

Exp. 283/2025

ANUNCI

Acord del Ple de data 20/02/2025 de l'Ajuntament de SANT JAUME D' ENVEJA pel qual s'aprova definitivament el Protocol contra l'assetjament laboral (o moral, psicològic o mobbing)

En no haver-se presentat reclamacions durant el termini d'exposició al públic, queda automàticament elevat a definitiu l'Acord plenari inicial aprovatori del Protocol contra l'assetjament laboral (o moral, psicològic o mobbing), el text íntegre del qual es fa públic, per al seu general coneixement i en compliment del previst en l'article 178 del Text Refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya aprovat per Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, i 65 del Reglament d'Obres, Activitats i Serveis de les Entitats Locals aprovat per Decret 179/1995, de 13 de juny.

PROTOCOL D'ACTUACIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT LABORAL (O MORAL, PSICOLÒGIC O MOBBING) DE L'AJUNTAMENT DE SANT JAUME D'ENVEJA

1. Declaració de principis

El tracte amb dignitat és un dret de tota persona, igual que la salut en el treball, la prevenció de riscos laborals, el respecte a la integritat moral i física, i la no discriminació. Tots aquests drets estan garantits en la Constitució espanyola, en la normativa de la Unió Europea i en la legislació laboral espanyola.

En virtut d'aquests drets, l'Ajuntament de Sant Jaume d'Enveja assumeix que l'assetjament moral suposa un atemptat contra la dignitat i la salut dels treballadors i treballadores, per la qual cosa no el permetrà ni el tolerarà.

Per tant, queda expressament prohibida qualsevol acció o conducta d'aquesta naturalesa, que serà considerada com a falta laboral molt greu i comprometrà l'Ajuntament de Sant Jaume d'Enveja a fer ús dels seus poders directius i disciplinaris per protegir la plantilla de l'assetjament moral.

2. Objectius

L'Ajuntament de Sant Jaume d'Enveja es compromet a regular, per mitjà d'aquest protocol, l'assetjament moral, establint un mètode que s'apliqui tant per prevenir-lo com per solucionar-lo, amb les degudes garanties i prenent en consideració les normes constitucionals, laborals i les declaracions relatives als principis i als drets fonamentals en el treball.

3. Abast

Aquest protocol és aplicable a tots els treballadors i treballadores que desenvolupin la seva activitat professional a l'Ajuntament de Sant Jaume d'Enveja, independentment de la relació contractual que mantinguin amb aquesta.

4. Definicions

L'assetjament laboral (o moral, psicològic o mobbing) es defineix segons l'art. 173, punt 1, del Codi penal com els "actes hostils o humiliants contra un altre, que es realitzen de manera reiterada, i que sense arribar a constituir un tracte degradant, suposin un greu assetjament contra la víctima, en l'àmbit de qualsevol relació laboral, prevalent-se de la seva relació de superioritat" (Llei orgànica 5/2010, de 22 de juny).

MARIA TERESA SOLSONA BELTRI (1 de 1)
ALCALDESSA
Data Signatura: 26/03/2025
HASH: 4872b78b4344fc3dcdbf0dacb0e05



Sense tenir caràcter limitant ni excloent, i a manera d'exemple, es transcriu una llista d'aquests actes hostils o humiliants, els quals podrien ser considerats conductes d'assetjament moral (Font: NTP 476, NTP 854 de l'INSHT):

- ☐ Menyspreu i/o crítiques i/o atacs persistents i injustificats sobre el rendiment professional.
- ☐ Fixació d'objectius amb terminis poc raonables o inassequibles.
- ☐ Assignació de tasques impossibles.
- ☐ Control desmesurat o inapropiat del rendiment d'un treballador o treballadora.
- ☐ Denegació inexplicable o infundada de períodes de llicència, vacances i formació.
- ☐ Denegació de canvi de jornada, d'horari, de tasques o de promoció.
- ☐ Assignació de canvis constants de jornada, d'horari o de tasques contra la voluntat del treballador o treballadora.
- ☐ Obligació d'executar tasques contra la seva consciència.
- ☐ Assignació de tasques que l'aïllin dels seus companys i companyes.
- ☐ Prohibició de parlar amb els companys i companyes.
- ☐ Qüestionament constant de les decisions preses.
- ☐ No assignació de cap tasca de manera continuada.
- ☐ Assignació de tasques completament inútils o que no tenen valor productiu, sense sentit o degradants.
- ☐ Obligació de fer una tasca humiliant.
- ☐ Obligació de fer una tasca especialment nociva per a la salut.
- ☐ Fer fer el ridícul o calumniar.
- ☐ Atacs a les creences religioses.
- ☐ Ignorar la seva presència.
- ☐ Crítiques a la vida privada.
- ☐ Insults repetits a un treballador o treballadora.
- ☐ Difusió de rumors falsos sobre la seva feina.
- ☐ Difusió de rumors falsos sobre la seva vida privada.
- ☐ Amenaces verbals o per escrit.
- ☐ Agressions físiques.
- ☐ Etc.

5. Creació d'una comissió davant l'assetjament moral (CDA)

Es crearà una comissió davant l'assetjament moral (en endavant, CDA) que estarà formada per dos representants dels treballadors i treballadores i per dos representants de l'equip de govern de l'Ajuntament. Tindrà l'assessorament tècnic del servei de prevenció i d'altres tècnics i tècniques que puguin ser proposats per alguna de les parts. Els membres d'aquesta comissió (CDA) seran nomenats per l'Alcaldia.

Els noms dels membres de la comissió davant l'assetjament moral es comunicaran a



tots

els treballadors i treballadores de l'empresa, així com la finalitat i les funcions d'aquesta comissió.

6. Funcions de la comissió davant de l'assetjament

Les funcions de la comissió davant l'assetjament seran les següents:

- Rebre les denúncies que es produeixin per assetjament moral actuant amb el treballador o treballadora o en el seu lloc amb autorització expressa d'aquest.
- Designar la investigació dels fets a un tècnic o una tècnica de prevenció, que haurà d'explicar el procediment que s'estableixi.
- Tenir accés a tota la informació i documentació relacionada amb el cas. Per això, haurà de comptar amb la col·laboració del conjunt del personal de l'empresa, sense importar la seva jerarquia.
- En cas de ser necessari, cal acordar les mesures cautelars (per exemple, el canvi de lloc de treball de l'assetjador o assetjadora, etc.).
- Acordar les mesures preventives en origen que evitin la repetició de casos i les mesures correctores que es derivin de la investigació.
- Supervisar i vigilar el compliment de les mesures preventives adoptades i de la seva eficàcia.
- Vigilar i garantir la confidencialitat de les dades que s'aporten i que no hi ha represàlies contra les persones denunciants i, en general, contra les persones involucrades en el procés.
- Realitzar el seguiment d'aquest protocol anualment (dels seus procediments, del fet que les denúncies siguin tramitades i de manera ràpida i rigorosa).

7. Inici del procediment: denúncia

Tot treballador o treballadora que vulgui presentar una denúncia per assetjament moral, ho ha de fer per escrit, a qualsevol membre de la comissió davant l'assetjament. No s'acceptarà la via verbal com a mitjà de denúncia de les sospites d'assetjament laboral.

La persona denunciant pot ser la mateixa afectada o qualsevol altra persona de l'empresa que sigui testimoni del possible assetjament.

L'escrit de la denúncia haurà de contenir, com a mínim:

- a) Persona sol·licitant.
- b) Dades de les persones implicades: nom, lloc de treball i secció de la persona assetjada i de la persona assetjadora (mínims).
- c) Breu descripció dels fets.
- d) Documentació, en cas que n'hi hagi.
- e) Sol·licitud d'inici del protocol d'actuació davant l'assetjament.
- f) Lloc i data.

8. Procediment

8.1 Inici del procés d'investigació:

Una vegada un membre de la CDA hagi rebut una denúncia, la comissió es reunirà en el termini màxim de dos dies laborables i encarregarà a un tècnic o tècnica de



prevenció la realització de la investigació de la denúncia, utilitzant els mètodes establerts en el punt de diagnòstic i mesures i seguint el procediment establert en aquest protocol. El termini màxim d'aquesta investigació serà de quinze dies laborables (aquest termini es podrà prorrogar per causes justificades, com ara no poder demanar tota la informació, no haver pogut entrevistar tots els testimonis proposats, etc.).

8.2 Diagnòstic:

El tècnic o tècnica entregarà al treballador o treballadora presumptament assetjat el qüestionari de Leymann LIPT 60.

Si el qüestionari té un resultat afirmatiu, el tècnic o tècnica sol·licitarà al treballador o treballadora que relati per escrit els fets concrets que han tingut lloc i si hi ha algun testimoni, i se'l citarà per fer una entrevista. Els guions del relat i de l'entrevista, els prepararà el tècnic o la tècnica, i s'elaboraran a partir de les respostes positives en el LIPT, ordenades per grups de factors (accions a partir de mesures organitzacionals, atacs a la vida privada, etc.). Els resultats del LIPT i del guió de l'entrevista i del relat seran lliurats amb suficient antelació als membres de la CDA.

En relació amb el relat i l'entrevista de la persona presumptament assetjada, el tècnic o la tècnica entrevistarà, posteriorment, els testimonis proposats per aquesta i també totes les persones que proposin qualsevol de les parts, perquè amb el seu testimoni puguin aportar més informació per a un diagnòstic millor, així com les persones que voluntàriament es presentin, perquè es consideren posseïdores d'informació rellevant sobre el cas.

En el cas de les entrevistes, tant la persona presumptament assetjada com la suposada persona assetjadora podran assistir amb una persona de la seva confiança, sigui representant legal dels treballadors o no.

Amb tota aquesta informació, i seguint el guió prèviament preparat a partir de les respostes positives al LIPT, el tècnic o tècnica farà un informe per escrit que lliurarà i presentarà a la CDA per a la seva anàlisi, amb un termini suficient perquè pugui ser estudiat per cada part, abans de les reunions d'aquesta comissió.

8.3 Mesures cautelars, correctores i preventives

La CDA es reunirà tantes vegades com sigui necessari per arribar a una conclusió sobre el diagnòstic i per acordar les mesures cautelars, correctores i preventives en origen en el termini de cinc dies laborables des de la presentació de l'informe del tècnic o tècnica.

No es podrà activar cap mesura ni cap acció en relació amb la denúncia d'assetjament fins que la CDA arribi a aquestes decisions i les comuniqui a les persones afectades.

En cas que es derivés l'obertura d'un procediment disciplinari, serà la direcció de l'empresa qui prengui la decisió, la qual cosa no obstaculitzarà la implementació de la resta de mesures.

Tant si el cas és positiu com negatiu, les deficiències de l'organització del treball detectades i la seva anàlisi es traslladaran al comitè de seguretat i salut (CSS). Aquest concretarà la seva avaluació, si cal, i/o l'establiment de mesures preventives. Serà tasca del CSS revisar, si és necessari, l'avaluació de riscos psicosocials així com la planificació de l'activitat preventiva existent a l'empresa pel que fa als riscos constatats.

Igualment, després del procés, es valorarà si la persona denunciant i la persona denunciada poden treballar juntes. En cap cas podran ser obligades a fer-ho contra la seva voluntat i la direcció de l'empresa es compromet a facilitar els canvis de lloc de treball que fossin sol·licitats per garantir aquest fet.

Si s'haguessin produït represàlies o si hagués existit algun perjudici contra la persona presumptament assetjada, aquesta serà restituïda a les condicions en què es trobava amb anterioritat i es farà una comunicació pública al conjunt de la plantilla.



Quan l'estudi d'un cas conclogui que hi ha hagut assetjament amb resultat de danys a la salut, bé siguin físics bé siguin psíquics, es considerarà com a accident laboral i es trametrà a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals per procedir al seu reconeixement i per atendre els danys físics i/o psíquics que la salut de la persona hagi pogut patir.

Aquesta comunicació es farà per escrit des del servei de prevenció, el CSS o per part dels delegats i delegades de prevenció i la direcció de l'empresa, perquè, en cas que hi hagi baixa mèdica, es lliurarà el comunicat d'accident corresponent o, en cas que no n'hi hagi, aquesta situació s'inclogui en la relació mensual d'accidents sense baixa mèdica. Al final del protocol s'adjunta un model d'aquesta comunicació a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals.

8.4 Comunicació de les decisions

Una vegada estudiat el cas, se n'informarà a tots els agents i les persones implicades.

Així, la CDA:

- ☐ Informarà els òrgans de prevenció de l'empresa (delegats i delegades de prevenció, comitè de seguretat i salut, servei de prevenció, treballadors i treballadores designats, etc.).
- ☐ Informarà de les conclusions la persona denunciant, la persona denunciada i els testimonis.
- ☐ S'informarà el conjunt de la plantilla de les mesures de prevenció adoptades.

8.5 Seguiment i avaluació

La CDA realitzarà el seguiment d'aquest protocol anualment (dels seus procediments, del fet que les denúncies són tramitades i de manera ràpida i rigorosa). Així mateix, supervisarà i vigilarà el compliment de les mesures preventives adoptades i la seva eficàcia. Finalment, vigilarà que no hi hagi represàlies contra les persones denunciants i, en general, contra les persones involucrades en el procés.

Per tot això, la CDA treballarà en coordinació amb els òrgans de prevenció existents a l'empresa.

9. Divulgació del protocol

L'Ajuntament ha de garantir el coneixement efectiu d'aquest protocol a tots els treballadors i treballadores i a tots els nivells de l'Ajuntament de Sant Jaume d'Enveja.

Aquesta difusió incidirà en el compromís de la direcció de garantir ambients de treball en què es respectin la dignitat i la salut de les persones treballadores.

Periòdicament, a proposta de la CDA, s'anirà actualitzant la informació a la plantilla sobre aquest procediment.

El present Protocol va ser aprovat pel Ple de l'Ajuntament de Sant Jaume d'Enveja en data 20 de febrer de 2025 i mantindrà la seva vigència mentre no s'acordi la seva modificació o derogació.

Contra el present Acord, s'interposarà recurs contenciós-administratiu, davant la Sala contenciosa administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, amb seu a Barcelona, en el termini de dos mesos a comptar des de l'endemà a la publicació del present anuncio, de conformitat amb l'article 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, de la Jurisdicció Contenciós-Administrativa.

