



EDICTE

De conformitat amb el que disposa l'apartat cinquè de la part dispositiva, per la present es publica la part dispositiva de l'acord de Ple de data 27 de setembre de 2018, que es transcriu literalment a continuació:

Primer.- **DESESTIMAR** les al·legacions presentades en data 2 de març de 2018, pel senyor Jordi Ibars Boronat, en qualitat de secretari de la Secció Sindical de l'USOC de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, durant el tràmit d'exposició pública, contra l'aprovació inicial del "Protocol per la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament psicològic i d'altres discriminacions en l'àmbit laboral" de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès aprovats inicialment per acord de Ple de data 28 de desembre de 2017, pels motius que s'especifiquen a la part expositiva, que es detallen a continuació:

I. Defectos de forma que inciden en el procedimiento seguido para su elaboración:

- a) Ausencia de negociación colectiva en el órgano competente para la aprobación de sendos protocolos, con la consiguiente vulneración del derecho consuetudinario a la libertad sindical.
- b) Omisión del estudio económico para la aplicación de las medidas derivadas de la aplicación de los protocolos.
- c) Omisión del informe preceptivo de la Junta de Personal
- d) Omisión del estudio preceptivo del Comité de Empresa

II. Cuestiones de fondo contenidas en el redactado de los protocolos:

- a) Garantizar los mismos derechos a todas las personas que trabajan para el Ayuntamiento de Cerdanyola del Vallès
- b) Necesidad de un único texto para todos los acosos
- d) Reconocimiento efectivo de derechos y garantías
- e) Respetar los principios de representación equilibrada y representación paritaria
- a) La denuncia ha de ser un derecho al alcance de todo el personal municipal y no sólo al alcance de unos pocos
- b) La denuncia ha de ser un derecho de la víctima y una obligación para cualquier persona que tenga conocimiento de un hecho susceptible de ser considerado como acoso
- c) Garantizar los derechos fundamentales de todas las personas que intervienen en el procedimiento
- d) Respetar el principio de celeridad y los plazos máximos que establece la normativa vigente
- k) Comisiones técnicas formadas por personas altamente especializadas
- m) Igualdad y seguridad jurídica
- n) Preferencia de la jurisdicción penal a la administrativa

III. Cuestiones de forma y fondo contenidas en el informe jurídico realizado por funcionarias con habilitación de carácter nacional, de fecha 27 de diciembre de 2017:

III.1.- Apartat IX. "Les mesures necessàries per evitar represàlies pels fets succeïts", no es concreten quines mesures poden ser.



III.2.- Apartat IV. Atorgarà a les parts afectades un termini de 3 dies perquè pugui formular recusació de les persones membres” i no es fixa si el termini és en dies hàbils o naturals”

III.3.- Apartat IX. “Una vegada practicades totes les activitats provatòries acordades es donarà tràmit d’audiència” i no es fixa el termini.

Atès el que determina la Llei 39/2015, de 1 d’octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques, regula el tràmit d’audiència a l’art. 82.2 i estableix un termini no inferior a 10 ni superior a 15 dies.

III.4.- Apartat IX “cada comissió elevarà la seva proposta de resolució al servei de recursos humans perquè adoptin les mesures que siguin oportunes” i no s’indica quines són aquestes mesures.

III.5.- Apartat IX. “les propostes que realitzin les comissions d’investigació únicament tindran efectes jurídics davant de terceres persones quan siguin acordades per l’òrgan de govern municipal competent en cada cas” i no s’indica quin és l’òrgan de govern ni es motiva com poden tenir efectes jurídics si no poden formar part del procediment administratiu per no estar inclòs dins del Pla de prevenció de riscos laborals de l’Ajuntament.

Segon.- **ESTIMAR parcialment** les al·legacions presentades en data 2 de març de 2018, el senyor Jordi Ibars Boronat, en qualitat de secretari de la Secció Sindical de l’USOC de l’Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, durant el tràmit d’exposició pública, contra l’aprovació inicial del “Protocol per la prevenció i l’abordatge de situacions d’assetjament psicològic i d’altres discriminacions en l’àmbit laboral de l’Ajuntament de Cerdanyola del Vallès aprovats inicialment per acord de Ple de data 28 de desembre de 2017, pels motius que s’especifiquen a la part expositiva, que es detallen a continuació:

II. Cuestiones de fondo contenidas en el redactado de los protocolos:

- c) Principios básicos que han de regir el procedimiento
- l) Trato diferenciado cuando las víctimas son vulnerables

Tercer.- **ESTIMAR** les al·legacions presentades en data 2 de març de 2018, pel senyor Jordi Ibars Boronat, en qualitat de secretari de la Secció Sindical de l’USOC de l’Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, durant el tràmit d’exposició pública contra l’aprovació inicial del “Protocol per la prevenció i l’abordatge de situacions d’assetjament psicològic i d’altres discriminacions en l’àmbit laboral de l’Ajuntament de Cerdanyola del Vallès aprovats inicialment per acord de Ple de data 28 de desembre de 2017, pels motius que s’especifiquen a la part expositiva, que es detallen a continuació:

II. Cuestiones de fondo contenidas en el redactado de los protocolos:

- j) Inversión de la carga de la prueba
- o) Necesidad de disponer de un texto con referencias actualizadas que no induzcan a error.



Quart.- **APROVAR** definitivament el “Protocol per la prevenció i l’abordatge de situacions d’assetjament psicològic i d’altres discriminacions en l’àmbit laboral” de l’Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, modificant el redactat segons les al·legacions estimades i estimades parcialment que s’especifiquen en els punts Segon i Tercer de la part dispositiva d’aquest acord, que no suposen una modificació substancial, i que es transcriu a continuació:

“PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L’ABORDATGE DE SITUACIONS D’ASSETJAMENT PSICOLÒGIC I ALTRES DISCRIMINACIONS EN L’ÀMBIT LABORAL”

I. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

Respectar la dignitat i a intimitat de totes les persones, garantir tractaments no discriminatoris, fomentar la igualtat efectiva entre homes i dones i assegurar la seguretat i la protecció de la seva salut en l’exercici de les seves funcions laborals i professionals són els principis que inspiren les actuacions que l’Ajuntament de Cerdanyola del Vallès regula en aquest protocol.

Es pretén ampliar la sensibilització i l’enteniment d’autoritats, personal al servei de l’Ajuntament de Cerdanyola del Vallès i representants socials sobre l’assetjament i la violència en l’àmbit laboral i proporcionar a totes les parts afectades, a tots els nivells, un marc pragmàtic per identificar, prevenir i fer front als problemes de l’assetjament i la violència en el treball.

Aquest protocol s’ha d’iniciar, necessàriament, amb una declaració contundent que l’Ajuntament de Cerdanyola del Vallès no tolera ni l’assetjament psicològic ni altres discriminacions en l’àmbit laboral.

Aquest protocol inclou les actuacions a dur a terme per a la prevenció d’aquests situacions i els procediments a seguir en el cas que sorgeixin incidents susceptibles de ser qualificats de situacions regulades en aquest protocol.

L’Ajuntament de Cerdanyola del Vallès rebutja unànimement les conductes d’assetjament psicològic i altres discriminacions per atemptar contra els drets fonamentals de les persones treballadores, la seva dignitat i la seva salut. En compliment de les seves responsabilitats, es compromet a establir els mecanismes necessaris per prevenir i eradicar les causes que l’originen i, amb aquest objectiu, vetllarà pel compliment del present protocol on s’estableixen, detalladament, les accions preventives, el procés d’actuació i els recursos necessaris per una eficaç aplicació i un adequat funcionament. Amb la mateixa finalitat, es compromet a fer-ne difusió i a portar a terme les campanyes de visibilització, informació i sensibilització necessàries.

L’activació del protocol en cas d’existència de fets que es puguin considerar assetjament s’ha d’entendre com un fracàs de l’acció preventiva, la qual inspira i impregna aquest document i haurà de servir per a revisar les accions dutes a terme en aquesta matèria amb la intenció de fer de la prevenció la major estratègia contra l’assetjament laboral.



II. JUSTIFICACIÓ NORMATIVA

El respecte a la dignitat i a la intimitat de totes les persones, tractar-les sense discriminació, el foment de la igualtat efectiva entre homes i dones i la seguretat i la protecció de la seva salut en l'exercici de les seves funcions laborals i professionals no únicament són principis inspiradors de l'actuació de les administracions públiques en matèria d'assetjament en l'àmbit laboral sinó que s'elevan normativament al rang de drets fonamentals i han estat incorporats i regulats en nombroses disposicions legals.

Destacarem els articles 15.2 i 25.3 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya; els articles 10.1, 15 i 18 de la Constitució Espanyola; els articles 3, 7, 12 i 23 de la Declaració Universal dels Drets Humans, inspiradora d'un ampli sistema legal (internacional, regional i estatal) jurídicament vinculant per a la promoció i protecció d'aquests drets.

El mandat constitucional contingut en l'art. 40.2 CE, que encarrega als poders públics, com un dels principis rectors de la política social i econòmica, que vetllin per la seguretat i la higiene en el treball, comporta la necessitat de desenvolupar una política de protecció de la salut de les persones treballadores mitjançant la prevenció dels riscos derivats del seu treball. La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals, n'és el pilar fonamental i s'hi configura el marc general en què s'hauran de desenvolupar les distintes accions preventives.

En l'àmbit de la prestació de serveis a les administracions públiques, el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, que aprova el text refós de la llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, tipifica la no observança d'aquests drets com a falta disciplinària molt greu en l'article 95.2 b), el contingut del qual fa referència a «tota actuació que suposi 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». Té aquesta mateixa consideració l'assetjament laboral, al qual es fa menció expressa en l'apartat o) d'aquest mateix article. L'estatut bàsic de l'empleat públic sanciona aquests comportaments, en els casos més greus, amb la separació del servei del personal funcionari i amb l'acomiadament disciplinari del personal laboral (art. 96.1.a) i b) TRLEBEP).

Des del 23 de desembre de 2010, les conductes d'assetjament laboral més greus es consideren delictes. Així, la modificació del codi penal operada per la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, explica en l'apartat XI del preàmbul que s'incrimina, emmarcat entre els delictes de tortures i contra la integritat moral, la conducta d'assetjament laboral, que s'entén com la fustigació psicològica o hostil en el marc de qualsevol activitat laboral o funcional que humiliï a qui ho pateix amb imposició de situacions de greu ofensa a la dignitat; de tal manera que queden incorporades en el tipus penal totes aquelles conductes d'assetjament produïdes tant en l'àmbit de les relacions jurídicoprivades com en el de les relacions jurídicopúbliques. El tipus penal, no obstant això, requereix prevalença de la relació de superioritat.



També el Parlament Europeu s'hi ha pronunciat: en la Resolució 2001/2339 (INI), de 20 de setembre de 2001, sobre l'assetjament moral en treball, s'apunten, entre d'altres, les conclusions següents:

- a) Considera que l'assetjament moral en el lloc de treball és un fenomen respecte del qual encara no es coneix la seva importància real i constitueix un greu problema, al qual és necessari prestar més atenció, reforçar les accions destinades a combatre'l i idear noves maneres de fer-li front.
- b) Posa l'accent en els efectes devastadors de l'assetjament moral per a la salut física i psíquica de les víctimes i, amb això, de les seves famílies, que requereixen, de manera sovint, assistència mèdica i psicoterapèutica i que es veuen obligades, generalment, a absentar-se del treball per incapacitat laboral o a deixar l'ocupació.
- c) Recalca que les dones són víctimes de fenòmens d'assetjament moral amb major freqüència que els homes, ja es tracti d'assetjament vertical, descendent (d'un superior a un inferior) o ascendent (d'un inferior a un superior), d'assetjament horitzontal (entre col·legues del mateix nivell) o mixt.
- d) Subratlla que les falses acusacions d'assetjament moral poden transformar-se en un terrible instrument d'assetjament moral.
- e) Remarca que les mesures contra l'assetjament moral en el lloc de treball han de considerar-se un element important en la labor de millorar la qualitat i les relacions socials en el treball i que contribueixen a prevenir l'exclusió social.
- f) Opina que en molts llocs de la Unió probablement se subestima encara el problema de l'assetjament moral en el lloc del treball i això permet afirmar que existeixen arguments en favor de les accions conjuntes a nivell comunitari.
- g) Insisteix en el treball a llarg termini, sistemàtic i preventiu per crear un bon entorn laboral destinat a combatre l'assetjament moral, entre d'altres aspectes.
- h) Subratlla expressament la responsabilitat que incumbeix als Estats membres i a tota la societat pel assetjament moral i la violència en el lloc de treball i considerar que això constitueix el punt fonamental de l'estratègia per combatre'ls.
- i) Recomana que les empreses, els poders públics i els interlocutors socials posin en pràctica polítiques de prevenció eficaces i defineixen procediments adequats per solucionar el problema de les víctimes d'assetjament i evitar que es repeteixi. En aquest sentit, aconsella el desenvolupament de la informació i la formació de les persones treballadores, del personal directiu, dels interlocutors socials, dels metges i metgesses laborals, tant en el sector públic com en el privat i insta a la designació d'una persona de confiança en el lloc de treball a la qual puguin recórrer les persones treballadores.
- j) Demana la creació d'un instrument jurídic per combatre l'assetjament moral i també com a mecanisme de defensa del respecte de la dignitat de la persona treballadora, de la seva intimitat i honor i ressalta la importància que es dugui a terme un treball sistemàtic per a la millora de l'entorn laboral i que s'adoptin mesures preventives.
- k) Subratlla la importància d'investigar amb major detall l'assetjament moral en el lloc de treball en relació no únicament amb aspectes de l'organització del treball sinó amb factors com el sexe, l'edat, el sector i la professió, amb especial incidència en la situació particular de les dones víctimes d'assetjament.
- l) Recomana el desenvolupament d'actuacions que involucrin les organitzacions sindicals en la tasca de combatre l'assetjament moral.



m) Recorda que l'assetjament moral té conseqüències nefastes per a les persones empleadores, ja que afecta a la rendibilitat i l'eficàcia econòmica de l'empresa per l'absentisme que implica, per la reducció de la productivitat de les persones treballadores degut a la confusió mental o a la falta de concentració, entre d'altres aspectes.

n) Destaca que és fonamental ampliar i clarificar la responsabilitat de l'ocupadora de fer aportacions sistemàtiques a la millora de l'entorn laboral que tinguin com a resultat un entorn laboral satisfactori.

Les institucions europees han mostrat la seva preocupació per aquesta matèria en diferents instruments. Actualment, els acords principals són els següents:

- Acord marc europeu sobre l'estrès laboral (2004), annex a l'acord interconfederal per a la negociació col·lectiva 2005.
- Acord marc europeu sobre assetjament i violència en el treball (2007)
- Directrius multisectorials per a solucionar la violència i l'assetjament de terceres persones relacionades amb el treball (2010).

Els objectius bàsics d'aquests instruments són l'augment de la sensibilització i de l'enteniment de patronal, treballadors/res i representants socials sobre l'assetjament i la violència en el lloc de treball i proporcionar a totes les parts afectades, a tots els nivells, un marc pragmàtic per identificar, prevenir i fer front als problemes de l'assetjament i la violència en el treball.

Es considera que incrementar la sensibilització de tot el personal envers aquesta problemàtica i donar-li una formació apropiada per fer disminuir la probabilitat d'assetjament i violència en el treball.

Les institucions europees insten a les empreses a redactar una declaració que no toleraran l'assetjament i la violència en l'àmbit del treball i aquesta declaració ha d'incloure els procediments a seguir en cas d'incidents.

S'afirma que un procediment és adequat si té en compte, entre d'altres elements, els següents:

- Protegeix la dignitat i la intimitat de tothom amb actuacions discretes.
- No pot revelar-se cap informació a parts no involucrades.
- Les denúncies han d'ésser investigades i tractades sense demores injustificades.
- Totes les parts implicades han de ser escoltades amb imparcialitat i rebre un tractament just.
- Les denúncies han d'estar sustentades per informació detallada.
- Les acusacions falses no han de ser tolerades i poden donar lloc a accions disciplinàries.
- Avaluar la utilitat de l'ajuda exterior.
- Si es determina que ha existit assetjament o violència, s'han de prendre les mesures adequades contra les persones autores.
- Les víctimes de l'assetjament i de la violència han de rebre el suport necessari i, si és convenient, ajut per a la seva reintegració.



- Els procediments s'han d'implantar prèvia consulta amb les persones treballadores o la seva representació i s'han de revisar i controlar per tal de vetllar per la seva eficàcia.

De les directrius multisectorials acordades l'any 2010 en el marc del diàleg social europeu s'extreu que una política adequada per a l'ocupador se sustenta en una sèrie d'elements concrets, com ara:

- a) informació i consulta permanents amb les persones directives, les treballadores i les seves representants i sindicats en totes les fases del procediment;
- b) una definició clara de la violència i de l'assetjament de terceres persones, amb exemples de les diferents formes que puguin adoptar;
- c) informació apropiada a clients, compradors, persones usuàries de serveis, públic, estudiants, familiars i pacients, tot destacant que no es toleraran ni l'assetjament ni la violència envers les persones treballadores i que s'emprendran les accions legals que siguin oportunes;
- d) una política basada en l'avaluació de riscos que tingui en compte les diferents ocupacions laborals, centres de treball i pràctiques laborals i que permeti la identificació de problemes potencials i el disseny de respostes i pràctiques apropiades;
- e) formació adequada per a la direcció i empleats/des que inclogui la seguretat general en relació amb les tasques laborals i l'entorn laboral i que pugui incorporar competències més específiques com són les tècniques per a evitar o gestionar els conflictes;
- f) procediments per supervisar i investigar qualsevol acusació d'assetjament o violència de terceres persones i informar les víctimes sobre l'avenç de qualsevol investigació o acció;
- g) polítiques clares sobre el suport prestat a les persones treballadores exposades a l'assetjament o la violència de terceres persones i que, segons les circumstàncies, podrien incloure, per exemple, assistència mèdica (inclosa la psicològica), jurídica, pràctica i econòmica (assegurança addicional més enllà d'allò estrictament estatutari, etc.);
- h) requisits clars quant a la notificació de incidències per part de les persones treballadores i les mesures adoptades per protegir a dites persones de possibles represàlies i abordar la qüestió amb altres autoritats públiques, per exemple, policia i organismes de salut i seguretat, en el marc de les pràctiques i els procediments nacionals;
- i) polítiques clares sobre quan és apropiat presentar queixes, informar d'un delictes o compartir informació relativa a les persones autores de la violència de terceres persones amb altres ocupadores i autoritats públiques, amb respecte de la integritat personal, la confidencialitat, les obligacions jurídiques i els principis relatius a la protecció de dades;
- j) un procediment transparent i eficient per al registre de dades i xifres amb la finalitat de supervisar i garantir el seguiment de polítiques;
- k) mesures per garantir que tant la direcció, com les persones treballadores i les terceres persones coneixen bé el marc polític.

En el dret intern, les diferents iniciatives sobre prevenció i sanció de l'assetjament a l'entorn laboral es fonamenten en tres disposicions legals bàsiques: 1) l'Estatut dels Treballadors (text vigent, el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors), que estableix els drets



bàsics de les persones treballadores i que en el seu article 4, en referir-se als drets derivats de la relació de treball, incorpora, entre d'altres, el dret a la integritat física i a una adequada política de prevenció de riscos laborals i el respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció front l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i front a l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe; b) l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (text vigent, el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 de octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic), que reconeix a empleats i empleades públiques (article 14) una sèrie de drets de caràcter individual en correspondència amb la naturalesa jurídica de la seva relació de servei, entre els quals es troba el respecte a la seva intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment front a l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral; i 3) la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals, que estableix el dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.

L'article 40.8 de la Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, determina que els poders públics han de promoure la igualtat de totes les persones amb independència de l'origen, la nacionalitat, el sexe, la raça, la religió, la condició social o l'orientació sexual, i també han de promoure l'eradicació del racisme, de l'antisemitisme, de la xenofòbia, de l'homofòbia i de qualsevol altra expressió que atempti contra la igualtat i la dignitat de les persones. Prèviament, l'article 39, en seu de disposicions generals dels principis rectors, ens dirà que els poders públics de Catalunya han d'orientar les polítiques públiques d'acord amb els principis rectors que estableixen la Constitució i aquest Estatut i que en l'exercici de llurs competències, els poders públics de Catalunya han de promoure i adoptar les mesures necessàries per a garantir-ne l'eficàcia plena, amb l'afirmació que el reconeixement, el respecte i la protecció dels principis rectors informen la legislació positiva, la pràctica judicial i l'actuació dels poders públics. L'article

15.2 reconeix el dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació, i al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal; i, especialment es reconeixen, en l'article 19, els drets de totes les dones al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.

Finalment, l'article 9.2 de la Constitució Espanyola estableix que correspon als poders públics promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives, i remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud. El mateix text constitucional, en el seu article 10, declara que la dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el respecte a la llei i als drets de la resta són fonaments de l'ordre polític i de la pau social; l'article 15 garanteix el dret a la integritat moral, sense que cap persona pugui ser sotmesa a tractes degradants.



III. OBJECTIU GENERAL

Aquest protocol s'inspira en la prevenció com a principal instrument per eradicar les situacions d'assetjament.

Per constituir un greu risc per a la salut de les víctimes d'aquestes conductes, el protocol ha d'integrar-se en el conjunt d'activitats i decisions de l'organització, tal com disposa l'article 1 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció de riscos laborals, el qual determina els principis generals que han de inspirar la integració de l'activitat preventiva a l'empresa.

L'objectiu general del present protocol és establir un procediment d'actuació per prevenir i resoldre les situacions relacionades amb l'assetjament psicològic i altres discriminacions en l'entorn laboral de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès.

IV. ÀMBIT PERSONAL D'APLICACIÓ

El seu àmbit d'aplicació és el conjunt de totes les persones i autoritats al servei de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, independentment del rang que ocupin en la jerarquia d'aquesta organització, de la seva categoria laboral o professional i de les seves funcions.

També s'aplicarà, en la mesura que sigui possible, a totes les actuacions d'assetjament que es produeixin per persones no dependents de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès respecte de persones al servei d'aquest ens quan l'assetjament es produeixi en l'àmbit de la relació de serveis a l'Ajuntament i per raó de les funcions assignades a la persona assetjada.

Quan sigui legalment exigible, l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès incorporarà en els plecs de clàusules específiques dels procediments de contractació pública l'obligació que les empreses contractistes de tenir aprovat un protocol d'assetjament psicològic en el treball.

V. DEFINICIONS I CONCEPTE D'ASSETJAMENT

L'assetjament laboral es coneix amb diferents denominacions. Les més utilitzades i conegudes són assetjament psicològic, moral i *mobbing* o terror psicològic. Aquests termes són sinònims i fan referència al mateix fenomen. La diversitat terminològica que hi trobem respon a les diferents perspectives de les persones que el van definir, però cap del matisos diferenciadors que podem trobar canvia la seva naturalesa; ben al contrari, facilita un coneixement més exhaustiu en incloure totes les orientacions possibles.

De les diverses definicions que podem trobar en la literatura especialitzada es pot extreure una definició bàsica d'assetjament psicològic en el treball, que entendrem com el conjunt d'accions, conductes o comportaments exercits de forma sistemàtica i perllongada en els temps i destinats a danyar la integritat física o psicològica d'una o més persones a través de la utilització d'una correlació de forces asimètriques, amb la



finalitat de destruir la reputació, les seves xarxes de comunicació i pertorbar l'exercici de les seves funcions.

No es pot exigir un termini temporal concret ni de freqüència ni de duració per tal de determinar que ens trobem davant d'una situació d'assetjament psicològic en el treball, sinó que caldrà estar a les circumstàncies concretes de cada cas.

D'altra banda, tampoc l'existència d'un dany o d'una lesió a la integritat física o psíquica de la persona afectada no es pot considerar un element consubstancial per concloure que ens trobem davant una situació d'assetjament psicològic en el treball.

L'assetjament requereix que els comportaments estiguin clarament destinats a fer mal a la víctima i amb una clara determinació en aquest sentit, a través d'actituds encaminades a desacreditar-la, discriminar-la, ofendre-la, humiliar-la, intimidar-la o violentar-la.

S'indica, a continuació, la descripció de situacions que responen a allò que podem considerar diferents tipus d'assetjament en l'àmbit laboral.

Assetjament psicològic (José L. González de Rivera). És el manteniment persistent e intencional de pautes de maltractament psicològic, concretades en alguna(es) de les accions següents:

- a) amenaçar, criticar, ridiculitzar, sotjar, perseguir a una persona.
- b) Induir en una persona sentiments negatius, com la por, el desànim, la preocupació, la confusió i la inseguretat, entre d'altres.
- c) Interferir en les dinàmiques mentals d'una persona, dificultar la realització de les seves activitats i tasques, sobrecarregar-la amb exigències i expectatives que no pot complir.

Assetjament moral (Marie-France Hirigoyen). Procés actiu mitjançant el qual una persona infringeix un dany psicològic a una altra de manera intencional, persistent i deliberada, mitjançant comentaris, actituds i manipulacions ambientals i psicosocials, sense recórrer a l'agressió física. Els primers efectes normalment són de tipus psicològic, com ara la inseguretat, la inquietud, l'ansietat, la depressió i la pèrdua d'autoestima; però aviat segueixen efectes socials, com l'aïllament, la disminució del rendiment laboral, la irritabilitat i la intolerància de la gent; els quals poden progressar fins a l'aparició de malalties orgàniques com la hipertensió, els trastorns cardiovasculars, els trastorns digestius i els respiratoris, al·lèrgies i infeccions per inhibició del sistema immunitari, etc., arribant fins i tot, en ocasions, a produir la mort per inducció al suïcidi.

Mobbing o terror psicològic (Heinz Leymann). Consisteix en al comunicació hostil i sense ètica, dirigida de manera sistemàtica per una o diverses persones (normalment no més de quatre) contra una altra (la víctima objecte del *mobbing* que normalment és una), que és així arrossegada a una posició d'indefensió i de feblesa i activament mantinguda en aquesta posició. Aquestes activitats tenen lloc de manera freqüent (com a criteri estadístic, al menys una vegada a la setmana) i durant un llarg període de temps (com a criteri estadístic, al menys durant sis mesos). A causa de l'elevada freqüència i duració de la conducta hostil, aquest maltractament acaba per resultar en considerable misèria mental, psicosomàtica i social.



Perquè l'assetjament es pugui donar, es fa necessària la col·laboració i la participació, també per inacció, d'altres persones de l'entorn de la víctima i, com veurem seguidament, de la pròpia organització.

Assetjament institucional (Rivera). És un fenomen de grup en el qual un subjecte és sotmès a persecució, greuge o pressió psicològica per un o diversos membres del grup al qual pertany, amb la complicitat o aquiescència de la resta, que accepta aquesta dinàmica com a necessària per mantenir l'estabilitat del grup. Aquest fenomen és conegut com a «síndrome del boc emissari» i «síndrome del rebuig del cos estrany». La cultura interna dels grups que afavoreixen l'assetjament considera que el poder, la conformitat i el control són valors més importants que la satisfacció, la productivitat i l'autonomia. La persecució de la persona assetjada manté el grup unit, reforça la identitat col·lectiva i ajuda a conservar el control en mans del subgrup dominant. L'assetjament institucional és la manifestació concreta d'una dinàmica més ampla, destinada a evitar el progrés i a preservar organitzacions corruptes i decadents.

La negació per part de l'organització de l'existència d'una situació de mobbing o una mala gestió a l'hora de resoldre-la, implica involucrar-se en la dinàmica del grup assetjador en una base d'igualtat. Quan s'actua tard es tendeix a jutjar erròniament la situació a causa de l'estigmatització prèvia: l'organització sol acceptar i assumir els prejudicis produïts en les etapes anteriors i elabora explicacions basades en aspectes personals i no en factors ambientals, que solen ser els autèntics desencadenants de l'assetjament. Sovint, aquesta mala gestió origina el desig de «desfer-se del problema». (Font: Leymann)

En aquest mateix sentit, la Resolució del Parlament Europeu [2001/2339 (INI)] sobre assetjament moral en el lloc de treball, menciona com a causes de l'assetjament moral, entre d'altres, les deficiències en l'organització del treball, la informació interna i la gestió, així com d'altres problemes organitzacionals prolongats i irresolts que són un llast per als grups de treball i poden desembocar en una recerca de bocs emissaris i en l'assetjament moral.

Des del punt de vista del lloc que ocupen en la jerarquia de l'organització la persona assetjada i la persona assetjadora, podem classificar l'assetjament laboral d'acord amb modalitats diferents:

- Assetjament horitzontal: quan la persona assetjada i la persona assetjadora tenen el mateix nivell jeràrquic.
- Assetjament vertical descendent o bossing: quan la persona assetjada té un nivell jeràrquic inferior a la persona assetjadora. També és pot anomenar abús de poder.
- Assetjament vertical ascendent: quan la persona assetjada té un nivell jeràrquic superior a la persona assetjadora.

Es pot, en síntesi, afirmar que:

- a) L'assetjament psicològic és un fenomen psicosocial complex en què intervenen i interactuen, necessàriament, la persona o persones assetjades, la persona o persones assetjadores i el grup del qual formen part.
- b) Atempta seriosament contra la salut de les persones que en són víctimes.



- c) Els problemes organitzacionals solen ser els responsables de l'aparició i de la reproducció d'aquests casos per una mala gestió: canviar la cultura de l'organització és imprescindible per prevenir l'assetjament.

Sense que es pugui considerar una relació exhaustiva, s'indiquen a continuació alguns dels comportaments o conductes que es poden considerar assetjament psicològic en el treball.

Atacs a la víctima amb mesures referides a l'organització

- Incomunicació verbal de la persona assetjada.
- Separació física de la persona assetjada respecte de companys i companyes de feina.
- Obligar la persona assetjada a realitzar tasques en contra de la seva consciència.
- Jutjar de manera ofensiva l'execució de les tasques dutes a terme per la persona assetjada.
- Qüestionar les decisions de la persona assetjada.
- Assignar a la persona assetjada tasques absurdes o sense sentit.
- Assignar a la persona assetjada tasques molt per sota o molt per sobre de la seva formació o capacitat.
- Assignar a la persona assetjada objectius impossibles d'assolir.
- Assignar a la persona assetjada tasques humiliants, amb intencionalitat

Atacs a les relacions socials de la víctima (aïllament social)

- Restringir o prohibir a companys i companyes la possibilitat de parlar amb la persona assetjada.
- Refusar la comunicació de la persona assetjada mitjançant gestos, mirades, etc.
- Refusar la comunicació directa amb la persona assetjada.
- No dirigir la paraula a la persona assetjada.
- Ignorar radicalment la persona assetjada.

Atacs a la vida privada de la víctima

- Crítiques permanents a la vida privada de la persona assetjada.
- Terror telefònic: amenaces, insults i silencis.
- Fer semblar estúpida la persona assetjada.
- Donar a entendre que la persona assetjada té problemes psicològics.
- Mofar-se de les capacitats de la persona.
- Limitar gestos, veus i altres qualitats pròpies de la persona assetjada.
- Mofar-se de la vida privada de la persona assetjada.

Atacs a les actituds de la víctima

- Referents a les creences polítiques, religioses o ètiques de la persona afectada.
- Mofar-se dels orígens o de la nacionalitat de la persona assetjada.

Agressions verbals a la víctima

- Cridar o insultar la persona assetjada.
- Criticar permanentment el treball de la persona assetjada
- Amençar verbalment la persona assetjada.



Rumors

- Parlar malament, a esquesnes, de la persona assetjada.
- Difondre rumors diversos contra la persona assetjada, siguin certs o no.

Les conductes que no puguin ser considerades situacions d'assetjament laboral, com ara les decisions organitzatives, els conflictes interpersonals, les condicions de treball negatives si són inherents a les tasques que s'hi desenvolupen, les crítiques constructives o la supervisió i el control de la feina que no afecti la dignitat de la persona treballadora, però de les quals derivin situacions crítiques seran objecte de tractament, com a conflictes relacionals, per tal d'evitar que es converteixin en situacions d'assetjament.

S'entendran incorporades en aquest protocol totes aquelles conductes o comportaments discriminatoris que no tinguin cabuda en el protocol específic per a la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual, pe raó del sexe, de l'orientació sexual i de la identitat sexual en l'àmbit laboral de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès.

VI. ACTUACIONSESPECÍFIQUES

Per a una eficaç prevenció i correcció de les causes que puguin ser l'origen de situacions d'assetjament laboral i resoldre adequadament les que es produeixen, s'estableixen les següents actuacions específiques:

- Elaborar un programa de formació sobre assetjament psicològic i altres discriminacions que s'impartirà de manera obligatòria a tot el personal de la plantilla. Aquest programa s'integrarà dins de la formació sobre prevenció de riscos laborals ja establerta.
- Dissenyar un programa formatiu, de manera suficient, en les següents matèries:
 - Ergonomia i psicociologia aplicada a la prevenció de riscos laborals
 - Tècniques d'entrevista, tècniques d'atenció personalitzada, tècniques de comunicació no verbal i escolta activa.
 - L'assetjament a l'entorn laboral.

Aquesta formació serà voluntària però el servei de prevenció propi durà a terme les actuacions necessàries per impulsar-ne la participació amb la finalitat que a cada servei municipal hi hagi una persona, com a mínim, que disposi d'aquesta formació específica. D'aquesta manera, es pretén articular un cos especialitzat, capaç de detectar, prevenir i gestionar adequadament els factors susceptibles de desencadenar situacions d'assetjament laboral en els diferents serveis d'aquest Ajuntament. Amb aquest objectiu, és precís conèixer de prop les problemàtiques de les seccions que componen els diferents Serveis i que estan integrats per col·lectius laborals i professionals amb especificitats molt marcades i diferenciadores. Així mateix, aquestes persones treballadores, per la seva formació i capacitació, seran les encarregades d'assessorar suficientment els/les diferents membres que d'integraran, de manera rotativa, les comissions d'investigació dels casos d'assetjament que es produeixen, i que hauran d'haver estat formats prèviament, suficient i específica en assetjament psicològic i altres discriminacions. També serà de la seva competència i responsabilitat la direcció de la investigació dels casos



- d'assetjament que es produeixin. Aquesta formació s'oferirà amb un nombre limitat de places i correspon al comitè de seguretat i salut establir-hi els criteris per a la selecció.
- c. Integrar de manera definitiva dins del programa d'actuació sobre prevenció de riscos laborals l'assetjament psicològic i altres discriminacions, per constituir les seves conseqüències un greu perjudici per a la salut.
 - d. Elaborar campanyes de conscienciació, sensibilització i informació dirigides a tot el personal de manera periòdica. A tal efecte, s'organitzaran sessions a les dependències de l'Ajuntament i es difondrà informació per diversos mitjans: díptics, presentacions, revista mensual, etc.
 - e. Habilitar un punt d'informació en la intranet amb preguntes freqüents, indicacions sobre detecció i prevenció dels indicis desencadenants d'aquestes situacions i amb instruccions sobre el funcionament del present protocol.
 - f. Disposar d'un correu electrònic per a consultes personalitzades i una bústia per tal de formular queixes i comentaris de manera anònima.
 - g. Donar a conèixer els recursos de què disposa aquest Ajuntament per a la prevenció i resolució de les situacions d'assetjament laboral a la revista mensual, en la qual s'inclourà informació sobre aspectes relacionats amb aquesta problemàtica en totes les seves edicions.
 - h. Difondre aquest protocol a través de la intranet i lliurar-ne una còpia a cada una de les persones treballadores de manera individualitzada, amb l'objectiu de fer-los-en partícips activament. D'aquesta manera s'aconsegueix visibilitzar la problemàtica, facilitar-ne el debat i resoldre possibles dubtes. Aquest document s'ha de convertir en una eina de consulta a l'abast de tot el personal i ha d'estar present, físicament, a cada lloc de treball com a part de les accions de visibilització, informació i sensibilització.
 - i. Informar del protocol i facilitar-ne una còpia a totes les persones que passin a prestar serveis a l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, independentment de la durada de la seva permanència, de la seva categoria laboral o professional i del rang que ocupin en la jerarquia de l'organització.
 - j. Fer extensiu el protocol al personal de les empreses externes contractades, com és el cas del personal de neteja i d'altres persones treballadores que prestin els seus serveis en aquest Ajuntament a través d'aquesta modalitat de relació laboral. En el cas que es produeixi una situació d'assetjament entre el personal d'aquest Ajuntament i les persones treballadores d'una empresa externa contractada, es coordinarà el procediment amb ambdues parts i s'aplicaran els respectius protocols.
 - k. Dotar el Servei de prevenció propi d'una biblioteca bàsica amb exemplars sobre estudis relacionats amb l'assetjament en l'entorn laboral que serveixi de consulta a les persones encarregades de la seva investigació. Aquesta documentació restarà a



l'abast de qualsevol persona treballadora que ho sol·liciti i que estigui interessada en informar-se i assessorar-se sobre aquesta qüestió. Així mateix, es penjaran a la intranet, en el punt habilitat a tal efecte, articles i documents diversos elaborats per persones especialistes en la matèria.

- l. Definir les competències i responsabilitats dels òrgans encarregats i relacionats amb la prevenció i resolució de les situacions d'assetjament laboral i dels riscos sobre la salut, en el marc d'aquest protocol.
- m. sotmetre a aquest protocol a auditories externes, en els termes establerts en el capítol V del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció de riscos laborals, amb periodicitat mínima quadriennal.
- n. Donar prioritat als tràmits i a l'execució del procediment per a la detecció i sanció de les actuacions d'assetjament.
- o. Garantir la seguretat de les persones implicades i aplicar, en cas de necessitat, les mesures cautelars que, de manera fonamentada, s'estimin oportunes.
- p. Garantir la intimitat i la seguretat de totes les persones que hi intervinguin i la confidencialitat en totes les fases del procediment, durant la seva instrucció i un cop finalitzat.
- q. Si és necessari, aplicar les mesures sancionadores que corresponguin.

En les actuacions que es duguin a terme en execució d'aquest protocol es garantirà la imparcialitat de totes les persones implicades i es vetllarà per assolir l'aplicació estricta de les causes d'abstenció i de recusació establertes en els articles 28 i 29 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de regim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú i en els articles 23 i 24 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, del Règim jurídic del sector públic, segons resultin aplicables per raó de temporalitat; i per l'acompliment dels deures, el codi de conducta, els principis ètics i els principis de conducta regulats en els articles 52, 53 i 54 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 de octubre, pel qual s'aprova, el text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

L'aplicació d'aquest protocol no suposa cap impediment perquè, tant les persones implicades en un procediment d'assetjament i altres discriminacions, com l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, pugin exercitar aquelles accions que considerin oportunes.

VII. MECANISMES DE CONTROL I SEGUIMENT

Es crea una comissió que vetllarà pel correcte funcionament del protocol i per l'aplicació adequada d'aquest per totes les persones i òrgans que intervenen en les diferents fases o actuacions.



Aquesta comissió serà permanent, sense perjudici del canvi de les persones que en formen part quan sigui necessari, per deixar de formar part del grup que representen o perquè el/la representat decideixi la seva substitució.

La comissió estarà constituïda per les persones següents:

Presidència: Regidor/a competent en matèria de prevenció de riscos laborals

Vocalies: Un/ representant del servei de prevenció propi
Un/a representant del servei de Recursos Humans
Un/a representant de l'òrgan que tingui atribuïdes funcions d'Igualtat a l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès
Un/a representant del comitè d'empresa
Un/a representant de la junta de personal.

Un/a representant del grup de persones que formen part de les formades per integrar les comissions d'investigació (triada per elecció d'entre totes les seleccionades)

Secretaria: Persona tècnica adscrita al servei de prevenció propi

La comissió actuarà d'ofici en exercici de les seves funcions, sense perjudici que qualsevol persona pugui instar la seva intervenció mitjançant escrit raonat presentat per compareixença personal davant la secretaria de la comissió o en el registre municipal de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès

La comissió es reunirà en sessió ordinària cada tres mesos i en sessió extraordinària a decisió de la presidència o per petició raonada de qualsevol de les persones que en formen part.

En l'exercici de les seves funcions, la comissió podrà:

1. Proposar als òrgans competents la modificació d'aquest protocol
2. Requerir informació periòdica o puntual de qualsevol òrgan municipal, unitat administrativa o persona al servei de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès en l'àmbit material d'aquest protocol.
3. Instar a qualsevol de les persones o òrgans a què es refereix aquest protocol a què adequi la seva actuació a les determinacions del protocol.
4. Instar davant dels òrgans municipals competents la incoació dels expedients sancionadors corresponents en cas d'actuacions contràries a les determinacions d'aquest protocol.

VIII.-COMPETÈNCIES I RESPONSABILITATS

1) Del Servei de prevenció propi

Impulsarà i portarà a terme les accions necessàries per tal d'identificar, prevenir i corregir les condicions ambientals i psicosocials susceptibles de originar situacions d'assetjament laboral, d'acord amb l'esperit de prevenció d'aquest protocol.



Amb aquest objectiu, dissenyarà i implementarà un programa d'actuació que contingui, almenys, les actuacions següents:

8.1.1. Impartir sessions informatives per donar a conèixer el recursos de què es disposa: intranet, correu electrònic, bibliografia, bústia, etc.

8.1.2. Garantir que totes les persones que presten els seus serveis en l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès disposin d'un exemplar del present protocol.

8.1.3. Garantir que totes les persones contractistes de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, quan sigui necessari per l'entitat i la naturalesa de la prestació dels serveis, tenen coneixement d'aquest protocol

8.1.4. Planificar formació a tots els nivells jeràrquics, la qual cosa inclou formació específica per a comandaments i d'altres grups laborals i professionals.

8.1.5. Portar a terme estudis sobre la incidència d'aquestes conductes en La salut i en l'organització: absentisme laboral, baixes per malaltia, augment de l'accidentalitat, problemes disciplinaris, augment de sol·licituds de canvi de lloc de treball, etc.

8.1.6. Avaluar els riscos psicosocials i identificar precoçment els conflictes.

8.1.7 Crear una base de dades amb el resultat de les seves avaluacions, en la qual no podran constar dades de caràcter personal, sinó únicament aquelles de naturalesa ambiental i psicosocial objecte d'estudi classificada amb paràmetres organitzacionals (unitats, seccions, serveis,...), amb l'objectiu és descriure detalladament les condicions específiques de cada unitat de treball per conèixer les necessitats en matèria de prevenció.

8.1.8. Elevar semestralment un informe sobre les conclusions de les seves avaluacions als serveis d'Organització i de Recursos Humans amb propostes concretes per corregir els indicis susceptibles de desencadenar situacions d'assetjament. Aquest informe serà, prèviament a la seva elevació als serveis indicats, objecte d'informe en el si del comitè de seguretat i salut.

8.1.9. Fer el seguiment de les mesures a aplicar amb els diferents serveis afectats.

8.1.10. Elaborar una memòria anual amb un estudi crític sobre les avaluacions portades a terme i el resultat de les actuacions durant aquest període, que inclourà una descripció de les mesures proposades que s'han implantat, l'estat de tramitació de les que resten pendent de ser aplicades i les noves propostes necessàries per millorar les condicions ambientals i psicosocials. Elevarà, amb l'informe previ del comitè de Seguretat i salut, còpia de la



memòria als serveis d'Organització i de Recursos Humans, perquè apliquin les mesures proposades i instarà a aquests serveis a aplicar les que no s'hagin adoptat.

8.1.10. Facilitar còpia de l'informe semestral i de la memòria anual, conjuntament amb els informes del comitè de seguretat i salut, als òrgans de representació del personal, per tal que facin un seguiment del procediment proposat, del seu estat de tramitació i insti els serveis d'Organització i de Recursos Humans a implantar les mesures proposades; sense perjudici de les funcions que corresponen al servei de prevenció propi i al comitè de seguretat i salut.

8.1.12 Altres actuacions que es considerin necessàries i útils per a la prevenció de l'assetjament laboral.

Pel que fa a les funcions del servei de prevenció propi en el cas que es produeixi una situació d'assetjament laboral, seran les següents:

8.1.13. El servei de prevenció propi rebrà totes les sol·licituds d'activació del procediment regulat en aquest protocol per fets que es puguin qualificar d'assetjament psicològic i altres discriminacions.

8.1.14. Com a òrgan assessor del Servei de Prevenció Propi es crea una comissió permanent integrada per una persona del servei de prevenció propi, per una persona de perfil jurídic i per una altra de perfil psicosocial, designades per un període de dos anys pel servei de prevenció propi, que serà encarregada d'analitzar si els fets posats en coneixement del servei de prevenció propi poden ser susceptibles de ser emmarcats en les conductes descrites en aquest protocol.

El servei de prevenció propi convocarà la comissió permanent únicament en els casos en què es presentin dubtes sobre la qualificació dels fets. La comissió permanent podrà pendre declaració a les persones denunciades i a terceres persones coneixedores dels fets.

8.1.15 Si no es considera que els fets puguin ser constitutius d'assetjament en l'àmbit laboral, el servei de prevenció propi els tractarà com a conflicte relacional. En aquest cas no es comunicarà formalment a la persona denunciada l'existència d'una denúncia per assetjament.

8.1.16. Elaborarà un informe amb les seves conclusions en el qual indicarà si troba indicis suficients (i els descriurà) per activar el procediment previst en aquest protocol, o si archiva la sol·licitud per trobar que el contingut de la denúncia respon a conflictes d'altra naturalesa. Aquest informe serà remès al servei de Recursos Humans que haurà de prendre la decisió sobre l'activació del protocol o l'arxivament de la sol·licitud, després d'haver revisat la petició i les proves que puguin acompanyar-la. Amb la seva decisió, redactarà un informe que dirigirà al servei de prevenció propi. El servei de Recursos Humans incoarà el corresponent procediment, d'acord amb la proposta del servei de prevenció propi, llevat que, raonadament, justifiqui la no procedència de fer-ho. Si el servei de prevenció propi proposa l'arxiu de la denúncia, el servei de Recursos Humans pot requerir al Servei de Prevenció Propi que emeti informe complementari abans



de proposar-hi la decisió definitiva a l'òrgan de govern competent. La decisió sobre la no activació del procediment regulat en aquest reglament serà presa formalment per l'òrgan municipal competent (alcaldia o regidoria delegada) i serà notificada a la persona presumptament assetjada i a la persona o persones que hagin formulat les denúncies, amb la indicació de les accions o recursos que corresponen contra l'esmentada decisió. En el cas que s'activi el procediment, la decisió serà comunicada, amb l'expressió dels recursos procedents, a la persona denunciada i a les persones indicades anteriorment.

8.1.17 En el cas que s'incoï el procediment regulat en aquest protocol, el servei de prevenció propi procedirà a constituir la comissió d'investigació. En la convocatòria als/a les membres que la integren s'inclouran les conclusions de la seva avaluació prèvia i l'informe elaborat pel Servei de Recursos humans sobre l'activació del procediment i la resolució municipal corresponent.

8.1.18. Si s'acorda l'arxiu de la denúncia, el servei de prevenció propi realitzarà un estudi d'avaluació i de prevenció dels riscos laborals del conflicte relacional, ja que la formulació d'una queixa d'aquesta naturalesa podria apuntar causes que poden ser desencadenants d'una possible situació d'assetjament laboral a curt termini, si no es detecten i solucionen precoçment. Les conclusions a què s'arribi en la realització es comunicaran als serveis d'Organització i de Recursos Humans perquè apliquin, en l'àmbit de les seves competències, les mesures recomanades.

En el cas que el personal adscrit al servei de prevenció propi no compti amb formació per al desenvolupament de les funcions de nivell superior en ergonomia i psicociologia aplicada establertes en el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció de riscos laborals, aquestes hauran de ser contractades externament per ser desenvolupades per serveis de prevenció aliens.

2) Dels Serveis d'Organització i de Recursos Humans

Correspon als serveis d'Organització i de Recursos Humans, en l'àmbit de les seves respectives competències, les actuacions següents:

8.2.1. El servei de Recursos Humans tramitarà l'expedient per a l'activació o l'arxiu del procediment previst en el protocol d'assetjament psicològic i altres discriminacions en el cas que rebi una proposta raonada del servei de prevenció propi, en els termes indicats en els apartats anteriors.

8.2.2. El servei d'Organització facilitarà còpia de l'organigrama del servei afectat per la presumpta situació d'assetjament a totes les persones que formin part de la comissió d'investigació.

8.2.3. Els serveis d'Organització i de Recursos Humans s'encarregaran de dur a terme les actuacions necessàries per a l'aplicació de les mesures preventives, cautelars o



definitives proposades per la secció de prevenció de riscos laborals amb l'objectiu d'evitar les situacions d'assetjament laboral. En cas contrari, motivarà la seva decisió i proposarà a l'òrgan municipal competent la decisió que consideri. Si el servei competent per a pendre la decisió sobre les mesures proposades discrepa motivadament de la proposta de la comissió d'investigació o el servei de prevenció propi podrà demanar a aquest que emeti informe complementari.

8.2.4. El servei de Recursos Humans tramitarà els expedients per a l'aplicació, quan sigui necessari, de les mesures cautelars proposades pel servei de prevenció propi en els casos que es detectin fets qualificables d'assetjament.

8.2.5. El servei de Recursos Humans incoarà i tramitarà els expedients disciplinaris corresponents quan les conclusions de la comissió d'investigació acrediti l'existència d'una situació d'assetjament laboral o altra discriminació equivalent.

3) Dels òrgans de representació del personal

Es reconeix a les persones electes que formen part dels òrgans de representació del personal en l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès els drets i/o facultats següents:

8.3.1. Seran informades de tots els casos que siguin objecte d'investigació mitjançant l'activació del procediment regulat en aquest protocol. Així mateix, rebran informació sobre les actuacions portades a terme i les resolucions adoptades, concretament sobre la constitució de la comissió d'investigació, adopció de mesures cautelars o provisionals i definitives i sobre els fets rellevants a judici de la comissió d'investigació.

8.3.2. Treballaran de manera activa en la difusió del present protocol i en les campanyes de visibilització, informació i sensibilització de les situacions d'assetjament laboral.

8.3.3. Informaran la plantilla sobre els drets de les persones treballadores i els procediments que poden seguir en els casos relacionats amb l'assetjament laboral.

8.3.4. Podran acompanyar i assessorar les persones afectades en aquests procediments, siguin denunciades o denunciants, prèvia sol·licitud expressa de la persona afectada.

8.3.5. La resta que s'hi reconeixen en aquest protocol, en la normativa sobre prevenció de riscos laborals i en els instruments negociats vigents (Acord de condicions del personal funcionari i conveni col·lectiu del personal laboral), especialment en allò que es refereix a l'emissió d'informes.

4) Del comitè de seguretat i salut

Es reconeix a les persones que formen part del comitè de seguretat i salut per designació dels òrgans de representació del personal en l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès els drets i/o facultats següents:



8.4.1. Seran informades de les avaluacions, intervencions, actuacions i resolucions que es portin a terme en matèria d'assetjament laboral pel servei de prevenció propi i faran seguiment d'aquest cas, en els termes que s'indiquen en aquest protocol. En aquest sentit, s'inclourà, sempre, un punt en l'ordre del dia de les reunions del comitè de seguretat i salut referit a aquestes, inclòs l'estat de tramitació dels diferents procediments.

8.4.2. Podran acompanyar i assessorar les persones afectades en aquests procediments, siguin denunciades o denunciants, prèvia sol·licitud expressa de la persona afectada.

8.4.3. La resta que s'hi reconeixen en aquest protocol i en la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

IX.- PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ EN CAS DE DENÚNCIA O CONEIXEMENT DE FETS SUSCEPTIBLES DE SER QUALIFICATS D'ASSETJAMENT O ALTRES DISCRIMINACIONS

1) Principis bàsics del procediment

Aquest procediment es regirà pels principis de confidencialitat, sigil, participació responsable, celeritat de totes les persones implicades, presumpció d'innocència del 24.2 de la CE i el principi de contradicció.

En tot cas, es portarà a terme amb la màxima sensibilitat i respecte per les persones denunciants i denunciades.

S'adoptaran, de manera motivada i previ informe del servei de prevenció propi i dels serveis d'Organització i de Recursos Humans, segons els casos, les mesures necessàries per evitar represàlies pels fets succeïts.

2) Comissions d'investigació en cas d'activació del procediment

En el cas que s'activi, per resolució de l'òrgan municipal competent, prèvia la tramitació establerta en aquest protocol, el procediment regulat en aquest protocol per a la investigació dels fets susceptibles de ser qualificats com a assetjament o altres discriminacions, es crearà una comissió d'investigació, específica per a cada cas, amb les competències, composició i funcions que s'indiquen a continuació:

9.2.1. S'encarregarà de la investigació de tots els casos en què s'hagi acordat, per l'òrgan municipal competent, la incoació de l'expedient per a l'activació del procediment regulat en aquest protocol.

9.2.2. Correspon al servei de prevenció propi dur a terme les tasques per a la constitució de la comissió d'investigació en cada cas. Es facilitarà a les persones que



formin part de la comissió, des del primer moment, les conclusions de l'avaluació prèvia del servei de prevenció propi o de la secció de prevenció de riscos laborals i els informes elaborats pels serveis d'Organització i de Recursos Humans.

9.2.3. Formaran part de cada comissió d'investigació les persones següents:

- a. Tres persones de la plantilla de personal que hagin seguit els cursos de formació a que es refereix l'apartat VI.b d'aquest protocol, designades d'acord amb els criteris que es fixin pel comitè de seguretat i salut i que en garantiran la rotació.
- b. Una persona tècnica del servei de prevenció propi, sempre i quan disposi, com a mínim, de la formació que s'exigeix per formar-ne part a la resta de persones.

Si no forma part de la comissió d'investigació cap persona amb coneixements jurídics, aquesta serà assessorada, pel que fa al procediment, garanties procedimentals i normes sobre valoració de la prova, per una persona TAG o TAE, amb titulació superior en dret i que exerceixi funcions d'assessorament jurídic.

La comissió serà presidida per una persona formada suficientment en ergonomia i psicociologia aplicada a la prevenció de riscos laborals i preferentment amb formació en tècniques d'entrevista, tècniques d'atenció personalitzada, tècniques de comunicació no verbal i escolta activa, i haurà de rebre formació prèvia i suficient sobre assetjament laboral de manera específica.

Assumirà la secretària de les comissions d'investigació, amb veu però sense vot, una persona tècnica del servei de prevenció propi. La presidència i la secretaria de les comissions d'investigació tindran les funcions que la normativa de règim jurídic dels òrgans col·legiats administratius atorga a aquests càrrecs.

9.2.4. Les persones designades per a formar part de cada comissió d'investigació formularan davant el servei de prevenció propi la seva abstenció en cas que concorrin alguna de les causes previstes en l'ordenament jurídic. Si resulta necessari, es procedirà a designar-ne noves persones membres. De la constitució de cada comissió d'investigació es deixarà constància documental a través d'acta signada per totes les persones que en formen part o, si no resulta possible, per la presidència i la secretaria d'aquestes.

9.2.5 Un cop constituïda la comissió d'investigació i abans de que aquesta iniciï les seves funcions, el servei de prevenció propi atorgarà a les parts afectades (denunciada i denunciant) un termini de tres dies hàbils per tal que pugui formular recusació de les persones membres. La decisió d'acceptar la recusació correspon a la pròpia comissió d'investigació, d'acord amb el règim d'adopció d'acords que s'indica en el punt següent. L'apartament d'una persona de la comissió comportarà la necessitat de designar-ne una altra, que també es podrà abstenir o podrà ser recusada, tot seguint el mateix procediment indicat.



9.2.6. En casos excepcionals en què quedi acreditada la necessitat o per raó de la recusació o abstenció de les persones que integren cada comissió d'investigació, aquesta podrà integrar-se o complementar-se per persones externes a l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, per exemple, de la Diputació de Barcelona.

9.2.7. En la mateixa comunicació indicada en l'apartat anterior, es requerirà a les persones afectades que indiquin si assistiran a les declaracions acompanyades de representants del personal i/o de defensa jurídica i, llevat de casos excepcionalment greus, s'oferirà la possibilitat de participar en un procediment de mediació com alternativa a l'activació del protocol. En el cas que les persones denunciada i denunciada manifestin la seva voluntat de sotmetre's a una mediació se suspendrà el procediment establert en aquest protocol, sense perjudici que es torni a activar si la mediació no conclou amb un acord entre les parts.

9.2.8. Cada comissió d'investigació tindrà les facultats, de manera col·legiada, que es reconeixen a la persona instructora dels expedients en la normativa de procediment administratiu comú i s'ajustarà en la seva actuació a aquestes normes. Dirigirà la investigació, impulsarà el procediment i es responsabilitzarà de la bona marxa de la seva tramitació. Els acords s'adoptaran, per a la seva validesa, amb el vot favorable de la majoria absoluta dels membres de dret de cada comissió. Les persones que en formen part que discrepin de l'opinió majoritària poden emetre vots particulars, que seran incorporats a l'expedient corresponent.

9.2.9. Cada comissió d'investigació, necessàriament i sense perjudici d'altres actuacions que pugui ordenar d'ofici o a petició de les persones afectades, prendrà declaració a les persones denunciada i denunciada i a les persones que hagin presenciada directament els fets i demanarà la informació que consideri necessària als serveis afectats i a d'altres òrgans d'aquest Ajuntament, per una adequada resolució del cas.

9.2.10. La citació per declarar la persona denunciada davant de la comissió d'investigació s'haurà de realitzar amb un mínim de 10 dies hàbils d'antelació i s'acompanyarà amb la còpia dels informes emesos pel servei de prevenció propis i pel Servei de Recursos Humans que han fonamentat l'activació del procediment per a la investigació dels fets i còpia de la denúncia amb el relat dels fets de la persona denunciada, per tal de què disposi de tota la informació necessària per a una adequada defensa abans de la seva compareixença. Aquesta documentació no s'acompanyarà a la citació si aquesta ja va ser lliurada prèviament a la persona interessada.

9.2.11. Les parts denunciada i denunciada podran comparèixer davant la comissió d'investigació assistides per defensa lletrada; en aquest cas, caldrà que comuniqui aquesta circumstància amb un mínim de cinc dies hàbils d'antelació a la compareixença.

9.2.12 El termini màxim perquè cada comissió d'investigació elevi la seva proposta de resolució serà de cinc mesos, sense perjudici que es pugui ampliar, per decisió expressa de l'òrgan municipal competent, a petició raonada de la pròpia comissió. Cada



comissió d'investigació podrà proposar a l'òrgan municipal competent, prèvia tramitació de l'expedient pel servei de Recursos Humans, la suspensió del termini màxim per a l'emissió de la seva proposta en el cas que la persona denunciada o la persona denunciant es trobin en situació d'incapacitat temporal o absent del seu lloc de treball per qualsevol causa i en sol·licitin la suspensió fins a la reincorporació efectiva.

9.2.13 Totes les persones al servei de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès estan obligades a col·laborar amb les comissions d'investigació i a facilitar les proves que li siguin requerides.

9.2.14 Les comissions d'investigació documentaran en l'expedient la totalitat de les actuacions que s'hi duguin a terme.

9.2.15. S'aplicarà el principi d'inversió de la càrrega de la prova en aquells processos en que les al·legacions de la part actora o interessada es dedueixi l'existència d'indicis fonamentats de discriminació d'origen racial o ètnic, de religió o conviccions, discapacitat, edat, assetjament o qualsevol altre supòsit de vulneració d'un dret fonamental o llibertat pública. Correspondrà a la part demandada l'aportació d'una justificació objectiva, raonable, suficientment provada, de les mesures adoptades i de la seva proporcionalitat.

9.2.16. Una vegada practicades totes les activitats probatòries acordades per les comissions d'investigació, d'ofici o a instància de part, es donarà tràmit d'audiència, amb vista de totes les actuacions, a les persones afectades, per tal que puguin formular al·legacions abans d'elevat a l'òrgan competent la proposta definitiva. La comissió està obligada a posar en coneixement de les persones afectades, abans del tràmit d'audiència, la seva proposta de resolució.

9.2.17. Cada comissió elevarà la seva proposta de resolució, convenientment informada i documentada amb totes les actuacions practicades, al servei de Recursos Humans, per tal que aquest adopti les mesures que siguin oportunes.

9.2.18. Cada comissió d'investigació remetrà a les persones afectades la seva proposta de resolució definitiva, simultàniament a la seva elevació al servei de Recursos Humans.

9.2.19. Les comissions d'investigació estaran facultades per a proposar al servei de Recursos Humans que tramiti l'expedient corresponent per a l'adopció de mesures cautelars. No s'adoptaran mesures cautelars sense tràmit d'audiència previ a les persones afectades amb un mínim de cinc dies hàbils, el qual serà dut a terme pel servei de Recursos Humans en la tramitació de l'expedient corresponent. Únicament en cas d'extrema urgència, perfectament acreditada, l'adopció de mesures cautelars es podrà fer sense audiència de la persona a la qual s'imposen.

9.2.20. Les propostes que realitzin les comissions d'investigació únicament tindran efectes jurídics davant terceres persones quan siguin acordades per l'òrgan de govern municipal



competent en cada cas, prèvia la tramitació de l'expedient corresponent per part del servei de Recursos Humans.

9.2.21. Les persones que formin part del grup entre les quals se seleccionaran aquelles que hagin d'integrar les comissions d'investigació podran exercir funcions d'assessorament, acompanyament i suport de les persones afectades. En el cas que es realitzin aquestes funcions, la persona concreta no podrà formar part de la comissió d'investigació que es pugui constituir per a la tramitació del procediment per a l'avaluació dels fets en què hagi estat implicada la persona a la qual ha assessorat o acompanyat.

3) Instrucció del procediment

(a) INICIACIÓ D'OFICI O A INSTÀNCIA DE PART INTERESSADA

El procediment s'iniciarà, per escrit i de manera motivada, a proposta del servei de prevenció propi, previ informe del servei de Recursos Humans, per resolució de l'òrgan municipal competent, tal com s'estableix en l'apartat VII d'aquest protocol sobre competències i responsabilitats dels diferents òrgans que hi intervenen.

L'actuació del servei de prevenció propi pot ser d'ofici o a instància de part, que es formularà a través de denúncia, que s'ajustarà, en la mesura que sigui possible, al model que s'elabori pel servei de prevenció propi, prèvia consulta al comitè de seguretat i salut.

Es reconeix legitimació per a formular denúncia de fets susceptibles de ser qualificats d'assetjament a les persones següents:

- La persona afectada.
- Les persones adscrites al servei de prevenció propi
- Les persones adscrites a la Secció de Prevenció de Riscos Laborals.
- Les persones adscrites als Servei d'Organització i de Recursos Humans
- Les persones que formen part dels òrgans de representació de personal
- Les seccions sindicals constituïdes en l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès, encara que no tinguin representació en els òrgans de representació.
- Les persones que formen part del Comitè de Seguretat i Salut.

El servei de prevenció propi pot formular denúncia amb base en la informació facilitada per qualsevol persona que tingui coneixement directe dels fets.

Quan la sol·licitud no estigui formulada per la persona afectada, s'hi haurà d'incloure el seu consentiment exprés i informat perquè es puguin iniciar les actuacions previstes en aquest protocol, llevat d'aquelles actuacions urgents i necessàries per la gravetat dels fets.

En el termini més breu possible i en tot cas en un màxim de deu dies hàbils des de la recepció de la denúncia, el servei de prevenció propi (prèvia reunió de la comissió permanent) emetrà informe sobre la procedència o no d'activar el procediment



establert en aquest protocol i l'elevarà al servei de Recursos Humans, el qual haurà de tramitar l'expedient corresponent en un termini màxim de deu dies des de la comunicació del servei de prevenció propi.

Les actuacions sobre aquestes conclusions poden ser les següents:

- Arxivar la sol·licitud per no haver-hi indicis suficients d'assetjament laboral o perquè els actes que es relaten són d'una altra naturalesa. En aquest cas, l'arxivament definitiu de la denúncia haurà d'acompanyar-se d'una proposta d'actuació de la secció de prevenció de riscos laborals per tal d'eradicar les causes que han generat aquesta denúncia i que poden donar lloc a l'aparició d'una situació d'assetjament psicològic i altres discriminacions.
- Proposa la incoació d'un expedient disciplinari per haver proves suficients de la comissió d'una infracció sancionable, no derivada d'assetjament laboral.
- Activar el procediment d'investigació regulat en el protocol d'assetjament psicològic i altres discriminacions.

Una vegada el servei de Recursos Humans hagi tramitat l'expedient i s'ha dictat la resolució d'incoació del procediment d'investigació, el servei de prevenció de riscos laborals procedirà a constituir la comissió d'investigació del cas concret.

En aquest cas, s'informarà de manera immediata, a les persones implicades en aquest procediment, de la constitució de la comissió d'investigació, amb indicació dels membres que la integren. Les persones membres de la comissió d'investigació hauran de complir els requisits que es fan constar en l'apartat VII d'aquest protocol en el punt sobre competències i responsabilitats d'aquest òrgan.

(b) MESURES CAUTELARS

Per tal de garantir la seguretat de les persones implicades i evitar els possibles perjudicis que se'n puguin derivar, la comissió d'investigació podrà proposar de manera motivada i en qualsevol de les fases del procediment i amb audiència prèvia a les parts (llevat els casos d'extrema urgència ja indicats), l'adopció de les mesures cautelars que estimi oportunes i que hauran de ser acordades formalment per l'òrgan municipal competent i aplicades pel Servei de Recursos Humans amb totes les garanties personals i laborals per a les persones afectades.

(c) ACTUACIONS DE TRAMITACIÓ

La comissió d'investigació practicarà totes les actuacions corresponents a la instrucció de l'expedient (al·legacions de les parts, admissió i pràctica de proves, etc.), tal i com consta en el punt segon d'aquest apartat.

S'intentarà que les entrevistes, instrument clau en la investigació d'aquest procediment, siguin portades a terme per les persones treballadores que tinguin formació suficient sobre tècniques d'entrevista, tècniques d'atenció personalitzada, tècniques de comunicació no verbal i escolta activa, a més de formació específica i suficient sobre assetjament laboral. L'espai on tinguin lloc reunirà les condicions de confort, privadesa i confidencialitat adequades.



Per garantir la confidencialitat del contingut de la documentació, o qualsevol prova d'altra naturalesa que s'aporti a la investigació del cas per qualsevol de les parts, es farà mitjançant sobre tancat adjunt al model de sol·licitud específic per aquests casos, que serà elaborat pel servei de prevenció propi, prèvia consulta al comitè de seguretat i salut.

(d) PROPOSTA DE RESOLUCIÓ

Una vegada practicades totes les actuacions d'instrucció necessàries, la comissió d'investigació elaborarà l'informe final amb proposta de resolució.

Si la comissió d'investigació considera que ha existit assetjament, proposarà, raonadament, al servei de Recursos Humans que tramiti l'expedient corresponent per tal de sancionar la infracció comesa. En aquest expedient farà prova l'informe final de la comissió d'investigació.

En el cas que la comissió d'investigació conclouï que queda demostrada la conducta d'assetjament per part de la persona denunciada, proposarà la incoació d'ofici del corresponent expedient de responsabilitat patrimonial per tal de rescabalar la persona assetjada dels danys morals i patrimonials que la situació d'assetjament li hagi ocasionat.

Si es comprova que les dades, proves o testimonis aportats a la investigació són falsos, la comissió d'investigació proposarà al Servei de Recursos Humans que incoï l'expedient disciplinari corresponent per tal d'investigar els fets i sancionar les persones responsables, si escau

En tot allò no previst en aquest protocol, s'aplicaran les disposicions vigents en matèria de règim jurídic de les administracions públiques i procediment administratiu comú.

X.-REVISIÓ DEL PROTOCOL

Aquest protocol es revisarà i modificarà quan així ho faci necessari el seu funcionament o per adaptar-lo a la normativa vigent en cada moment.

En qualsevol cas, la proposta de revisió i modificació la podrà dur a terme qualsevol dels òrgans interessats en aquest procediment: comissió de control i seguiment, servei de prevenció propi, servei d'Organització, servei de Recursos Humans, comitè de seguretat i salut i òrgans de representació del personal.

En tot cas, en la tramitació del procediment de revisió s'escoltarà el comitè de seguretat i salut i els òrgans de representació del personal, els informes dels quals s'incorporaran a l'expedient corresponent.



XI.-NATURALES, VALIDESA I EFICÀCIA JURÍDICA DEL PROTOCOL

Aquest protocol forma part del pla de prevenció de riscos laborals a què es refereix l'article 2 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, que aprova el Reglament de serveis de prevenció de riscos laborals.

Igualment, aquest protocol es complementarà amb el corresponent a l'assetjament sexual i per raó de gènere, que per la seva especificitat, és mereixedor d'un instrument diferent que tingui en compte les particularitats de la prevenció, detecció i tractament de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Atès que el protocol incorpora actuacions amb eficàcia davant terceres persones i aspectes d'organització, s'ha d'afirmar el seu caràcter normatiu, la qual cosa obliga a que s'aprovi, prèvia la tramitació del procediment administratiu corresponent, pel Ple municipal.

Aquest protocol entrarà en vigor als vint dies des de la seva publicació íntegra en el Butlletí Oficial de la Província de Barcelona, sempre que s'hagi publicat al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya l'anunci de publicació del BOPB en què se n'ha inserit el text íntegre.

XII. DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Actuacions en cas d'incoació de procediment penal

En el cas que s'incoi un procediment penal pels mateixos fets que hagin motivat la posada en marxa de les comissions d'investigació descrites en aquest protocol, les actuacions administratives quedaran suspeses fins que es dicti resolució ferma en el procediment penal corresponent.

De conformitat amb l'article 31 de la *Ley 40/2015, de 1 de octubre, del régimen jurídico del sector público*, sobre concurrència de sancions, no podran sancionar-se els fets que ho hagin estat penalment, en els casos en què s'aprecii identitat de subjecte, fet i fonament.

En el cas que els fets que són objecte d'instrucció per possible assetjament en els termes d'aquests protocol no siguin sancionats penalment, en virtut d'allò que preceptua l'article 77 de la *Ley 39/2015, de 1 de octubre, sobre el procedimiento administrativo común de las administraciones públicas*, referit als mitjans de prova, els fets declarats provats per resolucions judicials penals fermes vincularà l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès respecte dels procediments sancionadors que se segueixen per raó de les conductes a què es refereix aquest protocol

Segona. Modificació de la contingència causant dels procediments d'incapacitat temporal

En el cas que s'adoptin mesures cautelars que es fonamentin en l'existència d'indicis de fets qualificables de les situacions d'assetjament a què es refereix aquest protocol, que l'informe



definitiu de la comissió d'investigació corresponent consideri que ha existit una situació d'assetjament de les descrites en aquest protocol o que s'imposin sancions per actuacions infractores qualificables com a assetjament d'acord amb aquest protocol, el servei de prevenció de riscos laborals o el servei de Recursos Humans durant a terme les actuacions necessàries per posar els informes emesos que acrediten la situació d'assetjament en coneixement de la persona afectada, de la Seguretat Social, de l'Institut Nacional de la Seguretat Social i de la Mútua d'accidents de treball als efectes que es procedeixi, si resulta procedent, a instruir l'expedient de determinació de la contingència causant de la situació d'incapacitat temporal per tal que es reconegui que aquesta és deguda a un accident laboral o malaltia professional.

Igualment, si els òrgans competents de la Seguretat Social declaren o reconeixen la situació d'incapacitat temporal per contingència derivada d'accident de treball o de malaltia professional de la persona afectada, aquesta circumstància farà prova en l'àmbit de la tramitació duta a terme per les comissions d'investigació. El servei de prevenció propi i el servei de recursos humans de l'Ajuntament de Cerdanyola del Vallès comunicaran aquesta circumstància a la comissió d'investigació corresponent abans de la terminació de la instrucció del procediment i emissió del seu informe.

Tercera.- Persones menors d'edat no emancipades o amb discapacitat psíquica.

En el cas que les persones denunciants o denunciades siguin menors d'edat no emancipades o amb discapacitat psíquica, totes les actuacions que es realitzin s'entendran amb la persona afectada i amb les persones que exerceixin la pàtria potestat o la tutela d'aquestes. Prèviament a l'adopció de qualsevol mesura que afecti persones menors d'edat no emancipades o persones amb discapacitat psíquica, es farà una avaluació de riscos per part del servei de prevenció propi que determini si l'adopció de les mesures posa en perill la seguretat o la salut d'aquestes persones, especialment, els riscos específics per a la seguretat, la salut i el desenvolupament d'aquestes persones derivada de la falta d'experiència, immaduresa per a avaluar riscos existents o potencials i del seu desenvolupament.

XIII. DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Aquest protocol s'aplicarà, sense retroacció d'actuacions, llevat que la regulació que contingui aquest protocol resulti més favorable i així es demani per la persona interessada, a les actuacions iniciades durant la vigència del protocol per a prevenir i garantir un entorn lliure d'assetjament a la feina, al qual es refereix la resolució d'alcaldia de 17 de maig de 2010, per la qual l'alcaldeessa resta assabentada de l'esmentat protocol.

XIV. DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

A l'entrada en vigor d'aquest protocol quedarà derogat el PROTOCOL PER A PREVENIR I GARANTIR UN ENTORN LLIURE D'ASSETJAMENT A LA FEINA, al qual es refereix la resolució d'alcaldia de 17 de maig de 2010, per la qual l'alcalde resta assabentat de l'esmentat protocol, sense perjudici que es pugui aplicar a les actuacions iniciades durant la seva vigència que encara no hagin conclòs, en els termes establerts en la disposició transitòria d'aquest protocol.



Cinquè.- **PUBLICAR** el text del “Protocol per la prevenció i l’abordatge de situacions d’assetjament psicològic i d’altres discriminacions en l’àmbit laboral” de l’Ajuntament de Cerdanyola del Vallès al Butlletí Oficial de la Província, al DOGC i al tauler d'edictes municipal.

Contra aquest acte administratiu, que és definitiu en via administrativa, es podrà interposar recurs contenciós administratiu davant la Sala contenciosa administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en el termini de dos mesos a comptar des del dia següent al de la recepció d'aquesta notificació.
No obstant això, podreu exercitar qualsevol altra acció si ho considereu convenient.

La secretària general,
Aurora Corral García

Cerdanyola del Vallès a 8 d'octubre de 2018