat contrària a la Constitució el mateix Tribunal Constitucional (sobre la base dels articles 35.2 i 103.3 de la Constitució). Això significa, en definitiva, que les vies d'actuació seran diferents segons si es tracta de personal laboral o de funcionaris públics.

2.2. EL CAS DEL PERSONAL LABORAL

L'article 170 de l'EAC estableix que correspon a la Generalitat la competència executiva en matèria de treball i relacions laborals, que inclou en tots els casos la prevenció de riscos laborals i la seguretat i la salut en el treball.

Així mateix, d'acord amb l'article 136 de l'EAC, la Generalitat té competència exclusiva, en matèria del personal laboral que presta els seus serveis a les administracions públiques, per a l'adaptació de la relació de llocs de treball a les necessitats derivades de l'organització administrativa i sobre la formació d'aquest personal.

En aquest àmbit, cal assenyalar que es reconeix, amb caràcter general, el dret dels treballadors al respecte de la seva intimitat i a la consideració a la seva dignitat, "inclosa la protecció davant ofenses

verbals i físiques de naturalesa sexual i davant l'assetjament per raons d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual" (article 4.2.e) de l'Estatut dels treballadors². L'obligació de garantir aquest dret correspon, òbviament, a l'administració pública contractant.

A aquests efectes, la Llei 62/2003, del 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social³ definí expressament com assetjament "qualsevol conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona que tingui com objecte o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu". L'article 42 d'aquesta llei estableix, així mateix, que els convenis col·lectius poden incloure mesures encaminades a prevenir aquest tipus d'assetjament.

Igualment, i des de la perspectiva processal, l'article 36 de la Llei 62/2003 declara la inversió de la càrrega de la prova en els procediments civils contenciosos administratius en què la part actora al·legui indicis racionals de discriminació. Així mateix, i en el cas concret del procés laboral, l'article 96 de la Llei de procediment laboral assenyala que: "en els processos en què de les al·legacions de la part actora es dedueixi l'existència d'indicis fundats de discriminació per raó de sexe, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, correspon al demandat l'aportació d'una justificació objectiva i raonable, prou provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat".

En el mateix sentit, l'article 181 de la Llei de procediment laboral esmentada estableix que: "les demandes de tutela dels altres drets fonamentals i llibertats públiques, inclosa la prohibició de tractament discriminatori i de l'assetjament, que se susciten en l'àmbit de les relacions jurídiques atribuïdes al coneixement de l'ordre jurisdiccional social s'han de tramitar conforme a les disposicions que estableix aquest capítol. En aquestes demandes s'expressen el dret o els drets fonamentals que es considerin infringits".

Cal assenyalar, així mateix, que l'assetjament per causa d'origen racial o ètnic, religió o conviccions,

discapacitat, edat o orientació sexual constitueix una causa d'acomiadament disciplinari, d'acord amb l'article 54.2.g de l'Estatut dels treballadors. Per tant, davant d'un cas d'assetjament fonamentat en aquests motius discriminatoris en concret, a l'efecte d'acomiadar disciplinàriament l'assetjador, cal acudir al que disposa aquest precepte. En canvi, si l'assetjament és degut a altres causes, cal acudir a les causes d'acomiadament disciplinari més genèriques, com ara les que estableixen les lletres c ("les ofenses verbals o físiques a l'empresari, a les persones que treballen a l'empresa o als familiars que hi conviuen") i d ("la transgressió de la bona fe contractual i també l'abús de confiança en l'exercici de la feina") de l'article 54.2 de l'Estatut dels treballadors.

No obstant això, alguns convenis col·lectius —pocs— referits al personal laboral de les administracions públiques catalanes recullen de manera expressa l'assetjament psicològic com una falta laboral molt greu i, per tant, sancionable amb l'acomiadament disciplinari.

Els treballadors tenen dret a ser respectats en la seva intimitat i dignitat

Així mateix, també es pot acudir, des de la perspectiva sancionadora administrativa, al que disposa l'article 8 del Reial decret legislatiu 5/2000, del 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions de l'ordre social (LISOS), l'apartat 11 del qual considera una infracció molt greu "els actes de l'empresari que siguin contraris al respecte de la intimitat i la consideració deguda a la dignitat dels treballadors". Amb caràcter més específic, l'apartat 13 bis qualifica de la mateixa manera "l'assetjament per raó d'origen racial i ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual, quan es produeixi dins de l'àmbit a què arribin les facultats de direcció empresarial, qualsevol que en sigui el subjecte actiu, sempre que l'empresari en tingui coneixement i no hagi adoptat les mesures oportunes per impedir-lo"⁴. Així doncs, si es tracta d'una situació d'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, s'ha d'acudir al supòsit que estableix l'apartat 13 bis. En canvi, en la resta de supòsits, cal recórrer a la causa més genèrica i, per tant, més difícil d'aplicar de l'apartat 11.

² Des de la perspectiva de la igualtat cal fer esment també de l'article 4.2.c de l'Estatut dels treballadors.

³ Cal tenir present que aquesta llei trasllada al nostre ordenament jurídic el que disposen les directives 2000/14/CE del Consell d'Europa, del 29 de juny de 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic, i 2000/78/CE del Consell, del 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per la igualtat de tracte en la col·locació i la feina.

⁴ Des de la perspectiva de la no-discriminació cal fer esment també de l'article 8.12 del Text refós de la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social.

De tot això se'n desprèn que la normativa legal aplicable és escassa, ja que s'han concretat els casos d'assetjament específic derivat de les causes d'origen racial i ètnic, religió i conviccions, etc. (assetjament discriminatori), la qual cosa planteja problemes evidents a l'hora d'actuar davant els casos d'assetjament psicològic. Òbviament, convindria proposar que es modifiqués la regulació vigent, amb l'objectiu de regular i sancionar els supòsits d'assetjament psicològic actualment no recollits.

La normativa actual no detalla els supòsits d'assetjament psicològic

Finalment, cal tenir en compte la via penal; en aquest àmbit també seria possible acudir —tot i que no hi ha un tipus penal específic, a diferència de l'assetjament sexual—, si escau, als preceptes següents del Codi penal.

- a) Article 173, en cas que es consideri que es tracta d'un supòsit de "tracte degradant" segons el qual: "Aquell que infligeixi a una altra persona un tracte degradant, i danyi així greument la seva integritat moral, ha de ser castigat amb la pena de presó de sis mesos a dos anys".
- b) Article 177, quan, a més del tracte degradant, es produeixi una lesió o un dany a la integritat física o la salut de la víctima⁵. Així mateix, en els supòsits en què l'assetjament psicològic hagi arribat a produir danys psíquics, i fins i tot físics, és possible d'acudir també a algun dels delictes de lesions que recullen els articles 147 i següents del Codi penal.
- c) Des de la perspectiva de la prevenció de riscos laborals, es podria considerar aplicable, així mateix, el que disposa l'article 316, amb relació a l'article 318, en el cas de les persones jurídiques, tot i que es tracta d'una via complexa i no unànimement acceptada per la doctrina.
- d) Es podria acudir a l'article 311.1⁶ del Codi penal quan l'assetjament el dugui a terme el mateix empresari o els companys de treball, sempre

que, en aquest últim supòsit, l'empresari no hagi adoptat les mesures preventives i disciplinàries oportunes per garantir el degut respecte de la dignitat de les persones en el marc laboral.

A aquestes possibles vies penals —difícilment aplicables a la pràctica— també hi poden acudir els funcionaris públics.

2.3. EL CAS DEL PERSONAL FUNCIONARI

L'article 136 de l'EAC regula les competències de la Generalitat pel que fa a la funció pública i el personal al servei de les administracions públiques catalanes. Així, correspon a la Generalitat, en matèria de funció pública, respectant el principi d'autonomia local, la competència exclusiva sobre el règim estatutari del personal al servei de les administracions públiques catalanes i sobre l'ordenació i l'organització de la funció pública, tot i que la competència és compartida per al desenvolupament dels principis ordenadors de l'ocupació pública, sobre l'adquisició i la pèrdua de la condició de funcionari, les situacions administratives i els drets, els deures i les incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques.

En aquest àmbit, l'article 14 de la Llei de l'Estat 7/2007, del 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), recull els drets individuals dels treballadors públics, entre els quals s'inclouen el dret al respecte de la seva intimitat, l'orientació sexual, la pròpia imatge i la dignitat a la feina, especialment davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral. A més, l'article 95.2 del mateix estatut bàsic tipifica com a faltes molt greus l'assetjament laboral i "tota conducta que signifiqui discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe."

Per contra, no hi ha cap referència expressa a l'assetjament laboral o psicològic en la normativa catalana sobre funció pública recollida en el Decret legislatiu 1/1997, del 31 d'octubre, pel qual s'aprova

⁵ "Si en els delictes descrits en els articles precedents, a més de l'atemptat a la integritat moral, es produeix lesió o dany a la vida, integritat física, salut, llibertat sexual o béns de la víctima o d'un tercer, s'han de castigar els fets separadament amb la pena que els correspongui pels delictes o les faltes comesos, excepte quan aquest ja es trobi especialment castigat per la Llei".

⁶ "S'ha de castigar amb les penes de sis mesos a tres anys i multa de sis a dotze mesos: 1r. Aquells que, mitjançant un engany o abús d'una situació de necessitat, imposin als treballadors al seu servei condicions laborals o de Seguretat Social que perjudiquin, suprimeixin o restringeixin els drets que tinguin reconeguts per disposicions legals, convenis col·lectius o contracte individual".

la refosa en un text únic de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública. L'únic que recull són les faltes genèriques, com ara les següents:

Art. 115.b: Faltes molt greus: “Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social”.

La Generalitat es va dotar d'un protocol per detectar els casos d'assetjament psicològic laboral

Art. 116.c: Faltes greus: “La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les seves funcions”.

Art. 116.d i 116.l: Faltes greus: “El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part. L'atemptat greu contra la dignitat dels funcionaris o de l'Administració”.

Art. 117.b: Faltes lleus: “La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració”.

Tanmateix, cal assenyalar que, a diferència de la normativa catalana, altres lleis autonòmiques en matèria de funció pública sí que tracten específicament i de manera més o menys àmplia els supòsits d'assetjament psicològic, tot i que se centren en l'assetjament per raó de sexe. Així, cal fer esment de les lleis següents: Llei 7/2004, del 16 de juliol, de Galícia, per la igualtat de dones i homes, i la Llei 4/2005, del 18 de febrer, del País Basc, sobre la igualtat de dones i homes (BOPV del 2 de març de 2005, DOG del 3 d'agost de 2004).

L'Administració de la Generalitat es va dotar, però, d'un protocol per detectar els casos d'assetjament psicològic laboral que va aprovar la Comissió Paritària de Prevenció de Riscos Laborals per a personal d'administració, tècnic i laboral el 22 de juliol de 2003. Aquest protocol, a més de constituir una declaració institucional de no-consentiment, dóna instruments als serveis de prevenció dels departaments per estudiar i proposar mesures per tractar-lo.

Així doncs, davant d'un presumpte cas d'assetjament psicològic, la persona afectada pot recórrer al

servei de prevenció que li pertoqui, que ha de dur a terme totes les actuacions necessàries per conèixer i comprovar les dades i poder determinar si realment s'esdevenen els supòsits que identifiquen una situació d'assetjament psicològic laboral.

En cas que de les actuacions se'n derivi que no hi ha indicis que s'hagi produït una situació d'assetjament psicològic laboral, els serveis de prevenció han de dur a terme una avaluació de riscos psicosocials d'aquest lloc de treball.

Per contra, en cas que de les actuacions se'n derivin indicis que s'ha produït una situació d'assetjament psicològic laboral, el servei de prevenció ha d'elaborar un informe que reculli les propostes d'actuació, les propostes de mesures correctores i les recomanacions preventives que donin solució a les qüestions plantejades pels interessats. La direcció de serveis o l'òrgan equivalent ha de vetllar perquè s'executin totes les propostes que conté l'informe elaborat pel servei de prevenció i els n'ha d'informar. D'acord amb els criteris generals de gestió preventiva, els serveis de prevenció han de fer el seguiment de les propostes que conté l'informe per constatar-ne l'adequació.

Aquest protocol es pot consultar a:

http://www.gencat.net/governacio-ap/administracio/pdf/protocol_mobbing.pdf

2.4. LA INTERVENCIÓ DE LA INSPECCIÓ DE TREBALL EN ELS CASOS D'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC: EL CRITERI TÈCNIC 34/2003

La Direcció General de la Inspecció de Treball i Seguretat Social ha adoptat el Criteri tècnic 34/2003, del març de 2003, l'objectiu del qual és delimitar el marge d'actuació de la Inspecció de Treball davant les —cada vegada més freqüents— denúncies per assetjament psicològic.

D'aquest criteri tècnic se'n desprèn l'existència dels dos col·lectius analitzats en els apartats anteriors: el dels treballadors per compte d'altri (és a dir, els subjectes a l'Estatut dels treballadors) ja prestin els seus serveis en una administració pública o en una empresa privada, i el col·lectiu dels funcionaris públics (qualsevol que sigui l'administració pública per a la qual treballin: Administració general de l'Estat, administracions autonòmiques o entitats locals).

En el cas del primer col·lectiu, la conducta d'assetjament s'ha de considerar com una infracció empresarial inclosa dins de la secció 1a del capítol 2n del Text refós de la Llei d'infraccions i sancions

de l'ordre social (*infraccions en matèria de relacions laborals individuals i col·lectives*), i en concret, la conducta esmentada constitueix una infracció molt greu establerta en l'article 8.11, segons el qual es qualifiquen com a infracció molt greu "els actes de l'empresari que siguin contraris al respecte de la intimitat i consideració deguda a la dignitat dels treballadors". Així mateix, el criteri tècnic esmentat considera que, en alguns casos, la dita conducta es podria reconduir a la infracció greu que estableix l'article 7.10⁷ del Text refós esmentat.

En el cas del personal laboral de les administracions, l'assetjament és una infracció i la Inspecció de Treball hi ha d'intervenir

Això significa, en definitiva, concloure que una conducta d'assetjament psicològic en aquest context constitueix una infracció en matèria de relacions laborals i, en conseqüència, és possible la intervenció de la Inspecció de Treball de conformitat amb el que estableix la Llei que la regula (article 3.1.1.1: *Funció de vigilància i exigència del compliment de les normes en l'àmbit de les relacions laborals individuals i col·lectives*).

En canvi, si es tracta de funcionaris públics, la situació és molt diferent, ja que en qualificar-se les conductes d'assetjament psicològic precisament com a infraccions en matèria de *relacions laborals*, es descarta la intervenció de la Inspecció de Treball en el marc dels funcionaris públics perquè es limita precisament a la matèria de relacions laborals i, per tant, les possibles infraccions, als casos en què hi hagi un contracte de treball entre les parts; situació que no es produeix en el cas dels funcionaris públics, subjectes, com és sabut, a una relació de caràcter estatutari, no laboral.

Per tant, si l'assetjament psicològic es considera una infracció laboral o una matèria laboral o de les relacions laborals i els funcionaris públics no estan

subjectes a un contracte de treball, amb això s'està exclouent la possible intervenció de la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social respecte d'aquests treballadors.

En definitiva, i com a conseqüència d'això, s'exclou la intervenció de la Inspecció de Treball davant les denúncies d'assetjament psicològic quan el subjecte denunciador és un funcionari públic, per la qual cosa el Criteri tècnic recomana que es retorni la denúncia al denunciador i se l'informi sobre la possibilitat de procedir d'acord amb el que disposa el Reial decret 429/1993, del 26 de març, que regula el Reglament dels procediments de les administracions públiques en matèria de responsabilitat patrimonial; norma que permet als funcionaris públics sol·licitar la indemnització corresponent de danys i perjudicis pels actes realitzats per altres funcionaris o pels seus superiors.

No obstant això, cal destacar que recull una excepció: assenyala que només excepcionalment en casos molt rellevants en què es pugui apreciar la possible aplicació de l'article 13.4 del Text refós de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social, és a dir, quan dels fets denunciats es pugui presumir una actitud deliberada de col·locar en situació de risc greu i imminent el funcionari víctima d'assetjament, mitjançant l'adscripció a un lloc de treball notòriament incompatible amb el seu estat i característiques psicofísiques i, per tant, es pugui tipificar la conducta esmentada com una infracció molt greu en matèria de prevenció de riscos laborals, els òrgans competents de la Inspecció de Treball han d'ordenar l'inici del procediment corresponent, de conformitat amb el que estableix el Reial decret 707/2002, del 19 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament sobre procediment administratiu especial d'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social i per a la imposició de mesures correctores d'incompliments en matèria de prevenció de riscos laborals en l'àmbit de l'Administració general de l'Estat.

Això implica, en definitiva, que només en determinats casos —molt excepcionals— seria procedent la intervenció de la Inspecció de Treball i Seguretat Social respecte d'un funcionari públic.

Una vegada vist el contingut del Criteri tècnic, cal destacar que aquest es fonamenta en la consideració de la conducta d'assetjament psicològic no com una matèria de prevenció de riscos laborals —que obligaria la intervenció de la Inspecció de Treball també en el cas dels funcionaris públics, d'acord amb el que disposa l'article 3.1.2 de la llei que la regula i el que estableix la mateixa Llei de prevenció de riscos laborals— sinó com una matèria de relacions laborals, la qual cosa porta a les conclusions apuntades abans.

⁷ Infracció greu: "Establir condicions de treball inferiors a les establertes legalment o per conveni col·lectiu, així com els actes o omissions que siguin contraris als drets dels treballadors reconeguts a l'article 4 de la Llei de l'Estatut dels treballadors, llevat que sigui procedent qualificar-los de molt greus, d'acord amb l'article següent."

Partint d'això, cal assenyalar que els arguments que utilitza el criteri tècnic analitzat per fonamentar aquesta conclusió són els següents:

1r) Considera que la conducta de l'assetjament psicològic constitueix un acte contrari als drets dels treballadors que reconeix l'article 4 de l'Estatut dels treballadors. Se'n veuen afectats, per exemple, el dret al respecte a la intimitat del treballador i la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció davant les ofenses verbals o físiques (article 4.2.e), el dret a la no-discriminació per al treball (article 4.2.c) i el dret a l'ocupació efectiva (article 4.2.a).

Una normativa interna exclou la intervenció de la Inspecció de Treball quan el denunciador és un funcionari

En definitiva, la dita conducta significa, en qualsevol cas, una lesió dels drets bàsics reconeguts al treballador en el marc de la relació laboral que el vincula amb el seu empresari, ja que es tracta d'un supòsit expressament establert i tipificat com una *infracció en matèria de relacions laborals*, d'acord amb el que estableix l'article 8.11 del Text refós de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social esmentat anteriorment.

2n) Descarta que es tracti d'una infracció en matèria de prevenció de riscos laborals per diversos motius:

a) Aquesta infracció no apareix expressament tipificada ni en l'article 12 ni en l'article 13 del Text refós de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social (no constitueix, per tant, una infracció greu ni molt greu en matèria de prevenció de riscos laborals). El tipus que s'hi podria aplicar és el que recull l'article 12.6⁸ del Text refós esmentat (sempre que es provés que l'incompliment crea un risc greu per a la integritat física o la salut del treballador) i, per tant, constituïria una infracció greu si se n'acredités la similitud amb els supòsits inclosos en el mateix tipus.

⁸ "L'incompliment de l'obligació d'efectuar la planificació de l'activitat preventiva que derivi com a necessària de l'avaluació dels riscos. L'incompliment de l'obligació d'elaborar el pla de seguretat i salut en el treball, [...] amb l'abast i en la forma establerts en la normativa de prevenció de riscos laborals."

En casos molt excepcionals, per exemple, si l'ocupador adscriu deliberadament el treballador a un lloc de treball incompatible amb les seves característiques personals o amb les seves condicions psicofísiques, o a tasques perilloses o nocives per a la seva salut, sense prendre en consideració la seva capacitat professional en matèria de seguretat i salut a la feina, podrien ser aplicables els articles 12.7⁹ (infracció greu) i 13.4¹⁰ (infracció molt greu) del Text refós esmentat.

b) Com a conseqüència d'això, i si concorreguessin fets que poguessin donar lloc simultàniament a infraccions laborals i de prevenció de riscos laborals, seria aplicable el que disposa l'article 4.4 del Reglament de procediment per a l'exercici de la potestat sancionadora aprovat per Reial decret 1398/1993, del 4 d'agost, segons el qual "si manca una regulació específica establerta en la norma corresponent, quan de la comissió d'una infracció se'n derivi necessàriament la comissió d'una altra o altres, cal imposar únicament la sanció corresponent a la infracció més greu comesa", i, per tant, en aquest cas, el que escauria és proposar la sanció corresponent a la infracció de normes laborals, perquè aquesta es tipifica com a molt greu i, a més, amb caràcter específic, davant d'una aplicació extensiva i més problemàtica respecte dels supòsits tipificats com a infracció de prevenció de riscos laborals.

c) Cal tenir en compte que les Corts Generals van rebutjar el mes de març del 2002 la presa en consideració d'una proposició de llei del Grup Parlamentari Socialista que incloïa la modificació tant de la Llei de prevenció de riscos laborals com del Text refós de la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social per, entre altres temes, incloure l'assetjament psicològic com a infracció específica de riscos laborals. El plantejament d'aquesta proposició de llei i d'altres iniciatives posa de manifest que la normativa vigent no

⁹ "L'adscripció de treballadors a llocs de treball les condicions dels quals siguin incompatibles amb les característiques personals o dels qui estiguin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels llocs de treball respectius, així com la dedicació d'aquests treballadors a la realització de tasques sense prendre en consideració les seves capacitats professionals en matèria de seguretat i salut en el treball, llevat que es tracti d'infracció molt greu conforme a l'article següent."

¹⁰ "L'adscripció dels treballadors a llocs de treball les condicions dels quals siguin incompatibles amb les seves característiques personals conegudes o que estiguin manifestament en estats o situacions transitòries que no responguin a les exigències psicofísiques dels llocs de treball respectius, així com la dedicació d'aquests treballadors a la realització de tasques sense prendre en consideració les seves capacitats professionals en matèria de seguretat i salut en el treball, quan en derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i la salut dels treballadors."

recull l'assetjament psicològic com a matèria de prevenció de riscos laborals.

- d) En els treballs preparatoris de la Comissió de les Comunitats Europees, dirigits a elaborar la comunicació sobre la nova estratègia comunitària de salut i seguretat per al període 2002-2006, es preveia inicialment l'elaboració d'una directiva europea sobre assetjament psicològic en matèria de seguretat i salut laboral.

L'elaboració d'aquesta directiva fou descartada per la Comissió Europea precisament per les dificultats que comporta encaixar la violència a la feina en els supòsits generals d'avaluació de riscos i planificació preventiva. En el document definitiu de la comunicació de la Comissió de les Comunitats Europees de l'11 de març de 2002, sobre la dita estratègia comunitària, es va substituir el compromís d'elaborar la directiva esmentada per l'afirmació que "la Comissió estudiarà la conveniència i l'àmbit d'aplicació d'un instrument comunitari sobre l'assetjament psicològic i la violència a la feina".

Caldria considerar l'assetjament psicològic com a matèria de prevenció de riscos laborals

En definitiva, de tot això es conclou que, mentre no es reformi la normativa vigent, bé mitjançant l'adopció d'iniciatives legislatives pròpies, o bé en el marc del que estableixin les institucions comunitàries, les actuacions de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en matèria d'assetjament s'han de practicar amb referència al que estableix l'Estatut dels treballadors, llevat de supòsits molt excepcionals en què es pugui aplicar l'article 13.4 del Text refós de la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social per una infracció molt greu en matèria de prevenció de riscos laborals.

I en concordança amb això, en el cas del personal funcionari públic, la Inspecció de Treball no té competències per actuar davant els casos d'assetjament psicològic perquè aquest se'l considera inclòs, d'acord amb els arguments apuntats, dins dels incompliments en matèria de relacions laborals, i els funcionaris públics són exclosos de l'àmbit d'aplicació de l'Estatut dels treballadors. L'única excepció —molt difícil d'aplicar a la pràctica— es produiria si l'empresari incorregués en la conducta que estableix l'article 13.4 del text refós esmentat.

En aquest àmbit cal assenyalar que hi ha autors (SERRANO OLIVARES 2005:260 i s. / MOLINA NAVARRETE 2003:9 i s.) que critiquen el criteri tècnic analitzat i conclouen que l'assetjament psicològic es podria considerar com una matèria de prevenció de riscos laborals, la qual cosa permetria l'actuació de la Inspecció de Treball també en el cas dels funcionaris públics.

Els arguments que serveixen per fonamentar aquesta postura són, entre altres, els següents:

1) La proposició de llei del Grup Parlamentari Socialista i altres iniciatives l'únic que posen de manifest és la conveniència de recollir de manera expressa en la Llei de prevenció de riscos laborals i en el mateix Text refós de la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social l'obligació de prevenir l'assetjament, amb l'objectiu de clarificar-lo i, per tant, de reforçar-ne el compliment des d'una perspectiva preventiva.

2) El fet que no es reculli expressament com a obligació preventiva autònoma no impedeix que l'assetjament psicològic es consideri actualment integrat en la normativa de prevenció de riscos laborals.

Cal recordar, a més, que la Llei de prevenció de riscos laborals al·ludeix a la necessitat d'avaluar i prevenir els riscos psicosocials en definir en l'article 4.7, en relació amb els articles 14 a 16, el concepte de *condicions de treball*, que inclou qualsevol característica del treball que pugui influir de manera significativa en la generació de riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors, de manera que s'hi inclouen les característiques relatives a l'organització i l'ordenació del treball quan influeixin en la magnitud dels riscos als quals pot ser exposat el treballador. Una interpretació sistemàtica i finalista d'aquests preceptes porta necessàriament a aquesta conclusió.

3) Així mateix, l'assetjament psicològic s'inclou dins del concepte genèric de *risc laboral*, definit com a "qualsevol situació que generi la mera possibilitat de patir una malaltia, patologia o lesió amb motiu del treball" (article 4 de la Llei de prevenció de riscos laborals).

Tampoc s'ha d'oblidar que l'article 5 de la Llei de prevenció de riscos laborals, referit als objectius de la política en matèria de prevenció de riscos laborals en delimita el contingut entorn de la "promoció de la millora de les condicions de treball dirigida a elevar el nivell de protecció de la seguretat i la salut dels treballadors a la feina", cosa que implica que la finalitat de l'ordenament preventiu no és solament la simple adopció de mesures que evitin els accidents de treball i les malalties profes-

sionals —finalitat reactiva— sinó, molt més àmpliament, la millora de la salut dels treballadors.

L'Institut Nacional de Seguretat i Higiene a la Feina en el criteri tècnic NTP 476/1998 és partidari de considerar l'assetjament psicològic com a risc laboral.

4) L'assetjament psicològic es podria encaixar fàcilment en algunes de les infraccions en matèria de prevenció de riscos laborals que recull el Text refós de la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social, segons les circumstàncies concretes presents en cadascun dels casos. Així:

- En la infracció que recull l'article 12.11¹¹ del Text refós com a infracció greu, quan l'empresari no hagi dut a terme les avaluacions de riscos psicosocials i, si s'escau, les seves actualitzacions i revisions, així com els controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors que escaiguin conforme a la normativa sobre prevenció de riscos laborals, o quan no hagi dut a terme les activitats de prevenció que es derivin com a necessàries dels resultats de les avaluacions de riscos.
- En la infracció que conté l'article 12.6¹² com a infracció greu, quan l'empresari hagi incomplert l'obligació de dur a terme la planificació de l'activitat preventiva que es derivi com a necessària de l'avaluació dels riscos laborals; és a dir, quan l'empresari no hagi planificat les activitats preventives necessàries per eliminar o reduir i controlar els riscos psicosocials, incloent-hi per a cada activitat preventiva el termini per dur-la a terme, la designació dels responsables i els recursos humans i materials necessaris per executar-la.
- En la infracció que estableix l'article 12.8¹³ com a infracció greu, quan es produeixi l'incompliment de les obligacions en matèria de formació i infor-

mació suficient i adequada als treballadors sobre els riscos del seu lloc de treball, inclosos els riscos psicosocials, i sobre les mesures preventives aplicables; és a dir, no elaborar codis de conducta per part de la direcció de l'empresa en els quals es rebutgi expressament aquest tipus de conductes abusives i divulgar-los entre els treballadors; acomplir una tasca pedagògica o d'explicació de la gravetat de l'assetjament psicològic i de les vies per prevenir-lo i actuar-hi.

- En la infracció que estableix l'article 12.13¹⁴, en els casos de coordinació de diverses activitats empresarials.
- En la infracció que recull l'article 12.16, que considera una infracció greu l'incompliment de la normativa de prevenció de riscos laborals, sempre que l'incompliment esmentat creï un risc greu per a la integritat física o la salut dels treballadors afectats.
- En la infracció molt greu que conté l'article 13.10¹⁵, quan l'empresari no hagi adoptat qualsevol altres mesures preventives aplicables a les condicions de treball en execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals de les quals es derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i la salut dels treballadors, és a dir, quan es tracti de supòsits en els quals, per la durada i la intensitat dels atacs o els actes abusius, resulti probable racionalment que el risc d'assetjament es materialitzi en un futur immediat i pugui comportar un dany greu per a la salut dels treballadors.
- Finalment, es considera molt més forçat acudir als articles 12.7 i 13.4 del Text refós de la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social, com proposa el Criteri tècnic 34/2003 per a casos excepcionals, quan l'empresari adscriu deliberadament els treballadors a llocs de treball incompatibles amb les seves característiques personals o amb les seves condicions psicofísiques, o a tasques perilloses o nocives per a la seva salut, sense prendre en consideració la seva capacitat professional en matèria de seguretat i salut.

¹¹ "No dur a terme les avaluacions de riscos i, si s'escau, les seves actualitzacions i revisions, així com els controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors que escaiguin conforme a la normativa sobre prevenció de riscos laborals, o dur a terme les activitats de prevenció que derivin com a necessàries dels resultats de les avaluacions".

¹² "L'incompliment de l'obligació d'efectuar la planificació de l'activitat preventiva que derivi com a necessària de l'avaluació dels riscos. L'incompliment de l'obligació d'elaborar el pla de seguretat i salut en el treball, [...] amb l'abast i en la forma establerts en la normativa de prevenció de riscos laborals."

¹³ "L'incompliment de les obligacions en matèria de formació i informació suficient i adequada als treballadors sobre els riscos del lloc de treball susceptibles de provocar danys per a la seguretat i la salut i sobre les mesures preventives aplicables, llevat que es tracti d'infracció molt greu conforme a l'article següent."

¹⁴ "No adoptar els empresaris i els treballadors per compte propi que exerceixin activitats en un mateix centre de treball, o els empresaris als quals es refereix l'article 24.4 de la Llei de prevenció de riscos laborals, les mesures de cooperació i coordinació necessàries per a la protecció i la prevenció de riscos laborals".

¹⁵ "No adoptar qualsevol altra mesura preventiva aplicable a les condicions de treball en execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals de les quals es derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i la salut dels treballadors".

5) No hi ha dubte que l'assetjament psicològic significa una amenaça d'infligir a una persona greus danys, psíquics i físics, per la qual cosa tant si s'actualitza aquest dany com si no, no hi ha cap dubte que s'ha de considerar com un risc sociolaboral que cal evitar o, si s'escau, corregir en el marc normatiu, institucional i tècnic de la política d'acció preventiva vigent, tant interna com externa a l'empresa.

6) Les dificultats sorgides entorn de l'elaboració d'una directiva comunitària en matèria d'assetjament psicològic des de la perspectiva de la prevenció de riscos laborals no es deuen als problemes d'encaixar la violència a la feina en els supòsits generals d'avaluació de riscos i planificació preventiva, sinó, simplement, a problemes polítics i tècnics.

Diversos països comunitaris tenen normes que recullen l'assetjament a la feina dins la seva política preventiva

En efecte, la Comissió Europea, com a conseqüència de la comunicació "Com adaptar-se als canvis en la societat i en el món del treball: una nova estratègia comunitària de salut i seguretat (2002-2006)" proposa aplicar de manera més efectiva la normativa vigent i exigeix als serveis d'inspecció de treball dels diversos estats que recullin tots els riscos, que combinin la seva tasca de control i una funció preventiva amb vista a les empreses i els treballadors, que se sotmetin a auditories i utilitzin indicadors de resultats i de qualitat, a fi de promoure el progrés en aquest àmbit. També promou l'adaptació del marc jurídic i institucional amb la integració dels nous riscos laborals (estrès, depressió, ansietat, assetjament...) i afirma que "les diverses formes d'assetjament psicològic i violència a la feina representen actualment un problema particularment espinós que justifica una acció de caràcter legislatiu. Aquesta acció es basarà en el patrimoni que constitueixen les directives europees recentment adoptades en virtut de l'article 13 del Tractat de la Unió Europea, que defineixen l'assetjament i hi estableixen vies de recurs".

Com a conseqüència d'això, es pot deduir que la Comissió de les Comunitats Europees considera l'assetjament com un problema de seguretat i salut laboral la prevenció del qual, fins que no s'elabori una norma comunitària expressa, es pot dur a terme mitjançant una aplicació més efectiva

de la normativa comunitària i nacional vigent ja existent en matèria de prevenció de riscos laborals, que implica la col·laboració de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

7) En la mateixa línia anterior, la sentència del Tribunal de Justícia de la Comunitat Europea del 12 de novembre de 1996 (assumpte C-84/94) va indicar que els conceptes de *mitjà de treball* i de *seguretat i salut* no s'han d'interpretar restrictivament, ja que "fan referència a tots els factors, físics o d'una altra índole que puguin afectar la salut i la seguretat del treballador en el seu entorn laboral". Hi afegeix, a més, que "aquesta interpretació dels termes *seguretat i salut* es pot recolzar en el preàmbul de la Constitució de l'Organització Mundial de la Salut, organisme al qual pertanyen tots els Estats membres, que defineix la salut com un estat complet de benestar físic, mental i social, i no solament com un estat consistent en l'absència de malaltia o malaltia alguna".

8) Així mateix, l'absència de normativa comunitària expressa, però no d'un marc normatiu genèric, no ha significat cap fre perquè altres països comunitaris hagin desenvolupat en les seves legislacions normes específiques que recullin l'assetjament psicològic a la feina dins la seva política preventiva —Suècia, França, Bèlgica etc.—, i hi ha altres països que, sense disposar d'una regulació expressa, també contenen la prevenció d'aquests comportaments en les seves polítiques —Alemanya, Regne Unit—.

En conseqüència, la qüestió relativa a la inclusió de la prevenció davant l'assetjament psicològic dins del marc normatiu no depèn estrictament de l'existència o no d'una norma específica, sinó de les possibilitats que cadascun dels ordenaments jurídics interns, en aplicació del marc comunitari global i genèric —Directiva marc en matèria de prevenció de riscos laborals—, permeti per integrar les llacunes que es puguin produir en aquest sentit. Es tracta, doncs, d'una qüestió d'integració de llacunes de regulació i no de buit jurídic.

9) Hi ha sentències que admeten la reconducció de la tutela davant l'assetjament psicològic al deure genèric de protecció eficaç de la salut dels treballadors a càrrec de l'empresari.

Així, per exemple, la sentència del Jutjat Social de Pamplona del 24 de setembre de 2001 assenyala que l'assetjament psicològic s'ha de considerar "com una forma característica d'estrès laboral que presenta la particularitat que no ocorre exclusivament per causes directament relacionades amb el desenvolupament del treball o amb la seva organització, sinó que té l'origen en les relacions interpersonals que s'estableixen en qualsevol empresa [...]".

10) També es posa de manifest la incoherència en què incorre el Criteri tècnic 34/2003 pel fet que, d'una banda, rebutja que l'assetjament psicològic sigui una matèria de prevenció de riscos laborals i, de l'altra, defensa que l'assetjament esmentat pot comportar una situació de malaltia qualificable com un accident de treball, conforme al que estableix l'article 115.2.e)¹⁶ de la Llei general de la Seguretat Social.

11) És important també destacar que l'assetjament sexual es considera actualment un risc laboral, encara que no hi té una referència explícita en la Llei de prevenció de riscos laborals.

12) La solució aportada pel criteri tècnic esmentat respecte dels funcionaris públics resulta insuficient, ja que oblida la perspectiva preventiva de l'assetjament i ofereix únicament la possibilitat d'obtenir la compensació d'un dany ja produït. Això s'hi afegeix l'absència de l'efecte de prevenció general lligat a l'actuació de la potestat administrativa sancionadora en l'ordre social.

13) Encara que és cert que la via de l'article 8.11 del Text refós de la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social permet de considerar l'assetjament psicològic com una infracció molt greu, resulta inoportú i jurídicament injustificat que el Criteri tècnic 34/2003 allunyi l'assetjament de la prevenció de riscos laborals, tenint en compte la necessitat d'implantar una autèntica cultura preventiva. A més, s'ha de tenir en compte que amb aquesta posició s'impossibilita que la Inspecció de Treball insti l'Institut Nacional de la Seguretat Social a fer la declaració del recàrrec de prestacions per incompliment de la normativa preventiva (recàrrec que regula l'article 123 de la Llei general de la Seguretat Social).

Com a conseqüència d'aquests arguments assenyala com a conclusió que el criteri tècnic que s'ha examinat és contrari a la Llei, ja que desconeix

tant la normativa vigent com els mateixos criteris judicials que configuren l'assetjament psicològic com una qüestió de prevenció de riscos laborals. I en tant que constitueix una qüestió de prevenció de riscos laborals, la Inspecció de Treball hauria de poder actuar tant en el marc de les relacions laborals com en el cas dels funcionaris públics.

En definitiva, es podria considerar que aquest criteri tècnic és il·legal, per la qual cosa o bé s'entén no vinculant, amb el risc d'incórrer en una actuació contrària a la Llei, o bé se n'ha de buscar una interpretació que en corregeixi el tenor literal.

A Catalunya, la Instrucció 1/2006, del 12 de maig, de la directora general de Relacions Laborals, se situa en aquesta línia i es fonamenta en bona part dels arguments esmentats perquè entén, en oposició al Criteri tècnic 34/2003, que la falta de previsió expressa de l'obligació de prevenir l'assetjament moral com obligació preventiva autònoma no resulta imprescindible o necessària a l'efecte de considerar-la actualment integrada en la normativa preventiva vigent. D'acord amb això, aquesta instrucció determina quins són els criteris que ha de seguir la Inspecció de Treball i Seguretat Social davant d'una denúncia per assetjament psicològic i, finalment, conclou que no hi ha cap impediment legal per atendre les denúncies d'assetjament psicològic presentades davant la Inspecció per funcionaris de qualsevol àmbit de l'Administració, ja sigui general de l'Estat, autonòmica o local. En aquests casos, si la Inspecció constata l'existència d'infracció en matèria de prevenció de riscos laborals, haurà d'efectuar requeriment a l'administració pública corresponent d'acord amb el procediment que estableix l'article 45 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

La instrucció esmentada es pot consultar a la següent adreça web del Departament de Treball:

http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_35493733_1.pdf

¹⁶ "Tenen la consideració d'accidents de treball: [...] e) Les malalties, no incloses en l'article següent, que contregui el treballador amb motiu de la realització del seu treball, sempre que es provi que la malaltia va tenir per causa exclusiva l'execució del treball".

3. EL TRACTAMENT DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC EN ELS ACORDS I ELS CONVENIS NEGOCIATS EN EL MARC DE LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES CATALANES (ANYS 2005 I 2006)

En aquest àmbit, s'ha dut a terme l'anàlisi dels convenis col·lectius (personal laboral) i dels acords i els pactes dels funcionaris públics corresponents a les administracions públiques catalanes —autònoma, entitats locals i empreses municipals— publicats en el DOGC durant els anys 2005 i 2006. L'any 2005 se'n va publicar un total de 86 (d'aquest un 60'47% són convenis col·lectius i un 39'53%, acords de funcionaris) dels quals només el 13,95% dels acords i els convenis contenia clàusules relatives a l'assetjament psicològic.

De tota manera, el nombre de convenis i acords publicats durant el 2006 que regulen, d'alguna manera, aquesta qüestió continua sent escàs: només 31 dels 87 convenis i acords analitzats tracten el tema (un 35,63%)¹⁷. Encara que la regulació esmentada és bastant variada i té una intensitat molt diferent, no hi ha gaires convenis o acords que tractin aquesta qüestió d'una manera exhaustiva. És important destacar, no obstant això, que encara que continua sent escassa la presència de la matèria de l'assetjament psicològic en la negociació col·lectiva, se n'ha incrementat —de manera important— el nombre de clàusules presents (i la seva qualitat) tenint en compte les dades corresponents a l'any 2005.

Així mateix, les dades de l'any 2006 assenyalen que és freqüent que els convenis i els acords tractin de manera conjunta les matèries d'assetjament psicològic i d'assetjament sexual.

Els resultats obtinguts en aquesta anàlisi tenen una gran importància, ja que serveixen per posar de manifest com s'està tractant un tema tan important com és l'assetjament psicològic en aquest marc. Els resultats principals de l'anàlisi esmentada s'exposen a continuació.

Així, destaca una presència molt escassa de clàusules convencionals destinades expressament a regular l'assetjament psicològic. En efecte, sorprèn que durant el 2005 només 12 (el 13'95% del total) dels convenis i els acords examinats fan referència a l'assetjament psicològic¹⁸. I d'aquests, un 58'33% són convenis col·lectius i el 41'67%, acords de funcionaris públics, la qual cosa demostra que la preocupació per aquests temes és semblant en ambdós àmbits.

A això hi cal afegir, no obstant això, que alguns —pocs— acords o convenis, sense fer referència expressament a l'assetjament psicològic, sí que consideren sancionable, com una falta greu, la conducta que atempti greument contra la dignitat dels

¹⁷ La preocupació per aquest tema és semblant en ambdós àmbits de la negociació col·lectiva (personal laboral i funcionaris públics).

¹⁸ Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Celoni per als anys 2005-2008 (DOGC del 23-11-2005); Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat i els seus patronats municipals per als anys 2004-2008 (DOGC del 6-10-2005); Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat per als anys 2004-2008 (DOGC del 6-10-2005); Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Adrià de Besòs per als anys 2004-2007 (DOGC del 6-10-2005); Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Adrià de Besòs per als anys 2004-2007 (DOGC del 6-10-2005); Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Patronal Municipal d'Educació de Sant Cugat del Vallès per al període 24-12-2004/31-12-2009 (DOGC del 9-9-2005); Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Celoni, anys 2005-2008 (DOGC del 20.12.2005); Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de la Mancomunitat de Municipis de l'Alt Penedès (DOGC del 16-03-2005); Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Montgat per al període 1-1-2004/1-7-2007 (DOGC del 31-1-2005); Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de la Llagosta per als anys 2004-2007 (DOGC del 16-3-2005); Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Teià per al període 19-5-2005/31-12-2007 (DOGC del 18-11-2005); 6è Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya per al període 2004-2008.

companys o de l'Administració¹⁹ (conducta genèrica que ja recull la mateixa normativa funcional) o la falta del respecte a causa dels altres treballadors²⁰ o com falta molt greu “els maltractes de paraula o d'obra, abusos deshonestos o manca greu de respecte o consideració als caps, als companys o als subordinats”²¹. I també hi ha convenis que assenyalen que el personal té dret que es respecti la seva intimitat i que la seva dignitat sigui considerada²².

Com a regla general no es defineix què cal entendre per assetjament psicològic; el conveni o l'acord es limita a fer referència a la “integritat física i psíquica” o als “abusos físics i psíquics”²³ o a considerar la conducta d'assetjament com una falta laboral, però sense definir-lo²⁴.

Només un 35% dels convenis del 2006 tracten el tema de l'assetjament psicològic

No obstant això, en algun cas sí que es defineix el concepte d'assetjament psicològic i s'assenyala que: “és l'actitud que consisteix en el maltractament persistent, deliberat i sistemàtic d'un individu per part d'un o diversos membres d'una organització de superior, igual o inferior jerarquia en l'empresa, amb l'objectiu, entre d'altres, de la seva anul·lació psicològica i social i el seu abandonament de l'organització, amb el deteriorament del seu àmbit laboral i la seva salut”. O bé es defineix

com “l'assetjament psicològic laboral que es manifesta a través d'una conducta interactiva, agressiva, vexatòria, intimidadora, reiterativa i persistent, exercida per un superior jeràrquic, un company o un subordinat. Aquesta conducta és adreçada a un o més treballadors i l'objectiu és destruir-ne l'autoestima, aniquilar-ne la identitat i aconseguir que es traslladi o abandoni el lloc i, en tot cas, la submissió del treballador/a”²⁵.

Així, seria convenient —per la funció divulgativa que compleixen— que el mateix text del conveni col·lectiu o l'acord de funcionaris recollís el concepte d'assetjament psicològic, ja que d'aquesta manera tot el personal que n'estigués afectat tindria coneixement de les conductes que es poden considerar com a tal. El concepte hauria de ser el més clar i complet possible i podria incloure fins i tot exemples de conductes que es poden considerar com a assetjament psicològic i d'altres que no ho serien.

Des d'una perspectiva preventiva molt encertada cal assenyalar que algun acord i conveni disposa que, amb l'objectiu d'evitar situacions en què es puguin produir relacions laborals hostils que puguin derivar en un assetjament psicològic, cal iniciar un procés d'informació i sensibilització sobre aquest tema²⁶. Cal generalitzar aquest tipus de clàusula, ja que, en aquest àmbit, són molt importants la prevenció i la sensibilització davant del fenomen de l'assetjament. Pel que fa al 2006, hi ha quatre convenis i tres acords de funcionaris que es limiten a recollir un compromís genèric d'actuació.

En aquest àmbit, hi ha convenis que estableixen un compromís de l'administració pública corres-

¹⁹ Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sentmenat per al període 1-1-2004/30-6-2007 (DOGC del 6-10-2005); Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Just Desvern (DOGC del 10-10-2005) i Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sentmenat per als anys 2004-2007 (DOGC del 18-11-2005).

²⁰ Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Promoció Industrial Vilanova, Societat Anònima Municipal, per a l'any 2005 (DOGC del 1-7-2005).

²¹ Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Sant Carles de la Ràpita, personal laboral, per als anys 2004-2007 (DOGC del 5-8-2005). Amb termes semblants, Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal d'Obres de Mont-Roig SA per als anys 2005-2007 (DOGC del 21-7-2005). El Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Promoció Industrial Vilanova, Societat Anònima Municipal, per a l'any 2005 (DOGC del 1-7-2005) fa referència únicament a “les ofenses verbals o físiques als altres treballadors”; en termes semblants, Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Institut Municipal de Parcs i Jardins de Barcelona per als anys 2000-2004 (DOGC del 27-4-2005) i Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Municipal de Formació i Empresa Mas Carandell per als anys 2005-2008 (DOGC del 31-8-2005).

²² Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Pere de Vilamajor, anys 2005-2006, (DOGC del 12-12-2005) i Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de la Llagosta per als anys 2004-2007 (DOGC del 16-3-2005).

²³ Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Celoni per als anys 2005-2008 (DOGC del 23-11-2005) i Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Celoni, anys 2005-2008 (DOGC del 20-12-2005).

²⁴ Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat i els seus patronats municipals per als anys 2004-2008 (DOGC del 6-10-2005); Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat per als anys 2004-2008 (DOGC del 6-10-2005) i Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de la Mancomunitat de Municipis de l'Alt Penedès (DOGC del 16-3-2005).

²⁵ Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Teià per al període 19-5-2005/31-12-2007 (DOGC del 18-11-2005). El conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt per als anys 2005-2007 (DOGC del 14-6-2006) ho defineix com els “comportaments que amb gestos, paraules, actituds, etc. atemptin per la seva repetició o sistematització contra la dignitat, integritat psíquica o física d'un treballador, i posin en perill la seva feina o degradin el clima laboral”.

²⁶ Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat i els seus patronats municipals per als anys 2004-2008 (DOGC del 6-10-2005); Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat per als anys 2004-2008 (DOGC del 6-10-2005) i Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de la Llagosta per als anys 2004-2007 (DOGC del 16-3-2005).

ponent de vigilar, complir i fer complir la legislació vigent en matèria d'assetjament psicològic; compromís que es tanca amb l'obligació d'adoptar les mesures preventives i correctores que calguin per resoldre'n els casos²⁷.

Convenis i acords no donen un tractament prou diferenciat a l'assetjament psicològic i al sexual

També hi ha convenis que només recullen un compromís de defensa dels drets relacionats amb la dignitat personal, i en particular els que fan referència al respecte a la intimitat i a la llibertat sexual²⁸.

I, finalment, també cal fer esment de convenis i acords que recullen l'obligació de l'Administració de promoure i fomentar tots els valors que ajudin a prevenir tota mena de riscos psicosocials, fer estudis i avaluacions d'aspectes psicosocials, càrrega de treball, estrès, incompatibilitats, conflictes de rol, etc., i facilitar, motivar i impulsar pràctiques de "responsabilitat social corporativa"²⁹.

Es tracta, no obstant això, de compromisos que requereixen un desplegament, ja que es recullen en termes bastant genèrics.

Així mateix, alguns acords o convenis estableixen el procediment que pot seguir una víctima d'asset-

jament psicològic; encara que el procediment establert presenta característiques diverses i no s'acostuma a desenvolupar gaire. Així:

a) Es disposa que la persona que ho pateixi ho ha de posar immediatament en coneixement de l'Administració i dels representants legals dels treballadors. Així mateix, l'expedient s'inicia a partir de la denúncia presentada³⁰.

b) S'estableix que qualsevol treballador pot posar en coneixement pel seu compte o mitjançant els seus representants els actes que signifiquin faltes de respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat humana o laboral. L'ocupador, mitjançant l'òrgan directiu al qual estigui adscrita la persona afectada, ha d'obrir la informació oportuna i instruir, si escau, l'expedient disciplinari que sigui procedent³¹.

Cal que els convenis disposin que s'ha d'informar i sensibilitzar sobre l'assetjament laboral

c) S'estableix la creació d'un protocol d'actuació per estudiar els casos d'assetjament. I també s'assenyala que en el cas de denúncia, i fins que la qüestió sigui resolta, l'Administració ha d'adoptar, de manera cautelar, la separació entre la víctima i el presumpte agressor, sense que això signifiqui una modificació substancial de les condicions de treball de la persona afectada³².

d) Es disposa que les persones que se sentin assetjades poden posar-ho immediatament en

²⁷ Conveni col·lectiu del personal de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès per als anys 2005-2009 (DOGC del 23-6-2006), art. 45, i Acord de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès per als anys 2005-2009 (DOGC del 15-6-2006).

²⁸ Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Lleida, personal laboral, per al període 1-1-2006/31-12-2008 (DOGC del 31-8-2006), art. 27, i Acord de funcionaris regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Lleida per al període 1-1-2006/31-12-2008 (DOGC del 31-8-2006). En el mateix sentit, el Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Llançà per al període 1-2-2006/31-12-2008 (DOGC del 6-9-2006), art. 65: "El personal al servei de l'Ajuntament té dret que es respecti la seva intimitat i que la seva dignitat sigui considerada. És per això que s'ha de vetllar per la seva protecció enfront d'ofenses verbals o físiques en general i també les de naturalesa sexual."

²⁹ Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar per al període 30-7-2005/31-12-2007 (DOGC del 9-3-2006) i Acord de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar per al període 30-7-2005/31-12-2007 (DOGC del 28-3-2006).

³⁰ Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Celoni per als anys 2005-2008 (DOGC del 23-11-2005) i Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Celoni, anys 2005-2008 (DOGC del 20-12-2005).

³¹ Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Patronal Municipal d'Educació de Sant Cugat del Vallès per al període 24-12-2004/31-12-2009 (DOGC del 9-9-2005) i 6è Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya per al període 2004-2008.

³² Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat i els seus patronats municipals per als anys 2004-2008 (DOGC del 6-10-2005); Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat per als anys 2004-2008 (DOGC del 6-10-2005) i Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Teià per al període 19-5-2005/31-12-2007 (DOGC del 8-3-2006).

coneixement de la direcció i dels representants del personal i tots dos, conjuntament, han de sol·licitar les dades i dur a terme el seguiment adequat per prendre les mesures oportunes amb la màxima rapidesa i discreció possibles³³.

En aquest punt cal proposar que es generalitzi aquest tipus de clàusules en els convenis i els acords negociats en les administracions públiques catalanes per fixar d'aquesta manera el procediment d'actuació concret que han de seguir la víctima, els representants del personal i la mateixa administració implicada davant una denúncia d'assetjament.

També algun conveni i acord disposa que s'estudiï la creació d'una comissió, dins del Comitè de Seguretat i Salut, encarregada del seguiment dels casos específics relacionats amb l'assetjament psicològic. Aquesta comissió s'encarregarà de la creació d'un protocol d'actuació per estudiar aquests casos³⁴. Altres convenis es limiten a assenyalar que l'Administració elaborarà unes normes de funcionament i uns criteris de bones pràctiques amb la finalitat d'evitar, corregir i sancionar les conductes d'assetjament³⁵. O estableixen que s'elaborarà, al si del Comitè de Seguretat i Salut, un protocol que reguli el procediment intern d'actuació que cal seguir en aquests supòsits³⁶.

Durant el 2006 s'ha observat que hi ha convenis i acords que, amb una regulació més àmplia, defineixen el concepte d'assetjament psicològic i recullen el compromís de mantenir un entorn laboral on es respecti la intimitat i la dignitat dels treballadors: en concret, han estat dos convenis col·lectius i un acord de funcionaris: un 9,67 %. Sobre això, cal fer diverses consideracions:

En alguns casos s'assenyala, de manera expressa, que aquest compromís l'assumeixen l'administració corresponent i els representants dels treballadors³⁷; mentre que en d'altres, s'assenyala simplement que els treballadors tenen dret que es respecti la seva intimitat i es protegeixi la seva dignitat³⁸.

Alguns acords estableixen la creació d'un protocol d'actuació per estudiar els casos d'assetjament

Així mateix, l'any 2006 ha permès d'observar convenis i acords que van més enllà: defineixen el concepte d'assetjament psicològic³⁹ i recullen un procediment d'actuació concret davant aquest fet. Es tracta de tres convenis i quatre acords de funcionaris; un nombre escàs però interessant quant a la regulació que contenen.

Aquests convenis i acords recullen un procediment concret d'actuació: les víctimes d'assetjament poden posar aquest fet immediatament en coneixement de la direcció de la corporació local, dels delegats de personal o de prevenció de riscos o del Comitè de Seguretat i Salut, a l'efecte que se'n faci el seguiment adequat en cada cas i s'adoptin, si cal, les mesures pertinents⁴⁰.

O bé s'han de dur a terme les actuacions necessàries per determinar la situació d'assetjament i el

³³ Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Montgat per al període 1-1-2004/1-7-2007 (DOGC del 31-1-2005).

³⁴ Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat i els seus patronats municipals per als anys 2004-2008 (DOGC del 6-10-2005) i Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat per als anys 2004-2008 (DOGC del 6-10-2005).

³⁵ Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Adrià de Besòs per als anys 2004-2007 (DOGC del 6-10-2005).

³⁶ Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Teià per al període 19-5-2003/31-12-2007 (DOGC del 18-11-2005).

³⁷ Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Teià per al període 19-5-2005/31-12-2007 (DOGC del 8-3-2006), que afirma: "L'Ajuntament i la representació del personal es comprometen a mantenir un entorn laboral en què es respecti la intimitat i dignitat del treballador/a, compresa la protecció davant d'ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual i davant de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual".

³⁸ Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt per als anys 2005-2007 (DOGC del 14-6-2006) i Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt per als anys 2005-2007 (DOGC del 13-6-2006), art. 84.

³⁹ Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres per als anys 2004-2007 (DOGC del 6-4-2006); Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres per als anys 2004-2007, DOGC del 15-6-2006, art. 69, i Acord regulador de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar, DOGC del 28-3-2006, art. 39; Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Sabadell per als anys 2004-2007 (DOGC del 17-8-2006) i Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Sabadell per als anys 2004-2007 (DOGC del 26-9-2006); Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Rubí per als anys 2005-2007 (DOGC del 27-4-2006), disposició addicional; Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Rubí per als anys 2005-2007 (DOGC del 9-5-2006).

⁴⁰ Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres per als anys 2004-2007 (DOGC del 15-6-2006), art. 69, i Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Llavaneres per als anys 2004-2007 (DOGC del 6-4-2006).

termini per a la resolució de l'expedient corresponent ha de ser el més breu possible, tot respectant la intimitat de les persones afectades. S'estableix, així mateix, l'elaboració d'un protocol d'actuació⁴¹.

O bé s'estableix que la persona afectada ho pot posar immediatament en coneixement de la direcció i dels representants dels treballadors i dels funcionaris i tots dos, conjuntament, han de sol·licitar les dades necessàries i fer-ne el seguiment adequat, a l'efecte d'adoptar les mesures convenients amb la màxima rapidesa i discreció⁴².

O, finalment, des de la perspectiva de la prevenció de riscos laborals, s'assenyala que, per evitar les situacions d'assetjament, s'ha de dur a terme un treball de prevenció com si es tractés de qualsevol altre risc laboral, pel fet que aquestes conductes poden ocasionar danys (malalties, patologies o lesions) a la salut. Per això, l'avaluació dels riscos, la informació i la formació preventiva dels treballadors, les proves psicosocials de vigilància de la salut i la planificació d'actuacions preventives que estableixin la prevenció es consideren les claus per combatre les conductes d'assetjament⁴³.

Tres convenis i quatre acords de funcionaris del 2006 inclouen un procediment d'actuació concret

L'anàlisi de l'any 2006 també ofereix exemples de convenis i acords que recullen un compromís de l'Administració pública i dels representants dels treballadors de garantir un entorn laboral adequat, defineixen el concepte d'assetjament psicològic i estableixen un procediment específic d'actuació: és el cas d'un conveni i de tres acords de funcionaris publicats el 2006.

Es tracta, novament, d'un nombre escàs de convenis en els quals l'Administració i la representació

sindical dels treballadors es comprometen a mantenir un entorn laboral en què es respecti la dignitat i les relacions amb tots els treballadors, els càrrecs electes, de confiança i d'assessorament especial i qualsevol altra persona que, pròpia o aliena, treballi dins del marc de l'administració esmentada⁴⁴.

L'Acord regulador del funcionariat de l'Ajuntament de Terrassa recull una regulació molt completa en aquesta matèria

A més, s'hi estableix un procediment d'actuació bastant exhaustiu⁴⁵:

- S'obre immediatament un expedient informatiu davant de qualsevol indici o manifestació de qualsevol treballador que es consideri assetjat. Aquesta manifestació o comunicació pot partir de la persona afectada, els delegats de prevenció, les seccions sindicals o qualsevol treballador i anirà dirigida al Departament d'Organització i Recursos Humans.
- Es garanteix l'assistència i l'assessorament jurídics especialitzats als treballadors que la necessitin.
- La corporació garanteix l'assistència i l'assessorament psicològic especialitzats als treballadors que ho necessitin.
- S'estableix l'elaboració d'un protocol d'actuació.
- I si s'incoa un expedient disciplinari per assetjament, després de donar audiència als delegats sindicals, s'han de proposar l'adopció de mesures cautelars.

⁴¹ Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Sabadell per als anys 2004-2007 (DOGC del 17-8-2006), art. 24; i Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Sabadell per als anys 2004-2007 (DOGC del 26-9-2006).

⁴² Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar per al període 30-7-2005/31-12-2007 (DOGC del 28-3-2006).

⁴³ Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Rubí per als anys 2005-2007 (DOGC del 9-5-2006) i Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Rubí per als anys 2005-2007 (DOGC del 27-4-2006), disposició addicional.

⁴⁴ Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Vallromanes per als anys 2005-2007 (DOGC del 10-10-2006), art. 52; Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Vallromanes per als anys 2005-2007 (DOGC del 28-9-2006), art. 52; i Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Mollet del Vallès (DOGC del 4-12-2006).

⁴⁵ Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Vallromanes per als anys 2005-2007 (DOGC del 10-10-2006), art. 52; Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Vallromanes per als anys 2005-2007 (DOGC del 28-9-2006), art. 52. Amb un contingut semblant, Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Mollet del Vallès (DOGC del 4-12-2006).

Així mateix, dins d'aquest àmbit cal fer esment també de l'Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Terrassa i les seves entitats per als anys 2004-2007 (DOGC del 28-3-2006), que recull una regulació molt completa i exhaustiva en matèria d'assetjament psicològic, incloent-hi una guia sobre prevenció dels riscos psicosocials que incorpora qüestions com ara la definició dels conceptes, la tipologia d'accions d'assetjament, l'evolució del procés, les conseqüències, els mecanismes de prevenció i els procediments. Aquest tipus de conveni es podria proposar com a model perquè recull els elements clau en el tractament convencional de l'assetjament psicològic.

Alguns convenis i acords estableixen com a sanció la suspensió temporal de sou i feina

Des de la perspectiva procedimental, cal assenyalar que és un element fonamental l'establiment d'un protocol o procediment d'actuació en els casos d'assetjament psicològic; procediment que es podria, si escau, negociar col·lectivament i incorporar-se com un contingut més —tenint-ne en compte, novament, l'efecte divulgatiu— en el conveni col·lectiu o l'acord de funcionaris corresponent.

I és que el més habitual és limitar-se a fer referència a l'assetjament psicològic únicament en l'apartat del conveni o l'acord que recull el règim disciplinari aplicable als treballadors o els funcionaris i se'l considera una falta laboral. A aquest efecte, es considera l'assetjament psicològic com una falta laboral molt greu⁴⁶, les sancions del qual són o bé la suspensió de sou i feina o bé l'acomiadament disciplinari.

L'any 2006 hi ha cinc convenis col·lectius i un acord de funcionaris que se centren en el tractament de

l'assetjament exclusivament des de la perspectiva disciplinària i el consideren únicament com una falta laboral del treballador o funcionari-assetjador, sancionable disciplinàriament. Així, hi ha convenis que consideren la conducta esmentada com una falta greu o molt greu; en aquest darrer cas, si es produeix un abús d'autoritat⁴⁷. En cas de falta greu, la sanció establerta és la suspensió de sou i feina de cinc a trenta dies, i en cas de falta molt greu, s'estableix una suspensió de sou i feina d'un a tres mesos i l'acomiadament. Altres convenis i acords qualifiquen com a falta molt greu l'assetjament psicològic⁴⁸ i en algun cas estableixen com a sanció la suspensió de sou i feina d'un a tres mesos i l'acomiadament⁴⁹.

Tenint en compte aquestes dades, caldria generalitzar en la negociació col·lectiva la inclusió de les conductes d'assetjament psicològic com a constitutives d'una falta laboral molt greu i, a la vegada, la regulació no solament hauria de ser sancionadora, sinó també —i especialment— preventiva. En conseqüència, cal que es promogui un tractament preventiu dels temes d'assetjament en la negociació col·lectiva desenvolupada en el marc de les administracions públiques.

La conclusió general d'aquest apartat és la necessitat de recomanar que s'incrementi el tractament de les situacions d'assetjament psicològic en la negociació col·lectiva desenvolupada en el marc de les administracions públiques. Així mateix, cal dur a terme una regulació clara i completa sobre el tema, tant des d'una perspectiva preventiva com sancionadora.

1. Comparant l'anàlisi convencional realitzada entorn dels convenis i els acords publicats l'any 2005 i els publicats l'any 2006, es constata que s'ha incrementat de manera important el nombre de convenis i acords que fan referència a l'assetjament psicològic; encara que, lògicament, cal reco-

⁴⁶ Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Celoni per als anys 2005-2008 (DOGC del 23-11-2005); Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat i els seus patronats municipals per als anys 2004-2008 (DOGC de 6-10-2005); Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat per als anys 2004-2008 (DOGC del 6-10-2005). En termes més amplis, Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Celoni, anys 2005-2008 (DOGC del 20-12-2005); Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de la Mancomunitat de Municipis de l'Alt Penedès (DOGC del 16-3-2005) i Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de la Llagosta per als anys 2004-2007 (DOGC del 16-3-2005).

⁴⁷ Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Navarcles per als anys 2004-2007 (DOGC del 23-1-2006), art. 49; Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt per als anys 2005-2007 (DOGC del 14-6-2006) i Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt per als anys 2005-2007 (DOGC del 13-6-2006). Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Rubí per als anys 2005-2007 (DOGC del 9-5-2006).

⁴⁸ Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Matadepera per als anys 2004-2007 (DOGC del 14-6-2006), art. 15; Acord regulador de les condicions de treball de l'Ajuntament de Matadepera per als anys 2004-2007 (DOGC del 15-6-2006), art. 15; Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Canovelles per als anys 2004-2007 (DOGC del 14-7-2006), art. 50; Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Torelló (DOGC del 7-12-2006) i Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Cabriels (DOGC de l'1-12-2006).

⁴⁹ Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Canovelles per als anys 2004-2007 (DOGC del 14-7-2006), art. 51.

manar que es continuï en la mateixa línia i que s'incrementi progressivament la presència de la matèria de l'assetjament psicològic en la negociació col·lectiva de les administracions públiques. Hi ha encara força camí per recórrer.

Cal una regulació clara sobre assetjament, tant des d'una perspectiva preventiva com sancionadora

2. Respecte a l'any 2005 s'ha incrementat el nombre de convenis col·lectius i acords de funcionaris que defineixen el concepte d'assetjament psicològic: un 18,31% del total de convenis i acords analitzats el 2006 davant del 2,33 %, l'any 2005.

Es tracta d'un avenç important, ja que la definició del concepte és important a l'hora d'adoptar polítiques tant preventives com formatives o sancionadores entorn de l'assetjament. Tampoc s'ha d'oblidar la finalitat informativa que compleixen aquests tipus de clàusules, ja que tot el personal afectat pel conveni o l'acord té coneixement de les conductes que es poden considerar com assetjament; concepte que hauria de ser el més clar i complet possible i podria incloure fins i tot exemples de conductes que es poden considerar com assetjament psicològic i d'altres que no ho serien (en la línia de l'Acord regulador de condicions de treball de l'Ajuntament de Terrassa abans esmentat).

3. Els convenis i els acords no recullen procediments d'informació i sensibilització entorn de l'assetjament psicològic. Així, cal proposar que aquest tipus de clàusula es generalitzi, ja que és molt important promoure una tasca de prevenció i de sensibilització davant del fenomen de l'assetjament. La formació i la sensibilització en aquesta matèria són l'element clau, tant des de la perspectiva de l'Administració com respecte al mateix personal al seu servei.

4. Si bé els convenis i els acords recullen procediments d'actuació davant dels casos d'assetjament psicològic, aquests procediments requereixen més concreció i desplegament. Cal proposar que es generalitzin les clàusules procedimentals en els convenis i els acords negociats en les administracions públiques i es fixi d'aquesta manera el procediment d'actuació concret que han de seguir la víctima, els representants del personal i la mateixa administració implicada davant una denúncia d'assetjament. Aquest procediment hauria de ser el més clar, ràpid i rigorós possible i hauria, així

mateix, de salvaguardar el principi de confidencialitat i els drets de tots els implicats.

És un element fonamental l'establiment d'un protocol o un procediment d'actuació en els casos d'assetjament psicològic; procediment que es podria, si escau, negociar col·lectivament i incorporar com un contingut més en el conveni col·lectiu o l'acord de funcionaris corresponent. Cal fer, novament, èmfasi que les iniciatives com la que recull l'Acord regulador de les condicions de treball del personal de l'Ajuntament de Terrassa impliquen un avenç important en aquest sentit.

5. Tot i que són molt escassos, del 2005 al 2006 s'han incrementat els convenis i els acords que situen l'assetjament psicològic en el marc de la prevenció de riscos laborals i en reconeixen el caràcter de risc psicosocial i l'obligació que sigui tractat com a tal. A criteri d'aquesta institució, és un pas endavant en el bon camí.

Tot i que queda molt camí per fer, es constata una millora qualitativa en la manera de tractar l'assetjament laboral

6. Tot i que continuen persistint els acords i els convenis que es limiten a regular l'assetjament des de la perspectiva disciplinària, ha millorat la manera com es regula en la negociació col·lectiva la matèria de l'assetjament (en tant que se'n dona un concepte, s'hi estableixen procediments d'actuació, etc.). Des d'una perspectiva negativa cal ressaltar, no obstant això, que alguns convenis i acords, tot i definir l'assetjament i regular-lo, després s'obliden de considerar-lo com una falta laboral molt greu.

7. Encara que queda molt camí per recórrer, sí que es constata una millora qualitativa en la manera de tractar la qüestió de l'assetjament psicològic. En definitiva, cal recomanar que la negociació col·lectiva de les administracions públiques segueixi la línia d'incorporar com més aviat millor les qüestions vinculades amb l'assetjament psicològic, i que ho faci de la manera més completa possible, incidint especialment en el vessant preventiu. En aquest sentit també poden significar un impuls els importants canvis legals incorporats mitjançant la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, en el marc de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

4. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS

4.1. CONCLUSIONS

1. La normativa vigent aplicable al personal al servei de les administracions públiques catalanes no regula els supòsits d'assetjament psicològic a la feina. És per això que el Síndic de Greuges, des de l'any 2001, ha recomanat en els seus informes que els poders públics adoptin mesures legals i reglamentàries per regular la protecció dels treballadors, i per prevenir i evitar l'assetjament.
2. L'existència de diversos tipus de personal al servei de les administracions públiques subjectes a règims jurídics diferents posa de manifest les vies d'actuació diverses segons si es tracta de personal laboral o de funcionaris públics i assimilats.
3. Quant al personal funcionari, la normativa catalana no estableix cap referència expressa a les conductes constitutives d'assetjament psicològic. Tot i que la Llei 7/2007, del 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, recull —com a dret d'aquest i amb caràcter bàsic— el respecte a la seva intimitat, l'orientació sexual, la pròpia imatge i a la dignitat a la feina (especialment davant l'assetjament sexual, moral i laboral) i qualifica l'assetjament laboral com una falta molt greu, no estableix quines conductes es poden encabir en el tipus d'infracció administrativa.
4. L'Administració de la Generalitat s'ha dotat, però, d'un protocol per detectar casos d'assetjament psicològic laboral que constitueix una declaració institucional de no-consentiment i dóna instruments als serveis de prevenció dels departaments per estudiar i proposar mesures per tractar-lo, si s'ha produït, mitjançant l'elaboració d'un informe que reculli les propostes d'actuació, les mesures correctores i les recomanacions preventives o bé, quan de les actuacions se'n derivi que no hi ha hagut assetjament, amb una avaluació de riscos psicosocials al lloc de treball concret.
5. Pel que fa al personal laboral, la regulació a l'Estatut dels treballadors i la Llei d'infraccions i sancions d'ordre social de l'assetjament psicològic laboral és escassa i només es concreta en els casos d'assetjament discriminatori, el derivat de les causes d'origen racial, ètnic, religiós, discapacitat, edat i orientació sexual. Atès que l'assetjament psicològic significa una amenaça d'infligir a una persona greus danys, psíquics i físics, es tracta d'un risc sociolaboral que cal evitar o corregir en el marc normatiu, institucional i tècnic mitjançant una aplicació més efectiva de la normativa comunitària i nacional vigent existent en matèria de prevenció de riscos laborals, la qual cosa implica no solament implantar al nostre país una cultura preventiva, sinó requerir també la col·laboració de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
6. La Direcció General de la Inspecció de Treball i Seguretat Social ha adoptat el Criteri tècnic 34/2003, amb l'objectiu de delimitar el marc d'actuació de la Inspecció de Treball davant les denúncies per assetjament psicològic. La Inspecció considera la conducta de l'assetjament psicològic no com una infracció en matèria de prevenció de riscos laborals, sinó com una infracció en matèria de relacions laborals que, per tant, només afecta els treballadors per compte d'altri i exclou els funcionaris públics, llevat que dels fets denunciats es pugui presumir una actitud deliberada de col·locar en situació de risc greu i imminent el funcionari i, per tant, l'existència d'una infracció molt greu en matèria de prevenció de riscos laborals. El Criteri tècnic oblida la perspectiva preventiva de l'assetjament i els ofereix únicament la possibilitat d'obtenir la compensació d'un dany quan ja s'ha produït. Igualment, i en tant que el Criteri desconeix la normativa vigent i els criteris judicials que configuren l'assetjament com una qüestió de prevenció de riscos laborals, se n'ha de buscar una interpretació que en corregeixi el tenor literal.
7. Els convenis col·lectius i els acords de funcionaris són escassos i no han definit, com a regla general, què cal entendre per assetjament psicològic. Es tracta de compromisos que es recullen en termes bastant genèrics, la qual cosa

representa una dificultat tant per prevenir situacions hostils en les relacions laborals que puguin derivar en assetjament psicològic, com a l'hora que els afectats identifiquin quines conductes poden ser considerades com a tal. Tot i així, durant els últims anys s'han aprovat convenis i acords que recullen un compromís de l'Administració pública i dels representants dels treballadors de garantir un entorn laboral adequat i en què destaca, com a element fonamental, l'establiment d'un protocol o procediment d'actuació en els casos d'assetjament psicològic.

4.2. RECOMANACIONS

1. Perspectiva integral

El fenomen de l'assetjament psicològic a la feina s'ha de tractar des de quatre vessants clau: preventiu, conceptual, procedimental i sancionador. Una regulació clara i completa afavorirà un bon tractament del fenomen i evitarà el pelegrinatge de les persones que n'estiguin afectades pels diversos serveis de l'Administració.

2. Àmbit normatiu

Cal que la normativa legal aplicable a les persones que treballen a les administracions públiques catalanes reguli i tipifiqui com a infraccions els supòsits d'assetjament psicològic.

En concret, pel que fa al personal funcionari, cal que la normativa catalana de funció pública doni compte de les conductes constitutives d'assetjament psicològic, aprofitant l'avinentsa que cal adaptar-la al que disposa l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Quant al personal laboral, cal que tant l'Estatut dels treballadors com la Llei d'infraccions i sancions de l'ordre social tipifiquin com a infraccions els supòsits específics d'assetjament psicològic laboral, per tal com actualment només en concreten els casos d'assetjament específic derivat de les causes d'origen racial, ètnic, religió, conviccions o orientació sexual.

3. Àmbit de la negociació col·lectiva

Atès el baix nombre de convenis col·lectius i acords de condicions de treball que fan referència a l'assetjament psicològic, és pertinent que s'incrementi el tractament de l'assetjament psicològic en el marc de la negociació col·lectiva de les administracions públiques.

Així, cal que els convenis col·lectius i els acords de funcionaris negociats en el marc de les administracions públiques situïn el fenomen de l'assetjament psicològic en el marc de la prevenció de riscos laborals, per tal com implica un risc psicosocial greu.

És recomanable que els pactes o els convenis estableixin que qualsevol treballador/funcionari pugui posar en coneixement, per si mateix o mitjançant els seus representants, els actes que signifiquin faltes de respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat humana o laboral. L'Administració, mitjançant l'òrgan directiu al qual estigui adscrit l'afectat, hauria d'obrir l'oportuna informació i instruir, si escau, l'expedient disciplinari que sigui procedent.

Per això, es proposa que es generalitzi aquest tipus de clàusules en els convenis i els acords negociats en les administracions públiques catalanes i es fixi d'aquesta manera el procediment concret d'actuació.

Així mateix, la creació d'una comissió, dins del Comitè de Seguretat i Salut, encarregada del seguiment dels casos específics relacionats amb l'assetjament psicològic, pot ser una eina que faciliti l'actuació de les administracions davant d'aquest fenomen.

4. Necessitat d'un procediment àgil

Pels resultats positius que pot oferir en l'àmbit de les relacions laborals, cal que es generalitzi l'establiment d'un protocol d'actuació per a l'estudi dels casos d'assetjament que assenyali com han d'actuar la víctima, els representants del personal i l'administració implicada davant una denúncia d'assetjament.

Aquest procediment hauria de ser el més clar, ràpid i rigorós possible, i salvaguardar, així mateix, el principi de confidencialitat i els drets de tots els implicats.

ANNEX: RELACIÓ DE CONVENIS COL·LECTIUS I ACORDS DE FUNCIONARIS ANALITZATS

CONVENIS COL·LECTIUS (2005)

- VI Conveni col·lectiu únic d'àmbit de Catalunya del personal laboral de la Generalitat de Catalunya per al període 2004-2008.
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Vidreres (DOGC del 20-1-2005).
- Conveni col·lectiu de treball de l'Agència Catalana de l'Aigua (DOGC del 20-1-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Rubí, any 2004 (DOGC del 27-1-2005).
- Conveni col·lectiu de treball dels empreses municipals del grup FISERSA, Figueres, anys 2004-2007 (DOGC del 4-3-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Tarragona (DOGC del 10-3-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de la Llagosta per als anys 2004-2007 (DOGC del 16-3-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de la Mancomunitat de Municipis de l'Alt Penedès (Escola Intermunicipal) (DOGC del 16-3-2005).
- Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de l'Arboç (personal laboral) per als anys 2005-2006 (DOGC del 17-3-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del Consell Comarcal del Baix Ebre per als anys 2004-2007 (DOGC del 17-3-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Santa Margarida de Montbui per als anys 2004-2007 (DOGC del 21-3-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del Patronat Municipal de Música de Vila-Seca, anys 2004-2007 (DOGC del 30-3-2005).
- Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal de Serveis, SA, de Girona, per als anys 2004-2005 (DOGC del 31-3-2005).
- Conveni col·lectiu de treball de Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA, (DOGC del 14-4-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Canet de Mar per als anys 2004-2007 (DOGC del 19-4-2005).
- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Institut Municipal de Parcs i Jardins de Barcelona per als anys 2000-2004 (DOGC del 27-4-2005).
- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa de Serveis Municipals de Roses, SA, anys 2005-2008 (DOGC del 27-4-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Navàs (DOGC del 28-4-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Polinyà per als anys 2004-2007 (DOGC del 12-5-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Calonge per als anys 2004-2006 (DOGC del 13-5-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Institut Municipal d'Educació de Mataró, anys 2003-2006 (DOGC del 16-6-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Castellbisbal per als anys 2004-2007 (DOGC del 21-6-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Jaume d'Enveja any 2004 (DOGC del 29-6-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Roda de Ter per als anys 2004-2005 (DOGC del 29-6-2005).

- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Bages, anys 2005-2007 (DOGC del 30-6-2005).
- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Promoció Industrial Vilanova, Societat Anònima Municipal, per a l'any 2005 (DOGC de l'1-7-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Feliu de Codines per als anys 2004-2007 (DOGC del 13-7-2005).
- Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal d'Obres de Mont-Roig, SA, per als anys 2005-2007 (DOGC del 21-7-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Blanes per als anys 2004-2007 (DOGC del 27-7-2005).
- Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Municipal d'Assistència Sanitària (IMAS) per als anys 2004-2007 (DOGC del 28-7-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Cugat Sesgarrigues per als anys 2004-2007 (DOGC del 3-8-2005).
- Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Sant Carles de la Ràpita, personal laboral, per als anys 2004 al 2007 (DOGC del 5-8-2005).
- Conveni col·lectiu de treball entre l'Ajuntament de Roquetes i el personal laboral per als anys 2004-2007 (DOGC del 19-8-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat per als anys 2005-2007 (DOGC del 24-8-2005).
- Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Municipal de Formació i Empresa Mas Carandell per als anys 2005-2008 (DOGC del 31-8-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament del Vendrell per als anys 2005-2007 (DOGC de l'1-9-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Baix Penedès per als anys 2005-2007 (DOGC del 2-9-2005).
- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Patronal Municipal d'Educació de Sant Cugat del Vallès per al període 24-12-2004/31-12-2009 (DOGC del 9-9-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de la Torre de Claramunt per als anys 2005 i 2006 (DOGC del 12-9-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Fost de Campsentelles per als anys 2005-2007 (DOGC del 29-9-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat i els seus patronats municipals per als anys 2004-2008 (DOGC del 6-10-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Adrià de Besòs per als anys 2004-2007 (DOGC del 6-10-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Just Desvern per als anys 2004 i 2005 (DOGC del 10-10-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet per als anys 2004-2007 (DOGC del 10-10-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Castell-Platja d'Aro i S'Agaró per al període 2003-2007 (DOGC del 13-10-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Caldes de Montbui i dels seus patronats municipals per als anys 2004-2007 (DOGC del 3-11-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Entitat Municipal Descentralitzada de Vall-doreix per al període 27-9-2004/31-12-2007 (DOGC del 14-11-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Pineda de Mar per als anys 2004-2006 (DOGC del 17-11-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sentmenat per als anys 2004-2007 (DOGC del 18-11-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Pere de Vilamajor per als anys 2005-2006 (DOGC del 12-12-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Celoni per als anys 2005-2008 (DOGC del 20-12-2005).
- Conveni col·lectiu de treball del personal laboral del Consell Comarcal del Baix Camp per als anys 2005-2008 (DOGC del 22-12-2005).

ACORDS REGULADORS DE LES CONDICIONS DE TREBALL DELS FUNCIONARIS PÚBLICS (2005)

- Acord de les condicions de treball del personal funcionari de la Diputació de Girona per als anys 2004-2007 (DOGC del 4-1-2005).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Rubí per a l'any 2004 (DOGC del 28-1-2005).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Montgat per al període 1-1-2004/1-7-2007 (DOGC del 31-1-2005).
- Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de la Llagosta per als anys 2004-2007 (DOGC del 16-3-2005).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de l'Arboç per als anys 2005 i 2006 (DOGC del 17-3-2005).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari del Departament de Salut, anys 2004-2006 (DOGC del 31-3-2005).
- Pacte de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament d'Ampostà per al quadrienni 2004-2007 (DOGC de l'11-4-2005).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Jaume d'Enveja, any 2004 (DOGC de l'11-4-2005).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Navàs per als anys 2004 i 2005 (DOGC del 22-4-2005).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Canet de Mar per als anys 2004-2007 (DOGC del 27-4-2005).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Polinyà per als anys 2004-2007 (DOGC del 3-5-2005).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Vicenç de Castellet per als anys 2004-2007 (DOGC del 30-5-2005).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Santa Margarida de Montbui, anys 2004-2007 (DOGC del 31-5-2005).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Castellbisbal, anys 2004-2007 (DOGC del 3-6-2005).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Roda de Ter, anys 2004 i 2005 (DOGC del 15-6-2005).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Calonge (DOGC del 20-6-2005).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari del Consell Comarcal del Bages, anys 2005-2007 (DOGC del 29-6-2005).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Feliu de Codines per als anys 2004-2007 (DOGC del 8-7-2005).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Climent de Llobregat per als anys 2005-2007 (DOGC del 31-8-2005).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament del Vendrell per als anys 2005-2007 (DOGC del 31-8-2005).
- Pacte de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Blanes per als anys 2004-2007 (DOGC del 12-9-2005).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Fost de Campsentelles per al període 8-2-2005/31-12-2007 (DOGC del 29-9-2005).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Just Desvern per als anys 2004-2007 (DOGC del 5-10-2005).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sentmenat per al període 1-1-2004/30-6-2007 (DOGC del 6-10-2005).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat per als anys 2004-2008 (DOGC del 6-10-2005).
- Acord regulador de les condicions de treball de l'Ajuntament de Sant Adrià de Besòs per als anys 2004-2007 (DOGC del 6-10-2005).

- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de la Sindicatura de Comptes de Catalunya per als anys 2005-2007 (DOGC del 28-10-2005).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Entitat Municipal Descentralitzada de Valldoreix per al període 27-9-2004/31-12-2007 (DOGC del 8-11-2005).
- Pacte de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Castell-Platja d'Aro i s'Agaró per als anys 2003-2007 (DOGC del 10-11-2005).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Pineda de Mar per als anys 2004-2006 (DOGC del 17-11-2005).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Teià per al període 19-5-2005/31-12-2007 (DOGC del 18-11-2005).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Celoni per als anys 2005-2008 (DOGC del 23-11-2005).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Pere Vilamajor, anys 2005-2006 (DOGC del 9-12-2005).
- III Acord general sobre condicions de treball del personal de l'àmbit d'aplicació de la Taula General de Negociació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya per als anys 2005-2008.
- Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Sant Hilari Sacalm per a 2005-2008 (DOGC 9-3-2006).
- Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar per al període 30-7-2005/31-12-2007 (DOGC del 9-3-2006).
- Conveni col·lectiu de l'Ajuntament d'Uldecona (DOGC del 26-4-2006).
- Conveni col·lectiu del Consell Comarcal de l'Anoia per als anys 2005-2007 (DOGC del 27-4-2006).
- Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Vacarisses per als anys 2005-2008 (DOGC del 27-4-2006).
- Conveni col·lectiu del Consell Comarcal del Segrià per al període 1-1-2006/31-12-2007 (DOGC del 5-5-2006).
- Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Rubí per als anys 2005-2007 (DOGC del 9-5-2006).
- Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Palau-Solità i Plegamans per als anys 2004 i 2005 (DOGC del 16-5-2006).
- Conveni col·lectiu del Consell Comarcal del Vallès Occidental per als anys 2004-2007 (DOGC del 30-5-2006).
- Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Torroella de Montgrí per als anys 2005-2010 (DOGC del 31-5-2006).
- Conveni col·lectiu de l'Ajuntament d'Igualada i els seus organismes autònoms per als anys 2005-2008 (DOGC del 7-6-2006).

CONVENIS COL·LECTIUS ANALITZATS (2006)

- Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Navarces per als anys 2004-2007 (DOGC del 23-1-2006).
- Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Corbera de Llobregat per als anys 2005-2007 (DOGC del 30-1-2006).
- Conveni col·lectiu de l'Ajuntament d'Alcanar per als anys 2004-2007 (DOGC del 30-1-2006).
- Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Lliçà de Vall per als anys 2005-2007 (DOGC del 2-3-2006).
- Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Teià per al període 19-5-2005/31-12-2007 (DOGC del 8-3-2006).
- Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Matadepera per als anys 2004-2007 (DOGC del 14-6-2006).
- Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt per als anys 2005-2007 (DOGC del 14-6-2006).
- Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres per als anys 2004-2007 (DOGC del 15-6-2006).
- Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Vallirana per als anys 2005-2007 (DOGC del 15-6-2006).
- Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Badia del Vallès per als anys 2004-2007 (DOGC del 19-6-2006).
- Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès per als anys 2005-2009 (DOGC del 23-6-2006).

- Conveni col·lectiu de l'Ajuntament d'Agramunt per al període 1-1-2006/31-12-2007 (DOGC del 29-6-2006).
- Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Tona per als anys 2005-2008 (DOGC del 29-6-2006).
- Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Canovelles per als anys 2004-2007 (DOGC del 14-7-2006).
- Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Sabadell per als anys 2004-2007 (DOGC del 17-8-2006).
- Conveni col·lectiu del Consell Comarcal d'Osona per als anys 2005-2007 (DOGC del 22-8-2006).
- Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Roda de Ter per als anys 2006 i 2007 (DOGC del 25-8-2006).
- Conveni col·lectiu Ajuntament de Lleida, personal laboral, per al període 1-1-2006/31-12-2008 (DOGC del 31-8-2006).
- Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Llançà per al període 1-2-2006/31-12-2008 (DOGC del 6-9-2006).
- Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Sant Pere de Riudebitlles per al període 1-6-2005/31-12-2007 (DOGC del 27-9-2006).
- Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Vallromanes per als anys 2005-2007 (DOGC 10-10-2006).
- Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de les Franqueses del Vallès per als anys 2004-2007 (DOGC del 2-10-2006).
- Conveni col·lectiu de la Diputació de Tarragona per als anys 2006-2008 (DOGC del 30-10-2006).
- Conveni col·lectiu del Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre per als anys 2005-2006 (DOGC del 23-11-2006).
- Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de la Jonquera per als anys 2006-2009 (DOGC del 10-11-2006).
- IV Conveni col·lectiu Ajuntament d'Ascó per als anys 2005-2008 (DOGC del 10-11-2006).
- Conveni col·lectiu Ajuntament de Roses per als anys 2005-2007 (DOGC del 22-11-2006).
- Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Cabriels per al període 10-11-2005/31-12-2007 (DOGC de l'1-12-2006).
- Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Pals per als anys 2006-2007 (DOGC de l'1-12-2006).
- Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Manlleu per als anys 2005-2007 (DOGC de l'1-12-2006).
- Conveni col·lectiu del personal laboral del Consell Comarcal de la Cerdanya per al període 1-1-2006/31-12-2009 (DOGC del 5-12-2006).
- Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Torelló per al període 27-12-2005/31-12-2007 (DOGC del 7-12-2006).
- Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament dels Pallaresos per als anys 2006-2008 (DOGC del 18-12-2006).
- Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Cassà de la Selva per als anys 2006-2008 (DOGC del 18-12-2006).
- Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Begues per als anys 2004-2007 (DOGC del 27-12-2006).

ACORDS REGULADORS DE LES CONDICIONS DE TREBALL DELS FUNCIONARIS PÚBLICS (2006)

- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari del Consell Comarcal del Gironès per als anys 2004-2007 (DOGC del 30-1-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Corbera de Llobregat per als anys 2005-2007 (DOGC del 30-1-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar per al període 30-7-2005/31-12-2007 (DOGC del 28-3-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Terrassa i les seves entitats per als anys 2004-2007 (DOGC del 28-3-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Navarres per als anys 2004-2007 (DOGC del 6-4-2006).

- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres per als anys 2004-2007 (DOGC del 6-4-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Manlleu per als anys 2005-2007 (DOGC del 7-4-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament d'Ulldesconca (DOGC del 26-4-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Vacarisses per als anys 2005-2008 (DOGC del 27-4-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Badia del Vallès per als anys 2004-2007 (DOGC del 27-4-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Rubí per als anys 2005-2007 (DOGC del 27-4-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Torroella de Montgrí per als anys 2005-2010 (DOGC del 9-5-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Vandellòs i l'Hospitalet de l'Infant per als anys 2004, 2005 i 2006 (DOGC del 31-5-2006).
- Pacte de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sarrià de Ter per als anys 2004-2007 (DOGC del 12-6-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt per als anys 2005-2007 (DOGC del 13-6-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Matadepera per als anys 2004-2007 (DOGC del 15-6-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès per als anys 2005-2009 (DOGC del 15-6-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Vallirana per als anys 2005-2007 (DOGC del 23-6-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Palau-Solità i Plegamans per als anys 2004 i 2005 (DOGC del 28-6-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Roda de Ter per als anys 2006 i 2007 (DOGC de l'11-7-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Llançà per al període 1-2-2006/31-12-2008 (DOGC de 31-8-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari del Consell Comarcal d'Osona per als anys 2005-2007 (DOGC del 30-8-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Lleida per al període 1-1-2006/31-12-2008 (DOGC del 31-8-2006).
- Acord de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Girona per als anys 2005-2007 (DOGC de l'1-9-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Sabadell per als anys 2004-2007 (DOGC del 26-9-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Vallromanes per als anys 2005-2007 (DOGC del 28-9-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de les Franqueses del Vallès per als anys 2004-2007 (DOGC del 3-10-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Canovelles per als anys 2004-2007 (DOGC del 3-10-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Caldes de Montbui i patronats municipals per als anys 2004-2007 (DOGC del 9-10-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Collbató per al període 15-7-2005/31-12-2007 (DOGC del 19-10-2006).

- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari del Consell Comarcal de la Ribera d'Ebre, per als anys 2005-2006 (DOGC del 3-11-2006).
- Pacte de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de la Jonquera per als anys 2006-2009 (DOGC del 9-11-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Tremp (DOGC del 20-11-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Calders per als anys 2006-2007 (DOGC de l'1-12-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Cabrils per al període 10-11-2005/31-12-2007 (DOGC de l'1-12-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Mollet del Vallès per als anys 2005-2008 (DOGC del 4-12-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament d'Alella per als anys 2005-2007 (DOGC del 4-12-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari del Consell Comarcal de la Cerdanya per al període 1-1-2006/31-12-2009 (DOGC del 5-12-2006).
- Pacte de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Roses per als anys 2005-2007 (DOGC de l'11-12-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Torelló per al període 27-12-2005/31-12-2007 (DOGC del 18-12-2006).
- Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Begues per als anys 2004-2007 (DOGC del 21-12-2006).

EL TRATAMIENTO DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL MARCO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS CATALANAS

INFORME EXTRAORDINARIO

Noviembre 2007

SÍNDIC

EL DEFENSOR
DE LES
PERSONES

INTRODUCCIÓN

El Síndic de Greuges ha recibido en los últimos años quejas planteadas por trabajadores públicos, ya sean dependientes de la Generalitat de Catalunya o de la Administración Local, en las que los afectados consideran que son objeto de discriminación en el trabajo, situación atribuida a la asignación de funciones que no consideran propias o a una concesión inadecuada de los permisos o las licencias que dispone la legislación social, entre otras situaciones fácticas.

Ante estas situaciones, que, sin duda, producen una conculcación de derechos cuando efectivamente se producen, la institución del Síndic de Greuges tiene dificultades para poder tener una información y un conocimiento adecuados de todos los elementos que intervienen en ellas, dada la propia idiosincrasia de las supuestas prácticas de acoso psicológico, no formalizadas, y el subjetivismo que se puede producir cuando los afectados realizan una valoración de las mismas.

Es por ello que el Síndic de Greuges ha puesto un especial énfasis en que el marco normativo aplicable, tanto el que afecta al personal laboral como al personal funcionario de las Administraciones Públicas catalanas, regule y sancione los supuestos de acoso psicológico. Este marco legal debe regular el acoso laboral de manera clara y completa, tanto desde la vertiente preventiva como sancionadora.

Por otra parte, los convenios colectivos en la medida en que son herramientas que, a través del

acuerdo, fijan los términos de relación entre la Administración y el personal a su servicio, se convierten en una herramienta fundamental para tratar las situaciones de acoso psicológico.

El Síndic de Greuges, que, de acuerdo con el artículo 78.1 del EAC (Estatuto de Autonomía de Cataluña), tiene la función de proteger y defender los derechos y las libertades reconocidos por la Constitución y el Estatuto, y supervisa a tal fin la actividad de la Administración de la Generalitat y de la Administración local de Cataluña, emite el presente informe sobre la regulación y el tratamiento del acoso laboral en las administraciones catalanas, con el fin de garantizar los derechos de las personas al servicio de la Administración y también el derecho a la buena administración de todos los ciudadanos.

En lo que concierne a su estructura, el informe se divide en cinco capítulos. El primero está dedicado a los pronunciamientos del Síndic en materia de acoso psicológico en el trabajo y al análisis de las quejas planteadas durante el periodo 2004-2006. El segundo contiene el análisis del marco normativo aplicable. El tercero analiza los acuerdos y convenios negociados en el marco de las Administraciones Públicas catalanas durante los años 2005 y 2006. Finalmente, el cuarto recoge las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio. El presente informe parte de un estudio¹ realizado por Carolina Gala Durán, profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona.

¹ GALA DURÁN, CAROLINA. (2006). "Informe jurídico sobre el tratamiento del acoso moral o psicológico en las administraciones públicas catalanas". Barcelona: Estudio elaborado para el Síndic de Greuges de Catalunya.

1. ANÁLISIS DE LOS PRONUNCIAMIENTOS DEL SÍNDIC SOBRE ACOSO PSICOLÓGICO EN LOS INFORMES ANUALES Y LAS QUEJAS TRAMITADAS

1.1. PRONUNCIAMIENTOS DEL SÍNDIC EN LOS INFORMES ANUALES

El Informe anual al Parlamento correspondiente al año 2004 hizo referencia a las quejas planteadas por los trabajadores públicos en relación con el acoso psicológico en el trabajo, también conocido con el anglicismo *mobbing*.

Esta situación, que se produce cuando los afectados consideran que en el trabajo son menospreciados por sus superiores o por los mismos compañeros, cuando se les asignan funciones que no son sus propias o cuando son discriminados y reciben un trato diferente a la hora de solicitar permisos, licencias por estudios etc., es vivida por las víctimas con auténtica preocupación y conduce en muchos casos a largas bajas laborales.

El Síndic de Greuges ha tenido ocasión de pronunciarse respecto a estas situaciones no deseables de riesgo psicosocial en los puestos de trabajo en relación con las cuales, pese a que en 2004 se habían dictado diversas sentencias, no había una regulación clara y eficaz, a pesar de las recomendaciones formuladas por la institución a los poderes públicos para que adoptasen medidas legales y reglamentarias, tanto para regular la protección de los trabajadores como para prevenir y evitar el acoso.

El Informe correspondiente al ejercicio 2001 ya señalaba, en síntesis, que los tribunales habían sentenciado que sufrir un acoso psicológico en el trabajo constituía un accidente de trabajo. La enfermedad del trabajador se considera consecuencia de su actividad laboral y el accidente laboral debe entenderse en un concepto amplio. Es esencial que exista una relación causal entre la actividad laboral y la enfermedad para que se pueda apreciar la existencia de un accidente de trabajo. Por ello, el Informe insistía en que el fenómeno del acoso se regulase legalmente y llamaba la atención sobre la necesidad de adoptar medidas.

Si bien el Síndic entendía que la denuncia de los hechos que pueden ser constitutivos de acoso psi-

cológico en el trabajo era algo que hasta entonces debía dilucidarse en cada caso en la jurisdicción competente a través de los medios de prueba admitidos en derecho, también había indicado a los afectados cuáles eran las posibles salidas a su alcance antes de acudir a la vía jurisdiccional.

En este sentido, informó a los afectados sobre la existencia en cada uno de los departamentos de la Generalitat del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y también les sugirió la posibilidad de poner estos hechos en conocimiento de las delegaciones territoriales del Departamento de Trabajo e Industria, que disponen tanto del Centro de Seguridad y Condiciones de Salud en el Trabajo como de inspectores de trabajo que pueden elaborar informes que evalúen los hechos denunciados.

En el Informe anual del 2001 el Síndic ya insistía en que el acoso se regulase legalmente

También recomendó a los afectados que querían que su situación de baja laboral, motivada por el acoso psicológico en el trabajo, pudiese llegar a ser considerada fruto de un accidente de trabajo que pusiesen estos hechos en conocimiento de la Subdirección de Informes de Cotización del Instituto Nacional de la Seguridad Social, competente para determinar la contingencia que motiva una prestación de incapacidad temporal.

Además de estas sugerencias, también destacaron las actuaciones de la institución con ocasión de lo que se consideró una actuación discriminatoria entre trabajadores públicos con vinculación diferente (laboral o funcionario) con las administraciones en que prestan los servicios.

Puesto que, de acuerdo con el Criterio Técnico 34/2003 de la Dirección General de la Inspección de

Trabajo y Seguridad Social, se había informado a la institución que la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social ya no podía tramitar las denuncias de acoso psicológico que afectan al personal al servicio de las Administraciones Públicas porque éste estaba excluido del ámbito de las relaciones laborales en que ésta es competente, y que se debía informar a los denunciantes de la posibilidad de ejercer las acciones oportunas en materia de responsabilidad patrimonial, el Síndic se dirigió al Defensor del Pueblo, a quien corresponde la supervisión de la actuación de la Inspección Provincial de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

El Síndic detectó una posible discriminación entre el personal funcionario y laboral ante una denuncia por acoso

Concretamente, el Síndic le expuso que en el ámbito de la función pública las plantillas de personal están integradas no únicamente por personal funcionario e interino, sino también por personal eventual y laboral que, a veces, bajo una misma dirección, presta servicios prácticamente iguales. Dadas estas circunstancias, la posible formulación de una denuncia conjunta por acoso psicológico por diferentes integrantes de una misma plantilla podría ser objeto de un tratamiento diferente, dependiendo del vínculo de los trabajadores con la Administración (laboral o funcional), y dejar en peor situación a quien tiene una relación de sujeción especial.

El Defensor del Pueblo respondió que los funcionarios que se sienten acosados disponen de órganos administrativos que pueden llevar a cabo, en las administraciones autonómicas y locales, investigaciones sobre el acoso de los funcionarios y que, por lo tanto, la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social no es el órgano competente para intervenir en ello.

De la misma forma, y sin pronunciarse sobre la posible situación de desigualdad apuntada por el Síndic, el Defensor insistió sobre el hecho de que los funcionarios pueden ejercer acciones para proteger sus derechos fundamentales, para exigir responsabilidad patrimonial a la Administración, e incluso penal, sin perjuicio que también puedan presentar denuncias contra los funcionarios autores de una agresión por estos motivos.

Dadas estas circunstancias y las peculiaridades de las quejas que se recibían en este ámbito, en que se constata un déficit en cuanto a los medios para acreditar claramente el acoso, la institución se propuso iniciar un estudio para conocer las competencias y los recursos al alcance de las diferentes Administraciones Públicas para poder sugerir otras medidas concretas, la aplicación más eficaz de las que ya existían o, en su caso, impulsar alguna modificación normativa dirigida a tratar estos conflictos.

Expedientes más significativos

En el apartado del Informe del mismo año dedicado al Área de Educación, también se hizo mención del tema del acoso en el ámbito docente, en tanto que habían sido frecuentes las quejas en que los profesionales ponían de manifiesto dificultades en el cumplimiento de su trabajo, dadas las experiencias de acoso o de convivencia complicada en los equipos docentes de determinados centros.

El acoso psicológico en el trabajo ocupaba el núcleo central de otras quejas recibidas de maestros y profesores. La intervención del Síndic ante estas denuncias, pese a la vulneración de derechos que comportan, resultaba especialmente difícil puesto que esta institución no dispone de los medios para conocerlas y así lo comunicó a los interesados.

El Síndic intervino en diversas denuncias de acoso en el ámbito docente

Cabe advertir, aun así, que bajo esta etiqueta parece que se presentan situaciones muy diversas en que se mezclan dificultades humanas de adaptación a las nuevas realidades educativas, tensiones de grupo enquistadas a lo largo de los años en el claustro, etc.

La intervención del Síndic se centró en velar, en los casos en que estas situaciones fueran acreditadas, para que hubiese una respuesta de los órganos competentes del Departamento de Educación. En este sentido, y a modo de ejemplo, con ocasión de la queja de un profesor que aportaba un informe emitido por la Inspección de Trabajo que concluía que la persona interesada había sido sometida a una situación que configuraba un cuadro de acoso psicológico que le había causado daños a la salud, el Síndic, teniendo en cuenta la presunción de certeza que tienen reconocida los informes de la Inspección, solicitó al Departamento de Educación que

adoptase las medidas necesarias para proteger al funcionario, que le facilitase la reincorporación y, en su caso, que averiguara si los hechos denunciados eran constitutivos de falta disciplinaria.

La respuesta del Departamento de Educación, en este caso y en otros similares, se centró en proponer un cambio de centro a los afectados o en adoptar medidas de acompañamiento que pudiesen facilitarles la reincorporación al puesto de trabajo. Sin embargo, al Síndic no le constaba que se hubiesen investigado los hechos ni tampoco que se hubiesen adoptado medidas organizativas o disciplinarias en los puestos de trabajo para prevenir estas situaciones y dar una respuesta adecuada a las denuncias.

1.2. QUEJAS TRAMITADAS 2003-2006

1.2.1. Introducción

Durante el periodo comprendido entre el año 2003 y el año 2006 se han tramitado 31 quejas en rela-

ción con el acoso psicológico en el trabajo. El Síndic no se ha pronunciado en ninguna de ellas manifestando que una determinada situación constituía acoso psicológico. Sin embargo, en relación con la queja 1312/04 y a raíz de la información facilitada por la Inspección de Trabajo sobre la situación de incapacidad temporal derivada de la persona interesada, el Síndic formuló una sugerencia al departamento correspondiente para que, por una parte, adoptase las medidas adecuadas para proteger al interesado y le facilitase la reincorporación al puesto de trabajo y, por otra parte, averiguara si los hechos eran constitutivos de falta disciplinaria.

Hay 21 quejas que corresponden a departamentos de la Generalitat de Catalunya 8 a la Administración local y provincial, 1 a la Administración estatal y 1 a otros organismos.

Los denunciados son, mayoritariamente, funcionarios de carrera, si bien hay 6 interinos y 3 trabajadores públicos en contrato laboral.

1.2.2. Tabla de quejas en materia de acoso laboral

* Se han omitido las referencias a las administraciones implicadas para la confidencialidad de las partes afectadas

Expediente	Categoría	Planteamiento	Intervención/Orientación	Resolución
AÑO 2003				
497/03	INTERINA	Denuncia de acoso confirmada por la Unidad de Salud Laboral.	La Inspección de Trabajo emitió un informe sobre las circunstancias en que se produjo la baja médica.	Sugerencia general a la administración implicada de fijar los criterios de actuación ante una denuncia, mejorar la formación específica y realizar un seguimiento del clima laboral en los centros donde sucedan los hechos.
3583/03	INTERINO	Denuncia de trato injusto y falta de apoyo por parte de la dirección y los compañeros.	No consta la intervención de la Inspección de Trabajo. Sí intervino la Inspección de la propia administración implicada.	La queja finalizó con una sugerencia a la administración implicada, que recomendaba la intervención y evaluación del Servicio de Prevención de Riesgos del Departamento en casos como éstos. Aun así, la institución no continuó con la tramitación por la renuncia manifestada por el promotor, que, además, no había comparecido en las citas concertadas por el Departamento ni había aportado los informes médicos que se le solicitaron.

Expediente	Categoría	Planteamiento	Intervención/Orientación	Resolución
AÑO 2003				
4347/03	FUNCIONARIO	La Administración implicada no investiga unos hechos denunciados por el interesado, presuntamente constitutivos de acoso.	La Inspección de Trabajo comunicó que no era competente para intervenir, dada la existencia del Criterio Técnico 34/2003.	El Síndic puso en conocimiento del Defensor del Pueblo la disconformidad con las posibles discordancias a que podía dar lugar el Criterio Técnico.
AÑO 2004				
1312/04	FUNCIONARIO	Denuncia de acoso y trato vejatorio por parte de la dirección.	La Inspección de Trabajo concluyó que el interesado sufría un acoso laboral que lo condujo a una situación de incapacidad temporal, que finalmente parece haber derivado en una incapacidad permanente.	Una sugerencia de la institución dio lugar a una reunión del interesado con representantes de la Dirección General de Recursos Humanos de la administración implicada. La institución también formuló una sugerencia común y de carácter general para diferentes quejas para que la Administración protegiese de manera efectiva los derechos de los trabajadores afectados y mejorase el
clima laboral. 1362/04	FUNCIONARIO	Denuncia de acoso psicológico en el trabajo por parte de los compañeros.	La Inspección de Trabajo comunicó a la interesada la imposibilidad de intervenir, dada su condición de funcionaria, alegando la existencia del Criterio Técnico 34/2003.	La institución aconsejó a la interesada que pusiese los hechos en conocimiento del director del Centro de Seguridad y Condiciones de Salud en el Trabajo del Departamento de Trabajo y de la Subdirección de Informes y Cotización del INSS si quería que la baja fuese considerada fruto de accidente de trabajo.
2107/04	INTERINO	Presunta exclusión de la bolsa de interinos a raíz de una denuncia por acoso psicológico.	No consta la intervención de la Inspección de Trabajo.	Archivo de la queja por falta de actuación administrativa irregular.
2609/04	FUNCIONARIO	Desacuerdo con un expediente disciplinario que han abierto a la promotora.	No consta la intervención de la Inspección de Trabajo.	Archivo de la queja por falta de actuación administrativa irregular.
3442/04	FUNCIONARIO	Denuncia de una situación de acoso psicológico y mal clima laboral con su superior, puestos de manifiesto en la negativa de este último a conceder a la interesada un cambio de turno de horario y de nivel.	No consta la intervención de la Inspección de Trabajo.	El Síndic recordó la necesidad de poner los hechos en conocimiento de los servicios de prevención de riesgos laborales del Departamento de Salud y, en su caso, de la Inspección de Trabajo.

Expediente	Categoría	Planteamiento	Intervención/Orientación	Resolución
AÑO 2004				
4459/04	FUNCIONARIO	Más que conductas concretas de acoso, el promotor plantea la existencia de riesgos laborales en un centro, derivados de situaciones estructurales y organizativas propias de la función y la dirección con apoyo insuficiente de la Administración.	No consta la intervención de la Inspección de Trabajo.	El Síndic informó al interesado que debía dirigirse al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la administración implicada para que investigase los hechos.

Expediente	Categoría	Planteamiento	Intervención/Orientación	Resolución
AÑO 2005				
368/05	FUNCIONARIO	El promotor planteó una situación de acoso en la administración implicada y presentó una denuncia al Departamento de Trabajo.	La Inspección de Trabajo comunicó que no era competente para intervenir en el asunto y expuso posibles alternativas.	El Síndic recordó al Departamento de Trabajo la obligación de responder al interesado, que, por otra parte, presentó una demanda de responsabilidad patrimonial contra la administración implicada.
480/05	FUNCIONARIO	El promotor, que había recibido denuncias por acoso psicológico, denunció un mal trato hacia su persona y la parcialidad de los sindicatos y la Inspección de Trabajo.	No consta la intervención de la Inspección de Trabajo.	La institución facilitó al interesado información de las sugerencias de carácter general formuladas a la administración implicada.
1722/05	FUNCIONARIO	Un matrimonio denunció conductas de presunto acoso que consistían en el aislamiento y la discriminación por parte de los compañeros y de terceras partes.	No consta la intervención de la Inspección de Trabajo.	Archivo de las actuaciones por inexistencia de irregularidad administrativa.
2075/05	FUNCIONARIO	Denuncia de un agravio comparativo y presunto acoso en base a la compensación económica del especial rendimiento a otras compañeras.	No consta la intervención de la Inspección de Trabajo.	Inexistencia de acoso. La institución recordó a la Administración la obligación de respetar los conceptos objeto de retribución.
2571/05	FUNCIONARIO	Denuncia de acoso motivada por el traslado del puesto de trabajo, que el promotor considera injustificado.	No consta la intervención de la Inspección de Trabajo.	El Síndic informó al promotor sobre la existencia del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y sobre la posibilidad de presentar una reclamación de responsabilidad patrimonial.

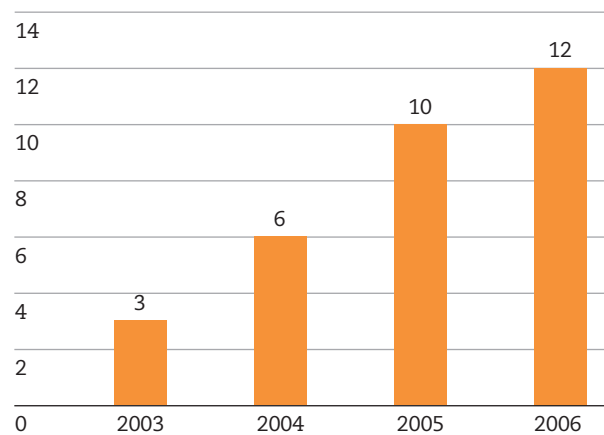
Expediente	Categoría	Planteamiento	Intervención/Orientación	Resolución
AÑO 2005				
2758/05	LABORAL	Denuncia de acoso y trato desconsiderado y vejatorio por parte del gerente del organismo administrativo.	No consta la intervención de la Inspección de Trabajo.	La institución informó al promotor sobre la existencia del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y sobre la posibilidad de acudir a la Inspección de Trabajo y a la vía judicial.
3574/05	FUNCIONARIO	Denuncia de acoso con motivo de tres expedientes disciplinarios incoados al interesado y a raíz del traslado del promotor a otra dependencia de la administración implicada después de una baja médica.	No consta la intervención de la Inspección de Trabajo.	El Síndic informó al promotor sobre la existencia del servicio de prevención de riesgos laborales y sobre la posibilidad de presentar una reclamación de responsabilidad patrimonial. Igualmente, la institución dirigió a la administración implicada una serie de recomendaciones para prever la figura del acoso en el contenido de futuros convenios colectivos y acuerdos de funcionarios.
3586/05	FUNCIONARIO	Disconformidad del promotor con el trato personal y profesional recibido por parte de sus compañeros.	Intervención del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, del Servicio de Personal y la administración implicada y de una empresa privada experta.	Archivo de las actuaciones por inexistencia de irregularidad administrativa.
4165/05	INTERINA	Denuncia de acoso a raíz de la denegación de una solicitud de cambio de puesto de trabajo.	No consta la intervención de la Inspección de Trabajo.	La promotora de la queja desistió antes de que la institución iniciase las actuaciones.
4598/05	FUNCIONARIO	Denuncia de acoso a raíz de la disconformidad del promotor con un traslado del centro de trabajo.	No consta la intervención de la Inspección de Trabajo.	La institución envió la queja al Defensor del Pueblo, que tiene las competencias para supervisar la actuación de la Administración del Estado.
AÑO 2006				
2504/06	FUNCIONARIA	La promotora denunció la situación de acoso que sufría a raíz de haberse negado a solicitar una excedencia para cuidar a su hija y por el hecho de estar de baja médica.	No consta la intervención de la Inspección de Trabajo.	La institución informó a la promotora sobre la existencia del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y sobre la posibilidad de presentar una reclamación de responsabilidad patrimonial.

Expediente	Categoría	Planteamiento	Intervención/Orientación	Resolución
AÑO 2006				
2525/06	LABORAL	La promotora denunció como acoso la evaluación negativa de su trabajo que realizó la directora del centro de trabajo.	No consta la intervención de la Inspección de Trabajo.	El Síndic informó a la promotora sobre la existencia en la Generalitat de un protocolo para casos de acoso y de la existencia del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
7506/06	FUNCIONARIO	El interesado planteó una situación de presunto acoso a raíz de la denuncia formulada por la conducta de un coordinador técnico, que considera irregular.	No consta la intervención de la Inspección de Trabajo, pero sí la apertura de un expediente informativo por la administración una vez presentada la denuncia.	El recurso de reposición interpuesto por el interesado contra la resolución del expediente informativo se resolvió después de la intervención de la institución.
7656/06	FUNCIONARIO	Exposición de diversas vicisitudes laborales.	No consta la intervención de la Inspección de Trabajo.	La institución recordó al interesado la necesidad de dirigir una reclamación previa a la administración.
8930/06	INTERINA	Denuncia de un presunto acoso en el trabajo a raíz de numerosas desavenencias, enfrentamientos y discrepancias con la dirección y los compañeros.	Intervención de la Inspección de Trabajo.	El Síndic suspendió las actuaciones de la institución esperando la resolución de la Inspección de Trabajo.
9043/06	INTERINA	Denuncia de presunto acoso a raíz de cambios de horarios, lugar y ambiente laboral.	No consta la intervención de la Inspección de Trabajo.	La institución informó a la promotora sobre la existencia de un protocolo en la Generalitat para los casos de acoso y sobre la posibilidad de presentar una reclamación por responsabilidad patrimonial.
9241/06	FUNCIONARIA	Denuncia de un presunto acoso a raíz de la denegación de una comisión de servicios solicitada.	No consta la intervención de la Inspección de Trabajo.	El Síndic informó a la promotora sobre la existencia en la Generalitat de un protocolo para casos de acoso y sobre la posibilidad de presentar una reclamación por responsabilidad patrimonial.
10894/06	ESTATUTARIO	Un promotor denunció acoso por parte del responsable del servicio.	No consta la intervención de la Inspección de Trabajo.	El Síndic solicitó a la administración la adopción de las medidas que proponía un informe externo encargado por la dirección de la administración implicada.

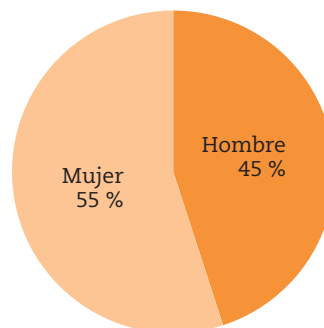
Expediente	Categoría	Planteamiento	Intervención/Orientación	Resolución
AÑO 2006				
11398/06	LABORAL A TIEMPO PARCIAL	Disconformidad del promotor con el trato recibido y la desconsideración de los compañeros.	Falta de reclamación previa.	La institución informó al promotor sobre la existencia de los servicios de prevención del Departamento de Salud y la posibilidad de solicitar la intervención de la Inspección de Trabajo.
11403/06	FUNCIONARIO	Denuncia de acoso psicológico en el trabajo por parte de la superior y los compañeros del interesado.	El informe de la Inspección de Trabajo concluye que no existe acoso, pero sí una mala relación personal.	El Síndic informó al interesado de la falta de competencia de la institución para supervisar la actuación de la Inspección de Trabajo.
12141/06	FUNCIONARIO	Disconformidad del interesado con la negativa de la Inspección de Trabajo a intervenir en la situación de acoso denunciada.	Negativa expresa de la Inspección de Trabajo a intervenir.	La institución informó al interesado de la posibilidad de solicitar responsabilidad patrimonial y la apertura de un expediente disciplinario a los compañeros que lo acosaban.
12513/06	CONTRATADA LABORAL	La interesada, que había presentado una demanda judicial para obtener una reducción de jornada de trabajo denunció una situación de presunto acoso.	No consta la intervención de la Inspección de Trabajo.	El Síndic comunicó a la interesada que no puede intervenir en los asuntos que están <i>subiudice</i> .
AÑO 2007				
550/07	FUNCIONARIO	El interesado presentó una queja por un presunto acoso, a la vez que comunicó haber presentado una demanda judicial por el mismo tema.	No consta la intervención de la Inspección de Trabajo.	El Síndic comunicó al interesado que no puede intervenir en los asuntos que están <i>subiudice</i> .
647/07	FUNCIONARIA	Denuncia de acoso a raíz de la apertura de un expediente disciplinario por ausencia al puesto de trabajo	No consta la intervención de la Inspección de Trabajo.	La queja no se tramitó, puesto que la interesada se había dirigido a la vez al Defensor del Pueblo.
1554/07	FUNCIONARIO	Disconformidad del promotor con su situación laboral actual, que atribuye a un acoso.	No consta la intervención de la Inspección de Trabajo.	La institución informó al interesado de la necesidad de presentar una reclamación previa ante la Administración del Estado.

1.2.3 Gráficos sobre la distribución de quejas por acoso psicológico

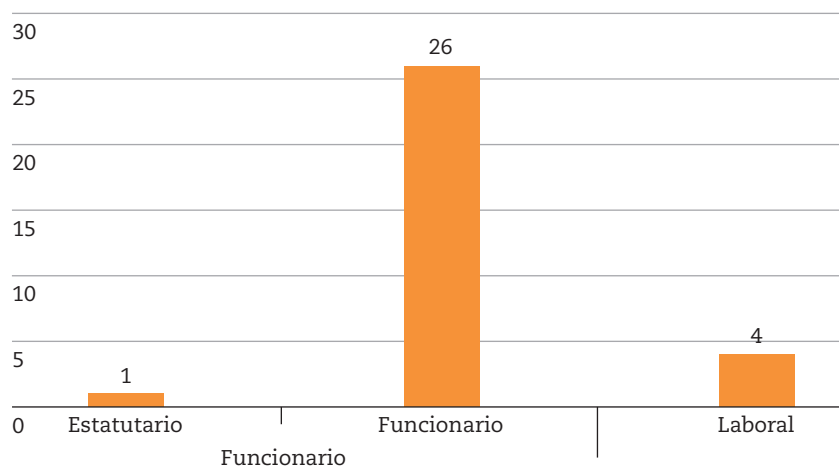
Número de quejas recibidas por año



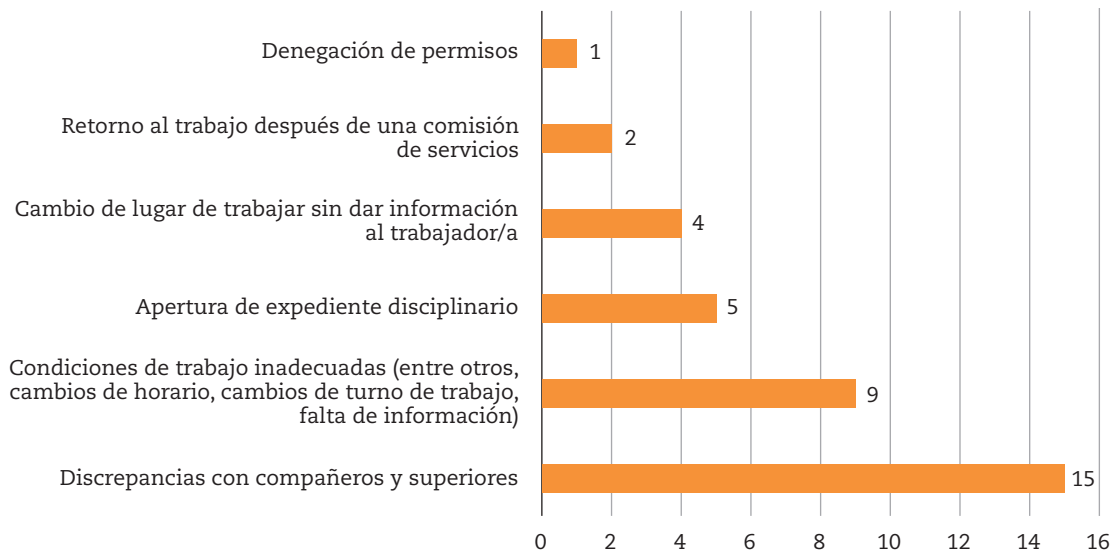
Distribución de quejas por género (2003-2006)



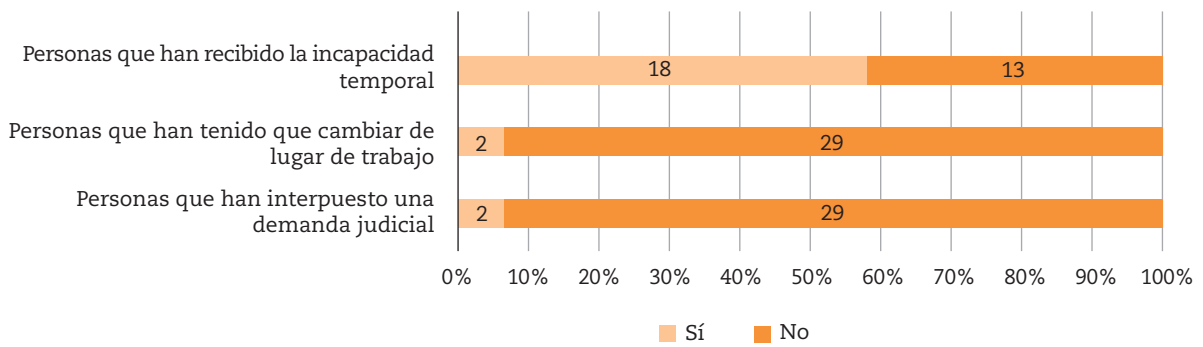
Número de quejas recibidas según el vínculo del trabajador con la Administración



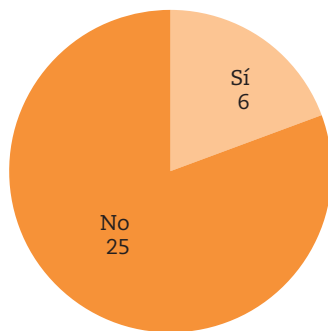
Número de quejas según la motivación de las denuncias por acoso psicológico



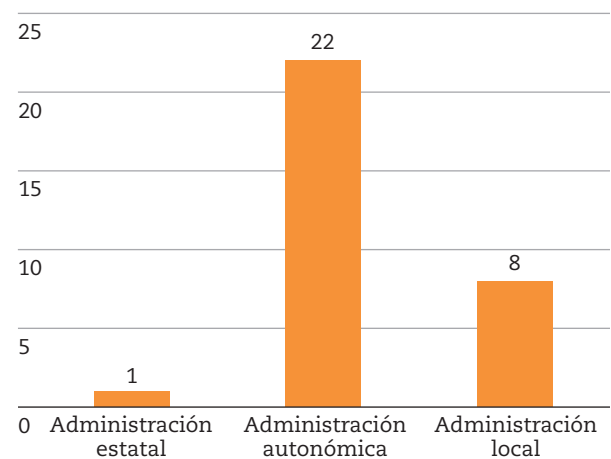
Distribución de quejas según los efectos de las denuncias por acoso psicológico



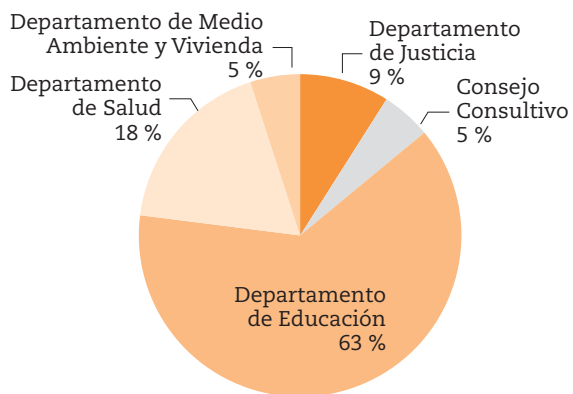
Intervención de la Inspección de Trabajo



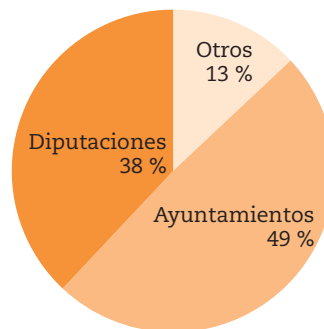
Número de quejas recibidas según la administración afectada



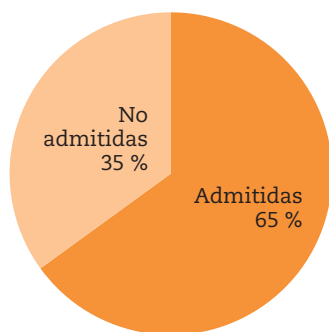
Distribución de las quejas recibidas por departamentos



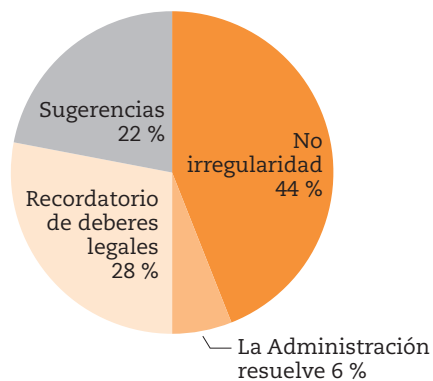
Distribución de las quejas recibidas por Administración local



Distribución de quejas admitidas y no admitidas



Distribución de tipo de finalización de las quejas



2. MARCO LEGAL APLICABLE EN MATERIA DE ACOSO LABORAL

2.1. INTRODUCCIÓN

El artículo 25.3 del Estatuto de Autonomía de Cataluña (EAC) determina que todos los trabajadores tienen derecho a ejercer las tareas laborales y profesionales en condiciones de garantía para salud, la seguridad y la dignidad de las personas.

Con carácter general, cabe tener presente que corresponde a la Generalitat la planificación, la determinación, la regulación y la ejecución de las medidas y las actuaciones destinadas a preservar, proteger y promover la salud pública en todos los ámbitos, incluyendo la salud laboral, según prevé el artículo 162 del EAC.

El personal laboral y los funcionarios reciben un tratamiento diferente en casos de acoso

En el marco específico de las Administraciones Públicas cabe partir de la existencia de dos tipos de personal claramente definidos. Por una parte, el personal laboral, cuya relación con la Administración se articula a través de un contrato de trabajo y se rige por la normativa laboral, especialmente por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Por otra parte, los funcionarios públicos de la Administración de la Generalitat y la Administración local, regidos, entre otros, por el Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba refundir en un texto único los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública, y supletoriamente por la normativa estatal, conforme a la regla de supletoriedad prevista en el artículo 149.3 de la Constitución.

A lo anterior cabe añadir lo dispuesto en la negociación colectiva, tanto laboral como funcional, reflejada en estos momentos para el personal

laboral de la Administración de la Generalitat en el VI Convenio colectivo único de ámbito de Catalunya para el periodo 2004-2008 y, en el caso de los funcionarios de la Generalitat, en el III Acuerdo general sobre condiciones de trabajo del personal del ámbito de aplicación de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Generalitat para el periodo 2005-2008. En relación con los funcionarios y personal laboral de las administraciones locales, se deberá partir de lo que determinen los respectivos acuerdos de puestos de trabajo y convenios colectivos.

Cabe preguntarse cómo se regulan los supuestos de acoso psicológico en relación con cada uno de esos dos tipos de personal. Regulación claramente diferenciada al tratarse de dos tipos de personal sujetos a distintos regímenes jurídicos, situación que no ha sido considerada como contraria a la Constitución por el propio Tribunal Constitucional (sobre la base de los artículos 35.2 y 103.3 de la Constitución). Ello supone, en definitiva, que las vías de actuación serán diferentes en función de si se trata de personal laboral o de funcionarios públicos.

2.2. EL CASO DEL PERSONAL LABORAL

El artículo 170 del EAC prevé que corresponde a la Generalitat la competencia ejecutiva en materia de trabajo y relaciones laborales, que incluye, en todo caso, la prevención de riesgos laborales y la seguridad y la salud en el trabajo.

Asimismo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 136 del EAC, la Generalitat tiene la competencia exclusiva, en materia de personal laboral que presta sus servicios a las administraciones públicas, para la adaptación de la relación de puestos de trabajo a las necesidades derivadas de la organización administrativa y sobre la formación de este personal.

En este ámbito cabe señalar que se reconoce, con carácter general, el derecho de los trabajadores a que se respete su intimidad y a la consideración debida

a su dignidad, “comprendida la protección frente a ofensas verbales y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual” (artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores². La obligación de garantizar dicho derecho corresponde, obviamente, a la administración pública contratante.

A estos efectos, la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social³ definió expresamente como acoso “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objeto o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”. El artículo 42 de dicha Ley prevé, asimismo, que los convenios colectivos podrán incluir medidas dirigidas a prevenir ese tipo de acoso.

Asimismo y desde la perspectiva procesal, el artículo 36 de la Ley 62/2003 declara la inversión de la carga de la prueba en los procedimientos civiles y contencioso-administrativos en los que la parte actora alegue indicios racionales de discriminación. Junto a ello y en el caso concreto del proceso laboral, el artículo 96 de la Ley de Procedimiento Laboral señala que: “En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”. En el mismo sentido, el artículo 181 de la citada Ley de Procedimiento Laboral prevé que: “Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas incluida la prohibición del tratamiento discriminatorio y de acoso, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos”.

Por otra parte, cabe señalar que constituye una causa de despido disciplinario “el acoso por razón

de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual” (artículo 54.2.g) del citado Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, ante un caso de acoso fundamentado en esos motivos discriminatorios en concreto, a los efectos de proceder a despedir disciplinariamente al acosador cabrá acudir a lo dispuesto en dicho precepto; en cambio, si el acoso se debe a otras causas, habrá que acudir a causas de despido disciplinario más genéricas, como son las previstas en las letras c) (“las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos”) y d) (“la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo”) del artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, algunos convenios colectivos —pocos— referidos al personal laboral de las Administraciones Públicas catalanas recogen expresamente el psicológico como una falta laboral muy grave y, por lo tanto, sancionable con el despido disciplinario.

Los trabajadores tienen derecho a ser respetados en su intimidad y dignidad

Asimismo, también cabe acudir, desde la perspectiva sancionadora administrativa, a lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, cuyo apartado 11 considera una infracción muy grave “los actos del empresario que fueren contrarios al respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores”. Con un carácter más específico, el apartado 13 bis califica del mismo modo “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”⁴. De nuevo, de tratarse de una situación de acoso por razón de origen racial o étnico, etc., se acudirá al supuesto previsto en el apartado 13 bis, en cambio en el resto de los supuestos de acoso deberá recu-

² Desde la perspectiva de la igualdad cabe citar también los artículos 4.2.c) y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.

³ Es importante tener presente que esta Ley traslada a nuestro ordenamiento jurídico lo dispuesto en las Directivas 2000/43/CE del Consejo de Europa, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, y 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en la colocación y empleo.

⁴ Desde la perspectiva de la no discriminación cabe citar también el artículo 8.12 del Texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

rirse a la causa —más genérica y, por tanto, más difícil de aplicar— del apartado 11.

De todo ello se deduce que la normativa legal aplicable es escasa si nos acogemos a la definición de acoso psicológico. Se ha concretado únicamente en los casos de acoso específico derivado de las causas de origen racial o étnico, religión o convicciones, etc. (acoso discriminatorio); realidad que plantea evidentes problemas a la hora de actuar frente a los casos de acoso psicológico.

La normativa actual no detalla los supuestos de acoso psicológico

Finalmente, cabe tener en cuenta que la vía penal en este ámbito también sería posible, ya que, aun cuando no existe un tipo penal específico —a diferencia del supuesto del acoso sexual— sería posible acudir, en su caso, a los siguientes preceptos del Código Penal:

- a) Artículo 173, al considerarse que se trata de un supuesto de “trato degradante”, según el cual: “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”.
- b) Artículo 177, cuando además del trato degradante se produce una lesión o daño a la integridad física o salud de la víctima⁵. Asimismo, en los supuestos en que el acoso psicológico haya llegado a producir daños psíquicos e, incluso, físicos a la víctima, será posible acudir también a alguno de los delitos de lesiones recogidos en los artículos 147 y siguientes del Código Penal.
- c) Desde la perspectiva de prevención de riesgos laborales, podría entenderse aplicable, asimismo, lo dispuesto en el artículo 316, en relación con el artículo 318, en el caso de las personas jurídicas, aun cuando se trata de una vía compleja y no unánimemente aceptada por la doctrina.
- d) Podría acudir al artículo 311.1⁶ del Código Penal, cuando el acoso lo realiza el propio empleador o los compañeros de trabajo, siem-

pre que, en este último supuesto, el empleador no hubiera adoptado las medidas preventivas y disciplinarias oportunas para garantizar el debido respeto de la dignidad de las personas en el marco laboral.

A esas posibles vías penales —difícilmente aplicables en la práctica— también pueden acudir los funcionarios públicos.

2.3. EL CASO DEL PERSONAL FUNCIONARIO

El artículo 136 del EAC regula las competencias de la Generalitat en relación con la función pública y el personal al servicio de las Administraciones Públicas catalanas. Corresponde, pues, a la Generalitat, en materia de función pública, respetando el principio de autonomía local, la competencia exclusiva sobre el régimen estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas catalanas y sobre la ordenación y la organización de la función pública, aunque la competencia es compartida en cuanto al desarrollo de los principios ordenadores de la ocupación pública, sobre la adquisición y la pérdida de la condición de funcionario, las situaciones administrativas y los derechos, deberes e incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

En este ámbito, el artículo 14 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, recoge los derechos individuales de los empleados públicos y, entre éstos, se incluye el derecho “al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.”

Además, el artículo 95.2 del mismo estatuto básico tipifica como faltas muy graves el acoso laboral y “toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.”

⁵ “Si en los delitos descritos en los artículos precedentes, además del atentado a la integridad moral, se produjere lesión o daño a la vida, integridad física, salud, libertad sexual o bienes de la víctima o de un tercero, se castigarán los hechos separadamente con la pena que les corresponda por los delitos o faltas cometidos, excepto cuando aquél ya se halle especialmente castigado por la Ley”.

⁶ “Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses: 1º. Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual”.

Por el contrario, no existe ninguna referencia expresa al acoso laboral, moral o psicológico en la normativa catalana sobre función pública, recogida en el Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba refundir en un texto único los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública. Lo único que se recoge en el mismo son faltas genéricas, como, por ejemplo, las siguientes:

Art. 115.b): Faltas muy graves: “toda actuación que signifique discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

La Generalitat se dotó de un protocolo para detectar los casos de acoso psicológico laboral

Art. 116.c) Faltas graves: “La falta de consideración hacia los administrados o el personal al servicio de la Administración en ejercicio de sus funciones.”

Art. 116.d) Faltas graves: “el hecho de originar enfrentamientos en los centros de trabajo o de participar en los mismos”. Art. 116.l): “El atentado grave contra la dignidad de los funcionarios o de la Administración”.

Art. 117.b): Faltas leves: “La ligera incorrección hacia el público o el personal al servicio de la Administración”.

Sin embargo, cabe señalar que a diferencia de la normativa catalana, otras —no muchas— leyes autonómicas en materia de función pública sí tratan específicamente y de forma más o menos amplia los supuestos de acoso psicológico, aunque se centran en el acoso por razón de género; así, cabe citar las siguientes: Ley 7/2004, de 16 de julio, de Galicia, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Ley 4/2005, de 18 de febrero, del País Vasco, sobre Igualdad de Mujeres y Hombres (BOPV de 2 de marzo de 2005, DOG de 3 de agosto de 2004).

Aun así, la administración de la Generalitat se ha dotado de un protocolo para la detección y actuación en los casos de acoso psicológico laboral, aprobado por la Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales para personal de administración, técnico y laboral el 22 de julio de 2003. Este protocolo, además de constituir una declaración

institucional de no consentimiento, proporciona instrumentos a los servicios de prevención de los departamentos para estudiar y proponer medidas para su tratamiento.

En el caso que de las actuaciones se derive que no existen indicios de que se haya producido una situación de acoso psicológico laboral, los servicios de prevención llevarán a cabo una evaluación de riesgos psicosociales de dicho puesto de trabajo.

Por el contrario, en caso que de las actuaciones se deriven indicios de que se ha producido una situación de acoso psicológico laboral, el servicio de prevención elaborará un informe que contendrá las propuestas de actuación, las propuestas de medidas correctoras y las recomendaciones preventivas que den solución a las cuestiones planteadas por los interesados. La dirección de servicios o el órgano equivalente velará para que se ejecuten todas las propuestas contenidas en el informe elaborado por el servicio de prevención y les informará de las mismas. De acuerdo con los criterios generales de gestión preventiva, los servicios de prevención realizarán un seguimiento de las propuestas contenidas en el informe para constatar su adecuación.

Este protocolo puede consultarse en:

http://www.gencat.net/governacio-ap/administracio/pdf/protocol_mobbing.pdf

2.4. LA INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN LOS CASOS DE ACOSO PSICOLÓGICO: EL CRITERIO TÉCNICO 34/2003

La Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha adoptado el Criterio Técnico 34/2003, de marzo de 2003, cuyo objetivo es delimitar el margen de actuación de la citada Inspección de Trabajo ante las —cada vez más frecuentes— denuncias por acoso psicológico.

Del citado criterio técnico se deriva la existencia de dos colectivos muy diferentes a estos efectos: el de los trabajadores por cuenta ajena (esto es, los sujetos al Estatuto de los Trabajadores) ya presten sus servicios en una administración pública o en una empresa privada, y el colectivo de los funcionarios públicos (cualquiera que sea la administración pública para la que trabajen: Administración General del Estado, Administraciones Autonómicas o entidades locales).

En el caso del primer colectivo, la conducta de acoso deberá considerarse como una infracción empresarial incluida dentro de la sección 1ª del

capítulo 2º del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (*infracciones en materia de relaciones laborales individuales y colectivas*), y en concreto, dicha conducta constituiría una infracción muy grave prevista en su artículo 8.11, según el cual se califican como infracción muy grave “los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores”. Asimismo, el citado criterio técnico considera que, en algunos casos, dicha conducta podría reconducirse a la infracción grave prevista en el artículo 7.10⁷ del citado texto refundido.

Ello supone, en definitiva, concluir que una conducta de acoso psicológico en este contexto constituye una “infracción en materia de relaciones laborales” y, en consecuencia, es posible la intervención de la Inspección de Trabajo conforme a lo establecido en su propia Ley Ordenadora (artículo 3.1.1.1: Función de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas en el ámbito de las relaciones laborales individuales y colectivas).

En el caso del personal laboral de las administraciones, el acoso es una infracción y la Inspección de Trabajo debe intervenir

En cambio, si se trata de los funcionarios públicos, la situación es muy diferente, ya que al calificarse las conductas de acoso psicológico precisamente como infracciones en materia de *relaciones laborales*, se está descartando la intervención de la Inspección de Trabajo en el marco de los funcionarios públicos al limitarse precisamente la materia *relaciones laborales* y, por tanto, las posibles infracciones a los casos en que existe un contrato de trabajo entre las partes, situación que no se da en el caso de los funcionarios públicos, sujetos, como es sabido, a una relación de carácter estatutario, no laboral.

Por tanto si el acoso psicológico se considera una infracción *laboral* o una materia *laboral* o *de las relaciones laborales* y los funcionarios públicos no están sujetos a un contrato de trabajo, con ello se está exclu-

yendo la posible intervención de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social respecto de los mismos.

En definitiva, y como consecuencia de ello, se excluye la intervención de la Inspección de Trabajo ante las denuncias de acoso psicológico cuando el sujeto denunciante es un funcionario público, por lo que se recomienda en el citado criterio técnico la devolución de la denuncia al denunciante, informándole acerca de la posibilidad de proceder conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 429/1993, de 26 de marzo, que regula el Reglamento de los procedimientos de las Administraciones Públicas en materia de responsabilidad patrimonial; norma que permite a los funcionarios públicos solicitar la correspondiente indemnización de daños y perjuicios por los actos realizados por otros funcionarios o por sus superiores.

Sin embargo, cabe destacar que se recoge una excepción: se señala que sólo excepcionalmente en casos muy relevantes en que se pudiera apreciar la posible aplicación del artículo 13.4 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, es decir, cuando de los hechos denunciados pueda presumirse una actitud deliberada de colocar en situación de riesgo grave e inminente al funcionario víctima de acoso, mediante la adscripción a un puesto de trabajo notoriamente incompatible con su estado y características psicofísicas, y por tanto pueda tipificarse dicha conducta como una infracción muy grave en materia de prevención de riesgos laborales, los órganos competentes de la Inspección de Trabajo ordenarán el inicio del procedimiento correspondiente, conforme a lo establecido en el Real Decreto 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado.

Ello implica, en definitiva, que sólo en determinados casos —muy excepcionales— cabría la intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social respecto de un funcionario público.

Una vez visto el contenido del Criterio Técnico, cabe destacar que el mismo se fundamenta en la consideración de la conducta de acoso psicológico no como una materia de prevención de riesgos laborales —que obligaría a la intervención de la Inspección de Trabajo también en el caso de los funcionarios públicos, conforme a lo establecido en el artículo 3.1.2 de su Ley Ordenadora y lo previsto en la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sino como una materia de relaciones laborales, lo que le lleva a las conclusiones antes apuntadas.

⁷ Infracción grave: “Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente”.

Partiendo de ello, cabe señalar que los argumentos que utiliza el Criterio Técnico para fundamentar tal conclusión son los siguientes:

1º) Se considera que la conducta de acoso psicológico constituye un acto contrario a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores. Se verían afectados, por ejemplo, el derecho al respeto a la intimidad del trabajador y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas (artículo 4.2.e), el derecho a la no discriminación para el empleo (artículo 4.2.c) y el derecho a la ocupación efectiva (artículo 4.2.a).

Una normativa interna excluye la intervención de la Inspección de Trabajo cuando el denunciante es un funcionario

En definitiva, dicha conducta supondría, en cualquier caso, una lesión de los derechos básicos reconocidos al trabajador en el marco de la relación laboral que le vincula con su empresario, tratándose de un supuesto expresamente previsto y tipificado como una “infracción en materia de relaciones laborales”, conforme a lo previsto en el citado artículo 8.11 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

2º) Se descarta que se trate de una infracción en materia de prevención de riesgos laborales, y ello por varios motivos:

a) Esa infracción no aparece expresamente tipificada ni en el artículo 12 ni en el artículo 13 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (no constituye, por tanto, ni infracción grave ni muy grave en materia de prevención de riesgos laborales). El tipo que podría aplicarse sería el recogido en el artículo 12.6⁸ del citado texto refundido (siempre que se pruebe que el incumplimiento crea un riesgo grave para la integridad física o la salud del trabajador) y, por tanto, constituiría una infracción grave si se acreditara su similitud con los supuestos incluidos en el mismo tipo.

⁸ “Incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales”.

En casos muy excepcionales, en que el empleador adscribiera deliberadamente al trabajador a un puesto de trabajo incompatible con sus características personales o con sus condiciones psicofísicas, o a tareas peligrosas o nocivas para su salud, sin tomar en consideración su capacidad profesional en materia de seguridad y salud en el trabajo, podrían ser de aplicación los artículos 12.7⁹ (infracción grave) y 13.4¹⁰ (infracción muy grave) del texto refundido mencionado.

b) Como consecuencia de ello, y por la concurrencia de hechos que pudieran dar lugar simultáneamente a infracciones laborales y de prevención de riesgos laborales, resultaría de aplicación lo dispuesto en el artículo 4.4 del Reglamento de procedimiento para el ejercicio de la potestad sancionadora aprobado por Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto, según el cual “en defecto de regulación específica establecida en la norma correspondiente, cuando de la comisión de una infracción derive necesariamente la comisión de otra u otras, se deberá imponer únicamente la sanción correspondiente a la infracción más grave cometida” y, por tanto, en el caso que nos ocupa, lo que procedería es proponer la sanción correspondiente a la infracción de normas laborales, por ser ésta la tipificada como muy grave y, además, con carácter específico, frente a una aplicación extensiva y más problemática, respecto de los supuestos tipificados como infracción de prevención de riesgos laborales.

c) Hay que tener en cuenta que las Cortes Generales rechazaron en marzo de 2002 la toma en consideración de una proposición de ley del Grupo Parlamentario Socialista que incluía la modificación tanto de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social para, entre otros temas, incluir el acoso psicológico como infracción específica de ries-

⁹ “La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente”.

¹⁰ “La adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores”.

gos laborales. El planteamiento de dicha proposición de ley y el de otras iniciativas pone de manifiesto que la normativa vigente no contempla el acoso psicológico como materia de prevención de riesgos laborales.

- d) En los trabajos preparatorios de la Comisión de las Comunidades Europeas dirigidos a elaborar la Comunicación sobre “la nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad para el período 2002-2006”, se preveía inicialmente la elaboración de una directiva europea sobre acoso psicológico en materia de seguridad y salud laboral.

La elaboración de dicha directiva fue descartada por la Comisión Europea, precisamente por las dificultades que tiene encajar la violencia en el trabajo en los supuestos generales de evaluación de riesgos y planificación preventiva, y en el documento definitivo de la Comunicación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 11 de marzo de 2002, sobre dicha estrategia comunitaria, se sustituyó el compromiso de elaborar dicha directiva por la afirmación de que “la Comisión estudiará la conveniencia y el ámbito de aplicación de un instrumento Comunitario sobre el acoso psicológico y la violencia en el trabajo”.

Se debería considerar el acoso psicológico como materia de prevención de riesgos laborales

En definitiva, de todo ello se concluye que, en tanto no se reforme la normativa vigente, bien mediante la adopción de iniciativas legislativas propias, o bien en el marco de lo que establezcan las instituciones comunitarias, las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso deben de practicarse en referencia a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, salvo supuestos muy excepcionales en que pudiera aplicarse el artículo 13.4 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, por infracción muy grave en materia de prevención de riesgos laborales.

Y en concordancia con ello, en el caso del personal funcionario público, la Inspección de Trabajo carece de competencias para actuar ante los casos de acoso psicológico, al considerarse éste, por los argumentos apuntados, inserto dentro de los incumplimientos en materia de relaciones laborales, y estar excluidos los funcionarios públicos del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajado-

res. La única excepción, muy difícil de aplicar en la práctica, vendría dada cuando se incurriese en la conducta prevista en el artículo 13.4 del citado texto refundido.

En este ámbito cabe señalar que hay autores (SERRANO OLIVARES 2005:260 ss y MOLINA NAVARRETE 2003: 9 ss), postura que critican el criterio técnico analizado y concluyen que el acoso psicológico puede considerarse como una materia de prevención de riesgos laborales, lo que permitiría la actuación de la Inspección de Trabajo también en el caso de los funcionarios públicos.

Los argumentos que sirven para fundamentar esta postura son, entre otros, los siguientes:

1º) La proposición de ley del Grupo Parlamentario Socialista, así como otras iniciativas, lo único que ponen de manifiesto es la conveniencia de contemplar de forma expresa en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el propio Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social la obligación de prevenir el acoso psicológico, con el objetivo de clarificar y, por tanto, de reforzar su cumplimiento desde una perspectiva preventiva.

2º) La falta de previsión expresa como obligación preventiva autónoma no impide que la materia acoso psicológico se considere actualmente integrada en la normativa de prevención de riesgos laborales.

Y ello por cuanto no cabe olvidar que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales alude a la necesidad de evaluar y prevenir los riesgos psicosociales cuando en su artículo 4.7, en relación con los artículos 14 a 16, al definir el concepto de *condiciones de trabajo* incluye en el mismo cualquier característica del trabajo que pueda influir de manera significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, de modo que quedarían comprendidas en él las características relativas a la organización y ordenación del trabajo cuando influyan en la magnitud de los riesgos a los que puede estar expuesto el trabajador. Una interpretación sistemática y finalista de tales preceptos llevaría necesariamente a esta conclusión.

3º) Asimismo, el acoso psicológico se incluye dentro del concepto genérico de *riesgo laboral*, definido como “cualquier situación que genere la mera posibilidad de sufrir una enfermedad, patología o lesión con motivo u ocasión del trabajo” (artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Tampoco cabe olvidar que el artículo 5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, referido a los objetivos de la política en materia de prevención de riesgos laborales delimita su contenido en torno

a la “promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo”, lo que implica que la finalidad del ordenamiento preventivo no es ya la simple adopción de medidas que eviten los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (finalidad reactiva) sino, mucho más ampliamente, la mejora de la salud de los trabajadores.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en su criterio técnico NTP 476/1998 es partidario de la consideración del acoso psicológico como riesgo laboral.

4º) El acoso psicológico podría encontrar fácil encaje en algunas de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas por el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, en función de las circunstancias concretas presentes en cada uno de los casos. Así:

- En la infracción recogida en el artículo 12.11¹¹ del Texto Refundido como infracción grave, cuando el empresario no haya llevado a cabo las evaluaciones de riesgos psicosociales y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o cuando no haya realizado aquellas actividades de prevención necesarias según los resultados de las evaluaciones de riesgos.
- En la infracción contenida en el artículo 12.6¹² como infracción grave, cuando el empresario haya incumplido la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de los riesgos laborales; es decir, cuando el empresario no haya planificado las actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar los riesgos psicosociales, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de los responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.
- En la infracción prevista en el artículo 12.8¹³, como infracción grave cuando se produzca el incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos de su puesto de trabajo, incluidos los riesgos psicosociales, y sobre las medidas preventivas aplicables, es decir, no elaborar códigos de conducta en los que se rechace expresamente este tipo de conductas abusivas y su divulgación efectiva entre los trabajadores, desarrollando una labor pedagógica de explicación de la gravedad del acoso psicológico y de las vías de prevención y de reacción ante el mismo.
- En la infracción establecida en el artículo 12.13¹⁴, en los casos de coordinación de diversas actividades empresariales.
- En la infracción recogida en el artículo 12.16, considerándose infracción grave el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados.
- En la infracción muy grave contenida en el artículo 13.10¹⁵, cuando el empresario no haya adoptado cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, es decir, cuando se trate de supuestos en los que, por la duración e intensidad de los ataques o actos abusivos, resulte probable racionalmente que el riesgo de acoso moral se materialice en un futuro inmediato y pueda conllevar un daño grave para la salud de los trabajadores.
- Finalmente, se considera mucho más forzado acudir a los artículos 12.7 y 13.4 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, como propone el Criterio Técnico

¹¹ Infracción grave: “a) Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales. b) No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales”.

¹² “Incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.”

¹³ “El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente”.

¹⁴ “No adoptar los empresarios y trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, o los empresarios a que se refiere el artículo 24.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales”.

¹⁵ “No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores”.

34/2003 para casos excepcionales, cuando el empresario adscriba deliberadamente a trabajadores a puestos de trabajo incompatibles con sus características personales o con sus condiciones psicofísicas, o a tareas peligrosas o nocivas para su salud, sin tomar en consideración su capacidad profesional en materia de seguridad y salud.

5º) No hay duda que el acoso psicológico supone una amenaza de infligir a una persona graves daños, psíquicos y físicos, por lo que ya se actualice o no este daño, no cabe duda de su consideración como un riesgo sociolaboral a evitar o, en su caso, como será lo más frecuente, a corregir en el marco normativo, institucional y técnico de la vigente política de acción preventiva, tanto interna como externa a la empresa.

6º) Las dificultades surgidas en torno a la elaboración de una directiva comunitaria en materia de acoso psicológico desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales no se deben a los problemas de encaje de la violencia en el trabajo en los supuestos generales de evaluación de riesgos y planificación preventiva, sino, simplemente, a problemas políticos y técnicos.

Diversos países comunitarios tienen normas que recogen el acoso en el trabajo dentro de su política preventiva

En efecto, la Comisión Europea, como consecuencia de su comunicación “Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)”, propone una mejor aplicación de la normativa vigente, exigiendo a los servicios de Inspección de Trabajo de los diversos Estados que abarquen la totalidad de los riesgos, combinando su papel de control y una función preventiva de cara a las empresas y los trabajadores, sometiéndose a auditorías y utilizando indicadores de resultados y de calidad a fin de promover el progreso en este ámbito. También se promueve la adaptación del marco jurídico e institucional integrando los nuevos riesgos laborales (estrés, depresión, ansiedad, acoso...) y se afirma que “las diversas formas de acoso psicológico y violencia en el trabajo representan actualmente un problema particularmente peliagudo, que justifica una acción de carácter legislativo. Esta acción se basará en el acervo que constituyen las directivas europeas

recientemente adoptadas en virtud del artículo 13 del Tratado de la Unión Europea, que definen el acoso y prevén vías de recurso”.

Como consecuencia de ello, podría deducirse que la Comisión de las Comunidades Europeas considera el acoso psicológico como un problema de seguridad y salud laboral cuya prevención, hasta que no se elabore una norma comunitaria expresa, puede llevarse a cabo mediante una mejor aplicación de la normativa comunitaria y nacional vigente ya existente en materia de prevención de riesgos laborales, que implica la colaboración de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

7º) En la misma línea anterior, en la sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea de 12 de noviembre de 1996 (asunto C-84/94), se indicó que los conceptos de *medio de trabajo* y de *seguridad y salud* no deben interpretarse restrictivamente pues se “refieren a todos los factores, físicos o de otra índole, que puedan afectar a la salud y la seguridad del trabajador en su entorno laboral”, añadiéndose que “tal interpretación de los términos *seguridad y salud* puede apoyarse en el preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, organismo al que pertenecen todos los Estados miembros, que define la salud como un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente como un estado consistente en la ausencia de enfermedad o dolencia alguna”.

8º) Asimismo, la ausencia de normativa comunitaria expresa, pero no de un marco normativo genérico, no ha supuesto ningún freno para que otros países comunitarios desarrollen en sus legislaciones normas específicas que contemplan el acoso psicológico en el trabajo dentro de su política preventiva (Suecia, Francia, Bélgica) y existen otros países que, sin contar con una regulación expresa, también contienen la prevención de tales comportamientos en sus políticas (Alemania, Reino Unido).

En consecuencia, la cuestión relativa a la inclusión de la prevención frente al acoso psicológico dentro del marco normativo no depende estrictamente de la existencia o no de norma específica, sino de las posibilidades que cada uno de los ordenamientos jurídicos internos, en aplicación del marco comunitario global y genérico (Directiva marco en materia de prevención de riesgos laborales), permita para integrar las lagunas que en tal sentido puedan producirse. Se trata, pues, de una cuestión de integración de lagunas de regulación y no de un vacío jurídico.

9º) Existen sentencias que admiten la reconducción de la tutela frente al acoso psicológico al

genérico deber de protección eficaz de la salud de los trabajadores a cargo del empresario.

Así, por ejemplo, la sentencia del Juzgado de lo Social de Pamplona de 24 de septiembre de 2001 señala que el acoso psicológico debe considerarse “como una forma característica de estrés laboral, que presenta la particularidad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa [...]”.

10º) También se pone de manifiesto la incoherencia en que incurre el Criterio Técnico 34/2003 cuando, por una parte, rechaza que el acoso psicológico sea una materia de prevención de riesgos laborales y, por otra, defiende que dicho acoso puede comportar una situación de enfermedad calificable como un accidente de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 115.2.e)¹⁶ de la Ley General de la Seguridad Social.

11º) Es importante también destacar que el acoso sexual se considera actualmente un riesgo laboral, aunque carece de referencia explícita en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

12º) La solución aportada por el citado criterio técnico respecto de los funcionarios públicos resulta insuficiente, ya que olvida la perspectiva preventiva del acoso psicológico y ofrece únicamente la posibilidad de obtener la compensación de un daño ya producido. A ello se añade la ausencia del efecto de prevención general vinculado a la actuación de la potestad administrativa sancionadora en el orden social.

13º) Aunque es cierto que la vía del artículo 8.11 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social permite la consideración del acoso psicológico como una infracción muy grave, resulta inoportuno y jurídicamente injustificado que el Criterio Técnico 34/2003 aleje el acoso de la prevención de riesgos laborales, habida cuenta de la necesidad de implantar una auténtica cultura preventiva. Además, debe tenerse en cuenta que con esa posición se imposibilita que la Inspección de Trabajo inste del Instituto Nacional de la Seguri-

dad Social la declaración del recargo de prestaciones por incumplimiento de la normativa preventiva (recargo regulado en el artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social).

Como consecuencia de tales argumentos se concluye señalando que el criterio técnico examinado es contrario a la Ley, al desconocer tanto la normativa vigente como los propios criterios judiciales que configuran el acoso psicológico como una cuestión de prevención de riesgos laborales. Y al constituir una cuestión de prevención de riesgos laborales, la Inspección de Trabajo debería poder actuar tanto en el marco de las relaciones laborales como en el caso de los funcionarios públicos.

En definitiva, podría considerarse que este Criterio Técnico es ilegal, por lo que o bien se entiende no vinculante, a riesgo de incurrir en una actuación contraria a la ley o bien debe buscarse una interpretación del mismo ajustada a derecho.

En Cataluña, la Instrucción 1/2006, de 12 de mayo, de la Directora General de Relaciones Laborales se sitúa en esta línea y se fundamenta en gran parte de los argumentos señalados por entender, en oposición al Criterio Técnico 34/2003, que la falta de previsión expresa de la obligación de prevenir el acoso moral o psicológico como obligación preventiva autónoma no resulta imprescindible o necesaria a efectos de considerarla actualmente integrada en la normativa preventiva vigente. De acuerdo con ello, esta Instrucción determina cuáles son los criterios que debe seguir la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ante una denuncia por acoso moral o psicológico y, finalmente, concluye que no existe ningún impedimento legal para atender las denuncias por acoso psicológico presentadas ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por funcionarios de cualquier ámbito de la Administración, ya sea General del Estado, Autonómica o Local. En estos casos, si la Inspección constata la existencia de infracción en materia de prevención de riesgos laborales, deberá requerir a la Administración para que actúe según el procedimiento establecido en el artículo 45 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La mencionada instrucción puede consultarse en: http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_35493733_1.pdf

¹⁶ “Tendrán la consideración de accidentes de trabajo: [...] e) Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo”.

3. EL TRATAMIENTO DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN LOS ACUERDOS Y CONVENIOS COLECTIVOS NEGOCIADOS EN EL MARCO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS CATALANAS (AÑOS 2005 Y 2006)

En este ámbito, se ha llevado a cabo el análisis de los convenios colectivos (personal laboral) y de los acuerdos y pactos de los funcionarios públicos correspondientes a las Administraciones Públicas catalanas —autonómica, entidades locales y empresas municipales— publicados en el DOGC durante 2005 y 2006. En el año 2005 se publicó un total de 86 (de ellos un 60'47% son convenios colectivos y un 39'53% acuerdos de funcionarios) de los que sólo el 13,95% de los acuerdos y convenios contenían cláusulas relativas al acoso psicológico.

En todo caso, el número de convenios y acuerdos publicados durante el 2006 que regulan, de alguna forma, esta cuestión sigue siendo escaso: sólo 31 de los 87 convenios y acuerdos analizados tratan el tema (un 35,63 por 100)¹⁷, y aunque dicha regulación es bastante variada y posee una intensidad muy diferente, no son muchos los convenios o acuerdos que tratan esta cuestión de una forma exhaustiva. Es importante destacar, no obstante, que aunque sigue siendo escasa la presencia de la materia del acoso moral o psicológico en la negociación colectiva, sí se ha incrementado, de forma importante, el número de cláusulas presentes (y su calidad) si se tienen en cuenta los datos correspondientes al año 2005.

Asimismo, los datos del año 2006 señalan que es frecuente que los convenios y acuerdos traten de forma conjunta las materias de acoso moral o psicológico y de acoso sexual.

Los resultados obtenidos en este análisis tienen una gran importancia, ya que sirven para poner de manifiesto cómo se está tratando un tema tan importante como es el acoso psicológico en este marco. Los principales resultados de dicho análisis se exponen a continuación.

Así, destaca una presencia muy escasa de cláusulas convencionales destinadas expresamente a regular el acoso psicológico. En efecto, sorprende que durante el 2005 sólo 12 (el 13'95% del total) de los convenios y acuerdos examinados hacen referencia al acoso psicológico¹⁸. Y de ellos, el 58'33% son convenios colectivos y el 41'67% acuerdos de funcionarios públicos, lo que demuestra que la preocupación por estos temas es semejante en uno y otro ámbito.

A lo anterior cabe añadir, no obstante, que algunos —pocos— acuerdos o convenios sin referirse expresamente al acoso psicológico, sí consideran sancionable, como una falta grave, la conducta consistente en el atentado grave contra la dignidad de los compañeros o de la Administración¹⁹

¹⁷ La preocupación por este tema sigue siendo semejante en uno y otro ámbito de la negociación colectiva (personal laboral y funcionarios públicos).

¹⁸ Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Celoni para los años 2005-2008 (DOGC de 23-11-2005); Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat y sus patronatos municipales para los años 2004-2008 (DOGC de 6-10-2005); Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat para los años 2004-2008 (DOGC de 6-10-2005); Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Adrià de Besòs para los años 2004-2007 (DOGC de 6-10-2005); Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Adrià de Besòs para los años 2004-2007 (DOGC de 6-10-2005); Convenio colectivo de trabajo de la empresa Patronal Municipal d'Educació de Sant Cugat del Vallès para el periodo de 24-12-2004 a 31-12-2009 (DOGC de 9-9-2005); Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Celoni, años 2005-2008 (DOGC de 20-12-2005); Convenio colectivo de trabajo del personal laboral de la Mancomunidad de Municipios del Alt Penedès (DOGC de 16-3-2005); Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Montgat para el periodo 1-1-2004 a 1-7-2007 (DOGC de 31-1-2005); Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de la Llagosta para los años 2004-2007 (DOGC de 16-3-2005); Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Teià para el periodo 19-5-2005 a 31-12-2007 (DOGC de 18-11-2005); 6º Convenio colectivo único de ámbito de Cataluña del personal laboral de la Generalitat para el periodo 2004-2008.

(conducta genérica ya recogida en la propia normativa funcional) o en la falta del respeto debido a los otros trabajadores²⁰, o como falta muy grave “los maltratos de palabra o de obra, abusos deshonestos o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros o a los subordinados”²¹. Y también existen convenios que señalan que el personal tiene derecho a que se respete su intimidad y a que su dignidad sea considerada²².

Como regla general no se define qué cabe entender por psicológico; el convenio o acuerdo se limita a referirse a la “integridad física y psíquica” o a los “abusos físicos y psíquicos”²³, o a considerar la conducta de acoso como una falta laboral, pero sin definirlo²⁴.

Sólo un 35% de los convenios del 2006 tratan el tema del acoso psicológico

Sin embargo, en algún caso sí se define el concepto de acoso psicológico y se señala al respecto que: “es la actitud que consiste en el maltrato persistente, deliberado y sistemático de un individuo por parte de uno o diversos miembros de una organización de superior, igual o inferior jerarquía en la empresa, con el objetivo, entre otros, de su anulación psicológica y social y su abandono de la organización, con el deterioro de su ámbito laboral y de su salud”. O

bien se define como “el acoso psicológico laboral que se manifiesta a través de una conducta interactiva, agresiva, vejatoria, intimidatoria, reiterativa y persistente, ejercida por un superior jerárquico, un compañero o un subordinado. Esta conducta está dirigida a uno o más trabajadores y el objetivo es destruir su autoestima, aniquilar su identidad y conseguir que se traslade o abandone el puesto, y en todo caso la sumisión del trabajador/a”²⁵.

Así, resultaría muy conveniente, por la función divulgativa que desempeñan, recoger en el texto del propio convenio colectivo o acuerdo de funcionarios el concepto de acoso psicológico, ya que de ese modo todo el personal afectado por el mismo tiene conocimiento de las conductas que pueden considerarse como tal. Concepto que debería ser lo más claro y completo posible, pudiéndose incluir incluso ejemplos de conductas que pueden considerarse como acoso psicológico y de aquéllas que no lo serían.

Desde una perspectiva preventiva, cabe señalar que algún acuerdo y convenio prevé que, con el objetivo de evitar situaciones en que se puedan dar relaciones laborales hostiles que puedan derivar en un acoso psicológico, se iniciará un proceso de información y sensibilización sobre este tema²⁶. Este tipo de cláusula sería conveniente que se generalizase ya que, en este ámbito, es muy importante la prevención y sensibilización frente al fenómeno del acoso. Por lo que respecta al 2006, son cuatro los convenios y tres los acuerdos de funcionarios los que se limitan a recoger un compromiso genérico de actuación.

¹⁹ Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sentmenat para el período 1-1-2004 a 30-6-2007 (DOGC de 6-10-2005); Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Just Desvern DOGC de 10-10-2005) y Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Sentmenat para los años 2004-2007 (DOGC de 18-11-2005).

²⁰ Convenio colectivo de trabajo de la empresa Promoció Industrial Vilanova, Societat Anònima Municipal, para el año 2005 (DOGC de 1-7-2005).

²¹ Convenio colectivo de trabajo del Ayuntamiento de Sant Carles de la Ràpita, personal laboral, para los años 2004 al 2007 (DOGC de 5-8-2005). Con términos semejantes, Convenio colectivo de trabajo de la Empresa Municipal d'Obres de Mont-Roig, S.A. para los años 2005-2007 (DOGC de 21-7-2005). El Convenio colectivo de trabajo de la empresa Promoció Industrial Vilanova, Societat Anònima Municipal, para el año 2005 (DOGC de 1-7-2005) se refiere únicamente a “las ofensas verbales o físicas a otros trabajadores”, en términos semejantes Convenio colectivo de trabajo de la empresa Instituto Municipal de Parques y Jardines de Barcelona para los años 2000-2004 (DOGC de 27-4-2005) y Convenio colectivo de trabajo del Instituto Municipal de Formación y Empresa Mas Carandell para los años 2005-2008 (DOGC de 31-8-2005).

²² Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Pere de Vilamajor, años 2005-2006 (DOGC de 12-12-2005) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de la Llagosta para los años 2004-2007 (DOGC de 16-3-2005).

²³ Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Celoni para los años 2005-2008 (DOGC de 23-11-2005) y Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Celoni, años 2005-2008 (DOGC de 20-12-2005).

²⁴ Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat y sus patronatos municipales para los años 2004-2008 (DOGC de 6-10-2005); Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat para los años 2004-2008 (DOGC de 6-10-2005) y Convenio colectivo de trabajo del personal laboral de la Mancomunidad de Municipios del Alt Penedès (DOGC de 16-3-2005).

²⁵ Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Teià para el período 19-5-2005 a 31-12-2007 (DOGC de 18-11-2005). El convenio colectivo del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt los años 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006) lo define como los “comportamientos que con gestos, palabras, actitudes, etc.; atenten por su repetición o sistematización contra la dignidad, integridad psíquica o física de un trabajador, y ponga en peligro su trabajo o degrade el clima laboral”.

²⁶ Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat y sus patronatos municipales para los años 2004-2008 (DOGC de 6-10-2005); Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat para los años 2004-2008 (DOGC de 6-10-2005) y Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de la Llagosta para los años 2004-2007 (DOGC de 16-3-2005).

En este ámbito, cabe situar convenios que establecen un compromiso de la correspondiente administración pública de vigilar, cumplir y hacer cumplir la legislación vigente en materia de acoso psicológico. Compromiso que se cierra con la obligación de implementar las medidas preventivas y correctoras que sean necesarias para la resolución de los casos de acoso²⁷.

Convenios y acuerdos no dan un tratamiento suficientemente diferenciado al acoso psicológico y al sexual

También hay convenios que sólo recogen un compromiso de defensa de los derechos relacionados con la dignidad personal, y en particular aquellos que hacen referencia al respeto a la intimidad y a la libertad sexual²⁸.

También cabe citar convenios y acuerdos que recogen la obligación de la Administración de promover y fomentar todos los valores que promuevan y ayuden a prevenir todo tipo de riesgos psicosociales, efectuando estudios y evaluaciones de aspectos psicosociales, carga de trabajo, estrés, incompatibilidades, conflictos de rol, etc., facilitando, motivando e impulsando prácticas de “responsabilidad social corporativa”²⁹. Se trata, no obstante, de compromisos que requieren un desarrollo, al recogerse en términos bastante genéricos.

Por otra parte, algunos acuerdos o convenios prevén el procedimiento que puede seguir una víc-

tima de acoso psicológico; aun cuando el procedimiento previsto presenta características diversas y no suele estar muy desarrollado. Así:

- a) La persona que lo padezca lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Administración y de los representantes legales de los trabajadores. Asimismo, el inicio del expediente se producirá a partir de la denuncia presentada³⁰.
- b) Se establece que cualquier trabajador puede poner en conocimiento por sí mismo o mediante sus representantes, los actos que signifiquen faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El empleador, mediante el órgano directivo al que esté adscrito el afectado, abrirá la oportuna información y se instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que sea procedente³¹.
- c) Se prevé la creación de un protocolo de actuación para el estudio de los casos de acoso. Y también se señala que en el caso de denuncia, y hasta que la cuestión quede resuelta, la Administración establecerá, de forma cautelar, la separación entre la víctima y el presunto agresor/a, sin que ello signifique una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona afectada³².

Es preciso que los convenios dispongan que se tiene que informar y sensibilizar sobre el acoso laboral

- d) Se dispone que las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección y de los representantes

²⁷ Convenio colectivo del personal del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès para los años 2005-2009 (DOGC de 23-6-2006), art. 45 y Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès para los años 2005-2009 (DOGC de 15-6-2006).

²⁸ Convenio colectivo del Ayuntamiento de Lleida, personal laboral, para el periodo 1-1-2006/31-12-2008 (DOGC de 31-8-2006), art. 27, y Acuerdo de funcionarios regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Lleida de 1-1-2006 al 31-12-2008 (DOGC de 31-8-2006). En el mismo sentido, el Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Llançà para el periodo 1-2-2006/31-12-2008 (DOGC de 6-9-2006), art. 65: “El personal al servicio del Ayuntamiento tiene derecho a que se respete su intimidad y que su dignidad sea considerada. Es por ello que deberá velarse por su protección ante ofensas verbales o físicas en general y también las de naturaleza sexual”.

²⁹ Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Pol de Mar para el periodo 30-7-2005/31-12-2007 (DOGC de 9-3-2006) y Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Pol de Mar para el periodo 30-7-2005/31-12-2007 (DOGC de 28-3-2006).

³⁰ Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Celoni para los años 2005-2008 (DOGC de 23-11-2005) y Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Celoni, años 2005-2008 (DOGC de 20-12-2005).

³¹ Convenio colectivo de trabajo de la empresa Patronal Municipal d'Educació de Sant Cugat del Vallès para el periodo 24-12-2004 a 31-12-2009 (DOGC de 9-9-2005) y 6º Convenio colectivo único de ámbito de Cataluña del personal laboral de la Generalitat para el periodo 2004-2008.

³² Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat y sus patronatos municipales para los años 2004-2008 (DOGC de 6-10-2005); Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat para los años 2004-2008 (DOGC de 6-10-2005) y convenio colectivo del Ayuntamiento de Teià para el periodo 19-5-2005/31-12-2007 (DOGC 8-3-2006).

del personal y ambos, conjuntamente, deberán solicitar los datos y llevar a cabo el seguimiento adecuado para tomar las medidas oportunas con la mayor rapidez y discreción posibles³³.

En este punto cabe proponer que se generalice este tipo de cláusulas en los convenios y acuerdos negociados en las Administraciones Públicas catalanas, fijando de ese modo el concreto procedimiento de actuación a seguir por parte de la víctima, representantes del personal y por parte de la propia Administración implicada ante una denuncia de acoso.

También en algún convenio y acuerdo se prevé que se estudiará la creación de una comisión, dentro del Comité de Seguridad y Salud, encargada del seguimiento de los casos específicos relacionados con el acoso psicológico. Esa comisión se encargará de la creación de un protocolo de actuación para el estudio de esos casos³⁴. Otros convenios se limitan a señalar que la Administración elaborará unas normas de funcionamiento y unos criterios de buenas prácticas con el fin de evitar, corregir y sancionar las conductas de acoso³⁵. O establecen que se elaborará, en el seno del Comité de Seguridad y Salud, un protocolo donde se regule el procedimiento interno de actuación a seguir en estos supuestos³⁶.

Durante el 2006 se ha observado que hay convenios y acuerdos que, con una regulación más amplia, definen el concepto de acoso psicológico y recogen el compromiso de mantener un entorno laboral donde se respete la intimidad y la dignidad de los trabajadores: en concreto, han sido dos convenios colectivos y un acuerdo de funcionarios, un 9,67%. A este respecto, cabe hacer varias consideraciones:

³³ Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Montgat para el periodo 1-1-2004 a 1-7-2007 (DOGC de 31-1-2005).

³⁴ Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat y sus patronatos municipales para los años 2004-2008 (DOGC de 6-10-2005) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat para los años 2004-2008 (DOGC de 6-10-2005).

³⁵ Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Adrià de Besòs para los 2004-2007 (DOGC de 6-10-2005).

³⁶ Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Teià para el periodo 19-5-2003 a 31-12-2007 (DOGC de 18-11-2005).

³⁷ Convenio colectivo del Ayuntamiento de Teià para el periodo 19-5-2005/31-12-2007 (DOGC 8-3-2006), donde se afirma: "El ayuntamiento y la representación del personal se comprometen a mantener un entorno laboral en que se respete la intimidad y dignidad del trabajador/a, incluida la protección ante ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y ante acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o orientación sexual".

En algunos casos se señala, de forma expresa, que ese compromiso lo asumen la correspondiente Administración y los representantes de los trabajadores³⁷; mientras que en otros, se señala simplemente que los trabajadores tienen derecho a que se respete su intimidad y se proteja su dignidad³⁸.

Algunos acuerdos establecen la creación de un protocolo de actuación para estudiar los casos de acoso

Asimismo, el año 2006 ha permitido observar convenios y acuerdos que van más allá: definen el concepto de acoso psicológico³⁹ y recogen un concreto procedimiento de actuación ante tal hecho. Se trata de tres convenios y cuatro acuerdos de funcionarios, un número escaso, pero interesante en cuanto a la regulación que contienen.

Estos convenios y acuerdos recogen un procedimiento concreto de actuación: las víctimas de acoso podrán poner ese hecho inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Corporación Local, de los delegados de personal o de prevención de riesgos o del Comité de Seguridad y Salud a los efectos que se proceda a realizar el seguimiento adecuado en cada caso y a adoptar, si es necesario, las medidas pertinentes⁴⁰.

O bien: se realizarán las actuaciones necesarias para determinar la situación de acoso y el plazo

³⁸ Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt para los años 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt para los años 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006), art. 84.

³⁹ Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres para los años 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006). Convenio colectivo del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres para los años 2004-2007, DOGC de 15-6-2006, art. 69 y Acuerdo regulador de condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Pol de Mar, DOGC de 28-3-2006, art. 39; Convenio colectivo del Ayuntamiento de Sabadell para los años 2004-2007 (DOGC de 17-8-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Sabadell para los años 2004-2007 (DOGC de 26-9-2006). Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Rubí para los años 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), disposición adicional. Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Rubí para los años 2005-2007 (DOGC de 9-5-2006).

⁴⁰ Convenio colectivo del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres para los años 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), art. 69 y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Llavaneres para años 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006).

para la resolución del expediente correspondiente será el más breve posible, respetando la intimidad de las personas afectadas. Se prevé, asimismo, la elaboración de un protocolo de actuación⁴¹.

O bien se establece que la persona afectada podrá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la Dirección y de los representantes de los trabajadores y de los funcionarios y ambos, conjuntamente, deberán solicitar los datos necesarios y llevar a cabo el seguimiento adecuado a los efectos de tomar las medidas convenientes con la mayor rapidez y discreción⁴².

O, en fin, desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, se señala que, para evitar las situaciones de acoso, se ha de llevar a cabo un trabajo de prevención como si se tratase de cualquier otro riesgo laboral, en tanto que estas conductas pueden ocasionar daños (enfermedades, patologías o lesiones) a la salud. Por ello, la evaluación de los riesgos, la información y la formación preventiva de los trabajadores, las pruebas psicosociales de vigilancia de la salud y la planificación de actuaciones preventivas que contemplen la prevención se consideran las claves para combatir las conductas de acoso⁴³.

Tres convenios y cuatro acuerdos de funcionarios del 2006 incluyen un procedimiento de actuación concreto

El análisis del año 2006 también ofrece ejemplos de convenios y acuerdos que recogen un compromiso de la Administración Pública y de los representantes de los trabajadores de garantizar un entorno laboral adecuado, definen el concepto de acoso psicológico y establecen un procedimiento específico de actuación: es el caso de un convenio

y de tres acuerdos de funcionarios publicados en el 2006.

Se trata, nuevamente, de un número escaso de convenios en el que la Administración y la representación sindical de los trabajadores se comprometen a mantener un entorno laboral en que se respete la dignidad y las relaciones entre todos los trabajadores, los cargos electos, de confianza y de asesoramiento especial y cualquier otra persona que, propia o ajena, trabaje dentro del marco de la citada administración⁴⁴.

El Acuerdo regulador del funcionariado del Ayuntamiento de Terrassa recoge una regulación muy completa en esta materia

Además, se prevé un procedimiento de actuación bastante exhaustivo⁴⁵:

- Abrir inmediatamente un expediente informativo frente a cualquier indicio o manifestación de cualquier trabajador que se considere acosado. Esa manifestación o comunicación puede partir de la persona afectada, los delegados de prevención, las secciones sindicales o cualquier trabajador e irá dirigida al Departamento de Organización y Recursos Humanos.
- Se garantizará la asistencia y asesoramiento jurídicos especializados a los trabajadores que la necesiten.
- La corporación garantizará la asistencia y el asesoramiento psicológico especializados a los trabajadores que lo necesiten.

⁴¹ Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Sabadell para los años 2004-2007 (DOGC de 17-8-2006), art. 24; y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Sabadell para los años 2004-2007 (DOGC de 26-9-2006).

⁴² Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Pol de Mar para el periodo 30-7-2005/31-12-2007 (DOGC de 28-3-2006).

⁴³ Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Rubí para los años 2005-2007 (DOGC de 9-5-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Rubí para los años 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), disposición adicional.

⁴⁴ Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Vallromanes para los años 2005-2007 (DOGC de 10-10-2006), art. 52; Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vallromanes para los años 2005-2007 (DOGC de 28-9-2006), art. 52; y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Mollet del Vallès (DOGC de 4-12-2006).

⁴⁵ Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Vallromanes para los años 2005-2007 (DOGC de 10-10-2006), art. 52; Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vallromanes para los años 2005-2007 (DOGC de 28-9-2006), art. 52. Con un contenido semejante, Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Mollet del Vallès (DOGC de 4-12-2006).

- Elaboración de un protocolo de actuación.
- Y si se incoa un expediente disciplinario por acoso, previa audiencia de los delegados sindicales, podrá proponerse la adopción de medidas cautelares.

Por otra parte, dentro de este ámbito cabe recoger también el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Terrassa y sus entidades para los años 2004-2007 (DOGC de 28-3-2006), que recoge una regulación muy completa y exhaustiva en materia de acoso psicológico, incluyendo una *Guia sobre prevenció de riscos psicosocials*, que incorpora cuestiones como la definición de los conceptos, la tipología de acciones de acoso, evolución del proceso, consecuencias, mecanismos de prevención y procedimientos (se adjunta el texto del acuerdo por su indudable interés). Este tipo de convenio podría proponerse como modelo, al recoger los elementos clave en el tratamiento convencional del acoso psicológico.

Algunos convenios y acuerdos establecen como sanción la suspensión temporal de sueldo y trabajo

Desde la perspectiva procedimental cabe señalar que es un elemento fundamental el establecimiento de un protocolo o procedimiento de actuación en los casos de acoso psicológico; procedimiento que podría, en su caso, negociarse colectivamente e incorporarse como un contenido, teniendo en cuenta nuevamente su efecto divulgativo, en el correspondiente convenio colectivo o acuerdo de funcionarios.

Y es que lo más habitual es limitarse a hacer referencia al acoso psicológico únicamente en el apar-

tado del convenio o acuerdo donde se recoge el régimen disciplinario aplicable a los trabajadores o funcionarios, considerándolo una falta laboral. A estos efectos, se considera el acoso psicológico como una falta laboral muy grave⁴⁶, cuyas sanciones son o bien la suspensión de empleo y sueldo o bien el despido disciplinario.

En el año 2006, son cinco los convenios colectivos y uno el acuerdo de funcionarios que se centran en el tratamiento del acoso exclusivamente en la perspectiva disciplinaria y lo consideran únicamente como una falta laboral del trabajador o funcionario-acosador, sancionable disciplinariamente. Así, hay convenios que consideran dicha conducta como una falta grave o muy grave, produciéndose esta última situación cuando exista un abuso de autoridad⁴⁷. En el caso de falta grave la sanción prevista es la suspensión de empleo y sueldo de cinc a treinta días, y en el supuesto de falta muy grave, se establece una suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses y el despido. Otros convenios y acuerdos califican como falta muy grave el acoso psicológico⁴⁸ y en algún caso se prevé como sanción la suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses y el despido⁴⁹.

A partir de lo observado, debería generalizarse en la negociación colectiva la inclusión de las conductas de acoso psicológico como constitutivas de una falta laboral muy grave y, a la vez, la regulación no sólo debería ser sancionadora sino también —especialmente preventiva— proponiéndose en consecuencia la promoción de un tratamiento preventivo de los temas de acoso en la negociación colectiva desarrollada en el marco de las Administraciones Públicas.

La conclusión general a alcanzar en este apartado es la necesidad de recomendar que se incremente el tratamiento de las situaciones de acoso psicológico en el marco de la negociación colectiva des-

⁴⁶ Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Celoni para los años 2005-2008 (DOGC de 23-11-2005); Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat sus patronatos municipales para los años 2004-2008 (DOGC de 6-10-2005); Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat para los años 2004-2008 (DOGC de 6-10-2005). En términos más amplios, Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Celoni, años 2005-2008 (DOGC de 20-12-2005); Convenio colectivo de trabajo del personal laboral de la Mancomunidad de Municipios del Alt Penedès (DOGC de 16-3-2005) y Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de la Llagosta para los años 2004-2007 (DOGC de 16-3-2005).

⁴⁷ Convenio colectivo del Ayuntamiento de Navarres para los años 2004-2007 (DOGC de 23-1-2006), art. 49; Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt para los años 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt para los años 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006). Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Rubí para los años 2005-2007 (DOGC de 9-5-2006).

⁴⁸ Convenio colectivo del Ayuntamiento de Matadepera para los años 2004-2007 (DOGC de 14-6-2006), art. 15; Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del Ayuntamiento de Matadepera para los años 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), art. 15; Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Canovelles para los años 2004-2007 (DOGC de 14-7-2006), art. 50; Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Torelló (DOGC de 7-12-2006) y Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Cabriels (DOGC de 1-12-2006).

⁴⁹ Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Canovelles para los años 2004-2007 (DOGC de 14-7-2006), art. 51.

arrollada en el marco de las Administraciones Públicas; llevando a cabo, asimismo, una regulación clara y completa —tanto desde una perspectiva preventiva como sancionadora— sobre el tema.

Es precisa una regulación clara sobre acoso, tanto desde una perspectiva preventiva como sancionadora

1. Comparando el análisis convencional realizado en torno a los convenios y acuerdos publicados en el año 2005 y los publicados en el año 2006, se constata que se ha incrementado, de forma importante, el número convenios y acuerdos que hacen referencia al acoso psicológico. Aunque, lógicamente, cabe seguir recomendando que se continúe en la misma línea, incrementando progresivamente la presencia de la materia acoso psicológico en la negociación colectiva de las Administraciones Públicas. Queda todavía bastante camino por recorrer.

2. Respecto del año 2005 se ha incrementado el número de convenios colectivos y acuerdos de funcionarios que definen el concepto de acoso psicológico: un 18,31% del total de convenios y acuerdos analizados en 2006 frente al 2,33% en el año 2005.

Se trata de un avance importante, ya que la definición del concepto resulta importante a la hora de adoptar políticas tanto preventivas, como formativas o sancionadoras en torno al acoso. Tampoco cabe olvidar la finalidad informativa que cumplen este tipo de cláusulas, ya que a través de ellas todo el personal afectado por el convenio o acuerdo tiene conocimiento de las conductas que pueden considerarse como acoso. Concepto que debe ser lo más claro y completo posible, pudiéndose incluir incluso ejemplos de conductas que pueden considerarse como acoso moral y de aquéllas que no lo serían (en la línea del Acuerdo regulador de condiciones de trabajo del Ayuntamiento de Terrassa, antes citado).

3. Los convenios y acuerdos no recogen procedimientos de información y sensibilización en torno al acoso psicológico. Así, cabe proponer que ese tipo de cláusula se generalice ya que es muy importante promocionar una labor de prevención y de sensibilización frente al fenómeno

del acoso. La formación y sensibilización en esta materia es un elemento clave, tanto desde la perspectiva de la Administración como respecto del propio personal a su servicio.

4. Si bien los convenios y acuerdos recogen procedimientos de actuación frente a los casos de acoso psicológico, estos procedimientos requerirían de una mayor concreción y desarrollo. Cabe proponer que se generalicen las cláusulas procedimentales en los convenios y acuerdos negociados en las Administraciones Públicas y se fijen de ese modo el concreto procedimiento de actuación —a seguir por parte de la víctima, representantes del personal y por parte de la propia Administración implicada— ante una denuncia de acoso. Ese procedimiento debería ser lo más claro, rápido y riguroso posible, y salvaguardar, asimismo, el principio de confidencialidad y los derechos de todos los implicados.

Es un elemento fundamental el establecimiento de un protocolo o procedimiento de actuación en los casos de acoso psicológico; procedimiento que podría, en su caso, negociarse colectivamente e incorporarse como un contenido más en el correspondiente convenio colectivo o acuerdo de funcionarios.

A pesar de que queda mucho camino para hacer, se constata una mejora cualitativa en el modo de tratar el acoso laboral

Cabe hacer, nuevamente, hincapié en que iniciativas como la recogida en el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal del Ayuntamiento de Terrassa implican un importante avance en este sentido.

5. Aunque son muy escasos, del 2005 al 2006 se han incrementado los convenios y acuerdos que sitúan al acoso psicológico en el marco de la prevención de riesgos laborales y le reconocen su carácter de riesgo psicosocial, así como la obligación de ser tratado como tal. A nuestro entender, es un paso adelante en el buen camino.

6. Aunque siguen persistiendo los acuerdos y convenios que se limitan a regular el acoso desde la perspectiva disciplinaria, ha mejorado la forma

como se regula en la negociación colectiva la materia del acoso (en cuanto se da un concepto del mismo, se establecen procedimientos de actuación...). Desde una perspectiva negativa cabe resaltar, aun así, que algunos convenios y acuerdos, aunque definen el acoso y lo regulan, luego se olvidan de considerarlo como una falta laboral muy grave.

7. Aunque queda mucho camino por recorrer, sí se constata una mejora cualitativa en la forma de tratar la cuestión del acoso moral o psicológico.

En definitiva, cabe recomendar que la negociación colectiva de las Administraciones Públicas siga en la línea de incorporar —lo más rápido posible— las cuestiones vinculadas con el acoso psicológico, y que lo haga de la forma más completa posible, incidiendo especialmente en la vertiente preventiva. En este sentido también pueden suponer un impulso los importantes cambios legales incorporados mediante la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el marco del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

1. La normativa vigente aplicable al personal al servicio de las Administraciones Públicas catalanas no regula los supuestos de acoso psicológico en el trabajo. Es por ello que el Síndic de Greuges, desde el año 2001, ha recomendado en sus informes que los poderes públicos adopten medidas legales y reglamentarias para regular la protección de los trabajadores, y para prevenir y evitar el acoso.
2. La existencia de diferentes tipos de personal al servicio de las Administraciones Públicas sujetos a regímenes jurídicos diferentes pone de manifiesto las vías de actuación distintas según se trate de personal laboral o de funcionarios públicos y asimilados.
3. En cuanto al personal funcionario, la normativa catalana no prevé ninguna referencia expresa a las conductas constitutivas de acoso psicológico. Aun así, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, recoge — como derecho de éste y con carácter básico— el respeto a su intimidad, orientación sexual, a la propia imagen y a la dignidad en el trabajo (especialmente ante el acoso sexual, moral y laboral) y califica el acoso laboral como una falta muy grave, no prevé qué conductas pueden considerarse en el tipo de infracción administrativa.
4. Aun así, la Administración de la Generalitat se ha dotado de un protocolo para detectar casos de acoso psicológico laboral que constituye una declaración institucional de no consentimiento y proporciona instrumentos a los servicios de prevención de los departamentos para estudiar y proponer medidas para tratarlo, de producirse, mediante la elaboración de un informe que recoja las propuestas de actuación, las medidas correctoras y las recomendaciones preventivas o bien, cuando de las actuaciones se derive que no ha existido acoso, evalúe los riesgos psicosociales en el puesto de trabajo concreto.
5. En cuanto al personal laboral, la regulación en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social del acoso psicológico laboral es escasa y sólo se concreta en los casos de acoso discriminatorio, el derivado de las causas de origen racial, étnico, religioso, discapacidad, edad y orientación sexual. Puesto que el acoso psicológico significa una amenaza de infligir a una persona graves daños, psíquicos y físicos, se trata de un riesgo sociolaboral que cabe evitar o corregir en el marco normativo, institucional y técnico mediante una aplicación más efectiva de la normativa comunitaria y nacional vigente existente en materia de prevención de riesgos laborales, lo que implica no sólo implantar en nuestro país una cultura preventiva, sino requerir también la colaboración de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
6. La Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha adoptado el Criterio Técnico 34/2003, con el objetivo de delimitar el marco de actuación de la Inspección de Trabajo ante las denuncias por acoso psicológico. La Inspección considera la conducta del acoso psicológico no como una infracción en materia de prevención de riesgos laborales, sino como una infracción en materia de relaciones laborales que, por lo tanto, sólo afecta a los trabajadores por cuenta ajena y excluye a los funcionarios públicos, salvo que de los hechos denunciados se pueda presumir una actitud deliberada de colocar en situación de riesgo grave e inminente al funcionario y, por lo tanto, la existencia de una infracción muy grave en materia de prevención riesgos laborales. El Criterio Técnico olvida la perspectiva preventiva del acoso y les ofrece únicamente la posibilidad de obtener la compensación de un daño cuando ya se ha producido. Igualmente, y dado que el Criterio desconoce la normativa vigente y los criterios judiciales que configuran el acoso como una cuestión de prevención de riesgos laborales, hay que buscar una interpretación que corrija su tenor literal.
7. Los convenios colectivos y acuerdos de funcionarios son escasos y no han definido, como regla general, qué cabe entender por acoso

psicológico. Se trata de compromisos que se recogen en términos bastante genéricos, lo que representa una dificultad tanto para prevenir situaciones hostiles en las relaciones laborales que puedan derivar en acoso psicológico, como a la hora de que los afectados identifiquen qué conductas pueden ser consideradas como tal. Aun así, durante los últimos años se han aprobado convenios y acuerdos que recogen un compromiso de la Administración Pública y de los representantes de los trabajadores de garantizar un entorno laboral adecuado y en que destaca, como elemento fundamental, la previsión de un protocolo o procedimiento de actuación en los casos de acoso psicológico.

4.2. RECOMENDACIONES

1. Perspectiva integral

El fenómeno del acoso psicológico en el trabajo debe tratarse desde cuatro vertientes clave: preventiva, conceptual, procedimental y sancionadora. Una regulación clara y completa favorecerá un buen tratamiento del fenómeno y evitará la peregrinación de las personas afectadas por los diferentes servicios de la Administración.

2. Ámbito normativo

Es preciso que la normativa legal aplicable a las personas que trabajan en las Administraciones Públicas catalanas regule y tipifique como infracciones los supuestos de acoso psicológico.

En concreto, en cuanto al personal funcionario, es necesario que la normativa catalana de función pública dé cuenta de las conductas constitutivas de acoso psicológico, aprovechando la ocasión que debe adaptarse a lo dispuesto por Estatuto Básico del Empleado Público.

En cuanto al personal laboral, es preciso que tanto el Estatuto de los Trabajadores como la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social tipifiquen como infracciones los supuestos específicos de acoso psicológico laboral, puesto que actualmente sólo concretan los casos de acoso específico derivado de las causas de origen racial, étnico, religión, convicciones u orientación sexual.

3. Ámbito de la negociación colectiva

Dado el bajo número de convenios colectivos y acuerdos de condiciones de trabajo que hacen referencia al acoso psicológico, cabe incrementar el tratamiento del acoso psicológico en el marco de la negociación colectiva de las Administraciones Públicas.

Así, es preciso que los convenios colectivos y acuerdos de funcionarios negociados en el marco de las Administraciones Públicas sitúen el fenómeno del acoso psicológico en el marco de la prevención de riesgos laborales, puesto que implica un riesgo psicosocial grave.

Es recomendable que los pactos o convenios prevean que cualquier trabajador/funcionario pueda poner en conocimiento, por sí solo o mediante sus representantes, los actos que signifiquen faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Administración, mediante el órgano directivo al que esté adscrito el afectado, deberá abrir la oportuna información e instruir, en su caso, el expediente disciplinario que sea procedente.

Por ello, se propone que se generalice este tipo de cláusulas en los convenios y acuerdos negociados en las Administraciones Públicas catalanas y se fije de esta manera el procedimiento concreto de actuación.

Asimismo, la creación de una comisión, dentro del Comité de Seguridad y Salud, encargada del seguimiento de los casos específicos relacionados con el acoso psicológico, puede ser una herramienta que facilite la actuación de las Administraciones ante este fenómeno.

4. Necesidad de un procedimiento ágil

Por los resultados positivos que puede ofrecer en el ámbito de las relaciones laborales, cabe generalizar la previsión de un protocolo de actuación para el estudio de los casos de acoso que disponga cómo deben actuar la víctima, los representantes del personal y la administración implicada ante una denuncia de acoso.

Este procedimiento debería ser lo más claro, rápido y riguroso posible, y salvaguardar, asimismo, el principio de confidencialidad y los derechos de todos los implicados.

ANEXO: RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS Y ACUERDOS DE FUNCIONARIOS ANALIZADOS

CONVENIOS COLECTIVOS (2005)

- VI Convenio colectivo único de ámbito de Cataluña del personal laboral de la Generalitat para el periodo 2004-2008.
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Vidreres (DOGC del 20-1-2005).
- Convenio colectivo de trabajo de la Agencia Catalana del Agua (DOGC del 20-1-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Rubí, año 2004 (DOGC del 27-1-2005).
- Convenio colectivo de trabajo de las empresas municipales del grupo FISERSA, Figueres, años 2004-2007 (DOGC del 4-3-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Tarragona (DOGC del 10-3-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de La Llagosta para los años 2004-2007 (DOGC del 16-3-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral de la Mancomunidad de Municipios del Alt Penedès (Escuela Intermunicipal) (DOGC del 16-3-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del Ayuntamiento de L'Arboç (personal laboral) para los años 2005-2006 (DOGC del 17-3-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del Consejo Comarcal del Baix Ebre para los años 2004-2007 (DOGC del 17-3-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Santa Margarida de Montbui para los años 2004-2007 (DOGC del 21-3-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del Patronato Municipal de Música de Vila-Seca, años 2004-2007 (DOGC del 30-3-2005).
- Convenio colectivo de trabajo de la Empresa Municipal de Servicios, SA, de Girona, para los años 2004-2005 (DOGC del 31-3-2005).
- Convenio colectivo de trabajo de Ferrocarril Metropolità de Barcelona, SA, (DOGC del 14-4-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Canet de Mar para los años 2004-2007 (DOGC del 19-4-2005).
- Convenio colectivo de trabajo de la empresa Instituto Municipal de Parques y Jardines de Barcelona para los años 2000-2004 (DOGC del 27-4-2005).
- Convenio colectivo de trabajo de la empresa de Serveis Municipals de Roses, SA, años 2005-2008 (DOGC del 27-4-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Navàs (DOGC del 28-4-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Polinyà para los años 2004-2007 (DOGC del 12-5-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Calonge para los años 2004-2006 (DOGC del 13-5-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Instituto Municipal de Educación de Mataró, años 2003-2006 (DOGC del 16-6-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Castellbisbal para los años 2004-2007 (DOGC del 21-6-2005).

- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Jaume d'Enveja, año 2004 (DOGC del 29-6-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Roda de Ter para los años 2004-2005 (DOGC del 29-6-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Consejo Comarcal del Bages, años 2005-2007 (DOGC del 30-6-2005).
- Convenio colectivo de trabajo de la empresa Promoció Industrial Vilanova, Societat Anònima Municipal, para el año 2005 (DOGC del 1-7-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Feliu de Codines para los años 2004-2007 (DOGC del 13-7-2005).
- Convenio colectivo de trabajo de la Empresa Municipal d'Obres de Mont-Roig, SA, para los años 2005-2007 (DOGC del 21-7-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Blanes para los años 2004-2007 (DOGC del 27-7-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del Instituto Municipal de Asistencia Sanitaria (IMAS) para los años 2004-2007 (DOGC del 28-7-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Cugat Sesgarrigues para los años 2004-2007 (DOGC del 3-8-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del Ayuntamiento de Sant Carles de la Ràpita, personal laboral, para los años 2004 al 2007 (DOGC del 5-8-2005).
- Convenio colectivo de trabajo entre el Ayuntamiento de Roquetes y el personal laboral para los años 2004-2007 (DOGC del 19-8-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Climent de Llobregat para los años 2005-2007 (DOGC del 24-8-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del Instituto Municipal de Formación y Empresa Mas Carandell para los años 2005-2008 (DOGC del 31-8-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de El Vendrell para los años 2005-2007 (DOGC del 1-9-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Consejo Comarcal del Baix Penedès para los años 2005-2007 (DOGC del 2-9-2005).
- Convenio colectivo de trabajo de la empresa Patronal Municipal de Educación de Sant Cugat del Vallès para el periodo 24-12-2004/31-12-2009 (DOGC del 9-9-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de La Torre de Claramunt para los años 2005 y 2006 (DOGC del 12-9-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Fost de Campsentelles para los años 2005-2007 (DOGC del 29-9-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat y sus patronatos municipales para los años 2004-2008 (DOGC del 6-10-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Adrià de Besòs para los años 2004-2007 (DOGC del 6-10-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Just Desvern para los años 2004 y 2005 (DOGC del 10-10-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Vicenç de Castellet para los años 2004-2007 (DOGC del 10-10-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Castell-Platja d'Aro y S'Agaró para el periodo 2003-2007 (DOGC del 13-10-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Caldes de Montbui y de sus patronatos municipales para los años 2004-2007 (DOGC del 3-11-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral de la Entidad Municipal Descentralizada de Valldoreix para el periodo 27-9-2004/31-12-2007 (DOGC del 14-11-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Pineda de Mar para los años 2004-2006 (DOGC del 17-11-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Sentmenat para los años 2004-2007 (DOGC del 18-11-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Pere de Vilamajor para los años 2005-2006 (DOGC del 12-12-2005).

- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Celoni para los años 2005-2008 (DOGC del 20-12-2005).
- Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Consejo Comarcal del Baix Camp para los años 2005-2008 (DOGC del 22-12-2005).

ACUERDOS REGULADORES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS (2005)

- Acuerdo de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Diputación de Girona para los años 2004-2007 (DOGC del 4-1-2005).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Rubí para el año 2004 (DOGC del 28-1-2005).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Montgat para el periodo 1-1-2004/1-7-2007 (DOGC del 31-1-2005).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de La Llagosta para los años 2004-2007 (DOGC del 16-3-2005).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de L'Arboç para los años 2005 y 2006 (DOGC del 17-3-2005).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Departamento de Salud, años 2004-2006 (DOGC del 31-3-2005).
- Pacto de condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Amposta para el cuatrienio 2004-2007 (DOGC del 11-4-2005).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Jaume d'Enveja, año 2004 (DOGC del 11-4-2005).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Navàs para los años 2004 y 2005 (DOGC del 22-4-2005).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Canet de Mar para los años 2004-2007 (DOGC del 27-4-2005).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Polinyà para los años 2004-2007 (DOGC del 3-5-2005).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Vicenç de Castellet para los años 2004-2007 (DOGC del 30-5-2005).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Santa Margarida de Montbui, años 2004-2007 (DOGC del 31-5-2005).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Castellbisbal, años 2004-2007 (DOGC del 3-6-2005).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Roda de Ter, años 2004 y 2005 (DOGC del 15-6-2005).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Calonge (DOGC del 20-6-2005).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Consejo Comarcal del Bages, años 2005-2007 (DOGC del 29-6-2005).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Feliu de Codines para los años 2004-2007 (DOGC del 8-7-2005).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Climent de Llobregat para los años 2005-2007 (DOGC del 31-8-2005).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de El Vendrell para los años 2005-2007 (DOGC del 31-8-2005).
- Pacto de condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Blanes para los años 2004-2007 (DOGC del 12-9-2005).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Fost de Campsentelles para el periodo 8-2-2005/31-12-2007 (DOGC del 29-9-2005).

- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Just Desvern para los años 2004-2007 (DOGC del 5-10-2005).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sentmenat para el periodo 1-1-2004/30-6-2007 (DOGC del 6-10-2005).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat para los años 2004-2008 (DOGC del 6-10-2005).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del Ayuntamiento de Sant Adrià de Besòs para los años 2004-2007 (DOGC del 6-10-2005).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Sindicatura de Comptes de Catalunya para los años 2005-2007 (DOGC del 28-10-2005).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Entidad Municipal Descentralizada de Valldoreix para el periodo 27-9-2004/31-12-2007 (DOGC del 8-11-2005).
- Pacto de condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Castell-Platja d'Aro y s'Agaró para los años 2003-2007 (DOGC del 10-11-2005).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Pineda de Mar para los años 2004-2006 (DOGC del 17-11-2005).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Teià para el periodo 19-5-2005/31-12-2007 (DOGC del 18-11-2005).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Celoni para los años 2005-2008 (DOGC del 23-11-2005).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Santo Pere Vilamajor, años 2005-2006 (DOGC del 9-12-2005).
- III Acuerdo general sobre condiciones de trabajo del personal del ámbito de aplicación de la Mesa General de Negociación de la Administración de la Generalitat de Catalunya para los años 2005-2008.

CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS (2006)

- Convenio colectivo del Ayuntamiento de Navarres para los años 2004-2007 (DOGC del 23-1-2006).
- Convenio colectivo del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat para los años 2005-2007 (DOGC del 30-1-2006).
- Convenio colectivo del Ayuntamiento de Alcanar para los años 2004-2007 (DOGC del 30-1-2006).
- Convenio colectivo del Ayuntamiento de Lliçà de Vall para los años 2005-2007 (DOGC del 2-3-2006).
- Convenio colectivo del Ayuntamiento de Teià para el periodo 19-5-2005/31-12-2007 (DOGC del 8-3-2006).
- Convenio colectivo del Ayuntamiento de Sant Hilari Sacalm para 2005-2008 (DOGC 9-3-2006).
- Convenio colectivo del Ayuntamiento de Sant Pol de Mar para el periodo 30-7-2005/31-12-2007 (DOGC del 9-3-2006).
- Convenio colectivo del Ayuntamiento de Ulldecona (DOGC del 26-4-2006).
- Convenio colectivo del Consejo Comarcal de La Anoia para los años 2005-2007 (DOGC del 27-4-2006).
- Convenio colectivo del Ayuntamiento de Vacarisès para los años 2005-2008 (DOGC del 27-4-2006).
- Convenio colectivo del Consejo Comarcal del Segrià para el periodo 1-1-2006/31-12-2007 (DOGC del 5-5-2006).
- Convenio colectivo del Ayuntamiento de Rubí para los años 2005-2007 (DOGC del 9-5-2006).
- Convenio colectivo del Ayuntamiento de Palau-Solità i Plegamans para los años 2004 y 2005 (DOGC del 16-5-2006).
- Convenio colectivo del Consejo Comarcal del Vallès Occidental para los años 2004-2007 (DOGC del 30-5-2006).
- Convenio colectivo del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí para los años 2005-2010 (DOGC del 31-5-2006).

- Convenio colectivo del Ayuntamiento de Igualada y sus organismos autónomos para los años 2005-2008 (DOGC del 7-6-2006).
- Convenio colectivo del Ayuntamiento de Mata depera para los años 2004-2007 (DOGC del 14-6-2006).
- Convenio colectivo del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt para los años 2005-2007 (DOGC del 14-6-2006).
- Convenio colectivo del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres para los años 2004-2007 (DOGC del 15-6-2006).
- Convenio colectivo del Ayuntamiento de Vallirana para los años 2005-2007 (DOGC del 15-6-2006).
- Convenio colectivo del Ayuntamiento de Badia del Vallès para los años 2004-2007 (DOGC del 19-6-2006).
- Convenio colectivo del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès para los años 2005-2009 (DOGC del 23-6-2006).
- Convenio colectivo del Ayuntamiento de Agramunt para el periodo 1-1-2006/31-12-2007 (DOGC del 29-6-2006).
- Convenio colectivo del Ayuntamiento de Tona para los años 2005-2008 (DOGC del 29-6-2006).
- Convenio colectivo del Ayuntamiento de Canovelles para los años 2004-2007 (DOGC del 14-7-2006).
- Convenio colectivo del Ayuntamiento de Sabadell para los años 2004-2007 (DOGC del 17-8-2006).
- Convenio colectivo del Consejo Comarcal de Osona para los años 2005-2007 (DOGC del 22-8-2006).
- Convenio colectivo del Ayuntamiento de Roda de Ter para los años 2006 y 2007 (DOGC del 25-8-2006).
- Convenio colectivo Ayuntamiento de Lleida, personal laboral, para el periodo 1-1-2006/31-12-2008 (DOGC del 31-8-2006).
- Convenio colectivo del Ayuntamiento de Llançà para el periodo 1-2-2006/31-12-2008 (DOGC del 6-9-2006).
- Convenio colectivo del Ayuntamiento de Sant Pere de Riudebitlles para el periodo 1-6-2005/31-12-2007 (DOGC del 27-9-2006).
- Convenio colectivo del Ayuntamiento de Vallromanes para los años 2005-2007 (DOGC 10-10-2006).
- Convenio colectivo del Ayuntamiento de Les Franqueses del Vallès para los años 2004-2007 (DOGC del 2-10-2006).
- Convenio colectivo de la Diputación de Tarragona para los años 2006-2008 (DOGC del 30-10-2006).
- Convenio colectivo del Consejo Comarcal de la Ribera d'Ebre para los años 2005-2006 (DOGC del 23-11-2006).
- Convenio colectivo del Ayuntamiento de La Jonquera para los años 2006-2009 (DOGC del 10-11-2006).
- IV Convenio colectivo Ayuntamiento de Ascó para los años 2005-2008 (DOGC del 10-11-2006).
- Convenio colectivo Ayuntamiento de Roses para los años 2005-2007 (DOGC del 22-11-2006).
- Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Cabrils para el periodo 10-11-2005/31-12-2007 (DOGC del 1-12-2006).
- Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Pals para los años 2006-2007 (DOGC del 1-12-2006).
- Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Manlleu para los años 2005-2007 (DOGC del 1-12-2006).
- Convenio colectivo del personal laboral del Consejo Comarcal de la Cerdanya para el periodo 1-1-2006/31-12-2009 (DOGC del 5-12-2006).
- Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Torelló para el periodo 27-12-2005/31-12-2007 (DOGC del 7-12-2006).
- Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Els Pallaresos para los años 2006-2008 (DOGC del 18-12-2006).
- Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Cassà de la Selva para los años 2006-2008 (DOGC del 18-12-2006).
- Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Begues para los años 2004-2007 (DOGC del 27-12-2006).

ACUERDOS REGULADORES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS (2006)

- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Consejo Comarcal del Gironès para los años 2004-2007 (DOGC del 30-1-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat para los años 2005-2007 (DOGC del 30-1-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Pol de Mar para el periodo 30-7-2005/31-12-2007 (DOGC del 28-3-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Terrassa y sus entidades para los años 2004-2007 (DOGC del 28-3-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Navarclés para los años 2004-2007 (DOGC del 6-4-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres para los años 2004-2007 (DOGC del 6-4-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Manlleu para los años 2005-2007 (DOGC del 7-4-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Uldecona (DOGC del 26-4-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vacarisses para los años 2005-2008 (DOGC del 27-4-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Badia del Vallès para los años 2004-2007 (DOGC del 27-4-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Rubí para los años 2005-2007 (DOGC del 27-4-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí para los años 2005-2010 (DOGC del 9-5-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vandellòs y L'Hospitalet de l'Infant para los años 2004, 2005 y 2006 (DOGC del 31-5-2006).
- Pacto de condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sarrià de Ter para los años 2004-2007 (DOGC del 12-6-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt para los años 2005-2007 (DOGC del 13-6-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Matadepera para los años 2004-2007 (DOGC del 15-6-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès para los años 2005-2009 (DOGC del 15-6-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vallirana para los años 2005-2007 (DOGC del 23-6-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Palau-Solità i Plegamans para los años 2004 y 2005 (DOGC del 28-6-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Roda de Ter para los años 2006 y 2007 (DOGC del 11-7-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Llançà para el periodo 1-2-2006/31-12-2008 (DOGC de 31-8-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Consejo Comarcal de Osona para los años 2005-2007 (DOGC del 30-8-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Lleida para el periodo 1-1-2006/31-12-2008 (DOGC del 31-8-2006).

- Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Girona para los años 2005-2007 (DOGC del 1-9-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Sabadell para los años 2004-2007 (DOGC del 26-9-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vallromanes para los años 2005-2007 (DOGC del 28-9-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Les Franqueses del Vallès para los años 2004-2007 (DOGC del 3-10-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Canovelles para los años 2004-2007 (DOGC del 3-10-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Caldes de Montbui y patronatos municipales para los años 2004-2007 (DOGC del 9-10-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Collbató para el periodo 15-7-2005/31-12-2007 (DOGC del 19-10-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Consejo Comarcal de la Ribera d'Ebre, para los años 2005-2006 (DOGC del 3-11-2006).
- Pacto de condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de La Jonquera para los años 2006-2009 (DOGC del 9-11-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Tremp (DOGC del 20-11-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Calders para los años 2006-2007 (DOGC del 1-12-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Cabriels para el periodo 10-11-2005/31-12-2007 (DOGC del 1-12-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Mollet del Vallès para los años 2005-2008 (DOGC del 4-12-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Alella para los años 2005-2007 (DOGC del 4-12-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Consejo Comarcal de la Cerdanya para el periodo 1-1-2006/31-12-2009 (DOGC del 5-12-2006).
- Pacto de condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Roses para los años 2005-2007 (DOGC del 11-12-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Torelló para el periodo 27-12-2005/31-12-2007 (DOGC del 18-12-2006).
- Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Begues para los años 2004-2007 (DOGC del 21-12-2006).

THE TREATMENT OF THE
PSYCHOLOGICAL HARASSMENT
WITHIN CATALAN PUBLIC
ADMINISTRATIONS

EXTRAORDINARY REPORT (SUMMARY)
November 2007

SÍNDIC

EL DEFENSOR
DE LES
PERSONES

SUMMARY

INTRODUCTION

In recent years, the Catalan Ombudsman, Síndic de Greuges, has received complaints from public service workers, whether working for the Catalan Autonomous Government, the Generalitat or other local administrations. The workers in question believe that, among other grievances, they have been discriminated against at work by being assigned tasks that they do not consider fitting, or else they have been given inadequate access to authorizations or licences to which they are entitled under social legislation.

Faced with these situations, which often do indeed correspond to rights being trampled on, the institution of the Catalan Ombudsman has found it very difficult to obtain information and accurate accounts of events from all the participants involved, given the particular characteristics of alleged attempts at psychological bullying, which are not easy to define and which are open to subjective interpretations when it comes to evaluating them.

It is for this reason that the Catalan Ombudsman has placed special emphasis on the appropriate existing regulations (both those affecting non civil servants and civil servants working for public Catalan administrations) being seen to regulate and sanction any supposed cases of psychological bullying. This legal framework must regulate bullying at work in a clear and complete manner; acting both as a deterrent and as a means of reprimand.

Collective agreements, insofar as they are tools which, having been reached by accord, fix the terms of the relationship between the administration and any staff who serve it, can become fundamental tools when dealing with situations involving psychological bullying.

In accordance with article 78.1 of the EAC, the Catalan Ombudsman has a duty to protect and defend the rights and freedoms recognised in the Constitution and the Statute, as well as to supervise, in this capacity, the activity of the administration of the Generalitat or any other local administration in Catalonia. The Catalan Ombudsman is

releasing this report on the regulation and treatment of bullying at work in Catalan administrations, with the aim of guaranteeing the rights of people serving the administration and also the right of all citizens to a decent administration.

The report is divided into four chapters. The first covers statements made by the Ombudsman on psychological bullying at work and an analysis of complaints received during the period 2004-2006. The second contains an analysis of the appropriate regulatory framework. The third analyses the agreements and accords negotiated within the framework of Catalan public administrations during the years 2005 and 2006. Finally, the fourth examines the conclusions and recommendations derived from the study. This report is based on a study drawn up by Carolina Gala Durán, lecturer in Labour Rights and Social Security at the Autonomous University of Barcelona.

CONCLUSIONS

Some of the main conclusions of this report are as follows:

The regulations in force covering personnel serving Catalan public administrations does not regulate alleged cases of psychological bullying at work. It is for this reason that, since 2001, the Catalan Ombudsman has recommended, in its reports, that public authorities adopt legal measures and regulations in order to regulate the protection of workers, and to prevent and avoid harassment.

The existence of several types of personnel serving public administrations, subject to different jurisprudences, reveals the different ways in which workers can act depending on whether they are established civil servants or not.

In the case of civil servants, the appropriate Catalan regulations do not establish any concrete reference to conduct that could be construed as psychological bullying. Law 7/2007 of the 12th April, of the basic Statute covering public employment, does insist (as a basic right) on respect for the private life, sexual

orientation, personal image and dignity of people at work (especially when dealing with sexual, moral or work-based harassment). It also qualifies bullying at work as a serious offence. However, it does not establish which behaviour would be considered punishable by the administration.

However, the administration of the Generalitat does have a protocol for detecting cases of psychological bullying at work. This constitutes an institutional declaration of refusal to accept such activities and provides instruments with which the departments' prevention services can study and propose measures for dealing with it, once it has occurred. This is done through the drawing up of a report that gathers together proposals for action, outlines corrective measures and preventative recommendations, or, when the actions which led to the complaint are not considered to constitute harassment, recommend an evaluation of the psychosocial risks in that particular workplace.

In the case of non civil servants, regulations (in the Statute covering workers and the Law covering social infractions and sanctions appropriate in cases of psychological harassment at work) are scarce and only concretely define cases of discriminatory harassment derived from causes such as race, ethnic background, religion, disability, age or sexual orientation. Given that psychological bullying implies a threat to inflict on somebody serious damage, whether psychological or physical, it is treated as a socio-occupational risk to be avoided or dealt with within the institutional and technical regulatory framework. This implies a more effective application of existing regional and national regulations on the prevention of risks at work, which in turn implies not only establishing a preventative culture in the country, but also requires the collaboration of the Inspectorate of Work and Social Security.

The General Management of the Inspectorate of Work and Social Security has adopted Technical Criterion 34/2003, with the aim of defining the framework for action of the Inspectorate of Work when faced with complaints of psychological bullying. The Inspectorate consider psychological bullying not as an infraction of regulations covering risks at work, but rather an infraction of regulations covering labour relations which, as such, only cover workers working for contractors and exclude civil servants; except in cases of complaints where an official was presumed to deliberately place someone in a situation of grave and imminent risk, which would then be considered a serious offence under regulations covering risks at work. Technical Criterion do not cover the preventative perspective of harassment and only offer the possibility of obtaining compensation for dam-

age if, and when, this has occurred. In the same way, the Criterion pay no heed to current existing rules and judicial criteria defining harassment as part of the prevention of risks at work area. A new interpretation is needed which would correct the literal tenor of existing regulations.

Collective agreements and accords among civil servants are few and far between and have not generally defined what should be understood as psychological bullying. They generally deal in commitments outlined in rather generic terms, which represent a difficulty both when preventing hostile situations in relationships at work that could derive from psychological bullying and when it comes to the victims of such harassment identifying behaviour that could be considered bullying. Nevertheless, in recent years agreements and accords have been approved that record the commitments of the public administration and workers' representatives to guarantee an appropriate working environment and in which, as a fundamental element, there is the establishment of a protocol, or procedure, for action in cases of psychological bullying.

RECOMMENDATIONS

The main recommendations made by the Catalan Ombudsman in order to optimize the situation of the psychological harassment within Catalan public administrations are the following:

1. An integral perspective

The phenomena of psychological bullying at work must be treated from four key directions: preventative, conceptual, procedural and punishable. Clear and complete regulations would favour efficient handling of the phenomenon and avoid people affected by it having to traipse from one administrative office to another.

2. Regulatory environment

It is essential that the appropriate legal regulations (covering people working for the public administration in Catalonia) regulate, and define as infractions, supposed cases of psychological bullying.

In particular, with regard to civil servants, it is essential that Catalan regulations covering civil servants define behaviour which would constitute psychological bullying, taking advantage of the fact that these could now be adapted to fit the terms of the basic statute for public employment.

In the case of non civil servants, it is important that both the Statute covering workers and the Law covering social infractions and sanctions define cases of psychological harassment at work as infractions rather than only concretely defining cases of discriminatory harassment derived from causes such as race, ethnic background, religion, disability, age or sexual orientation.

3. The collective negotiation environment

Given the low number of agreements and accords covering working conditions that make any reference to psychological bullying, it is important that the handling of psychological bullying within the framework of collective negotiations with public administrations be increased.

Thus, it is important that collective agreements and accords negotiated by civil servants within the framework of public administrations place the phenomenon of psychological bullying within the framework of risk prevention at work, since it implies grave psychosocial risk.

It is recommended that pacts or agreements establish that any worker or civil servant should be able to consult, either by themselves or through their representatives, accepted legal definitions of what constitutes a lack of respect of their private life or what constitutes due consideration of their human dignity in work, or out of it. The adminis-

tration, through the management organ to which the person complaining belongs, should provide the appropriate information and, if necessary, should commence the apposite disciplinary procedure required.

That is why, it is proposed that this type of clause be generalised in agreements in accords negotiated with the Catalan public administration and that concrete procedure defining available actions in such cases be defined.

Additionally, the creation of a commission within the Health and Safety Committee charged with monitoring specific cases related to psychological bullying, could be a tool that facilitates action by administrations faced with this phenomenon.

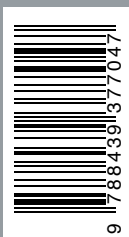
4. The need for a responsive procedure

Given the positive consequences that could result within the field of labour relations, it is necessary to generalise the establishment of a protocol of action for the study of cases of harassment which define how the victim or representatives of implicated personnel or the administration, should act in cases where harassment has been reported.

This procedure should be as clear, swift and rigorous as possible and, at the same time, should safeguard the principle of confidentiality and the rights of all those implicated.

SÍNDIC

EL DEFENSOR
DE LES
PERSONES



Síndic de Greuges de Catalunya
Josep Anselm Clavé, 31
08002 Barcelona
Tel 933 018 075 Fax 933 013 187
sindic@sindic.cat
www.sindic.cat

