

MUNICIPIS

Ajuntament de Sueca

2025/00784 Anunci de l'Ajuntament de Sueca sobre l'aprovació del protocol per a la prevenció i actuació en casos d'assetjament laboral.

ANUNCI

Pel present es fa públic que l'Ajuntament de Sueca mitjançant Resolució d'Alcaldia número 80 del dia 15 de gener de 2025, ha aprovat el Protocol per a la prevenció i actuació en casos d'assetjament laboral, segons figura en l'Annex del present edicte.

El text íntegre del protocol aprovat es el següent:

VEURE ANNEX

La qual cosa es fa pública per a general coneixement.

Sueca, 22 de gener de 2025.—L'alcalde, Julián Sáez Vercher.



PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN CASOS D'ASSETJAMENT LABORAL

INDEX

1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS
2. OBJECTE DEL PROTOCOL
3. ÀMBIT D'APLICACIÓ
4. CONCEPTES I DEFINICIONS
 - 4.1. Conflicte interpersonal
 - 4.2. Assetjament
 - 4.3. Assetjament psicològic en el treball o «mobbing»
 - 4.4. Definicions a efectes del present procediment
5. NORMATIVA I CRITERIS LEGALS
6. PRINCIPIS DIRECTOS DEL PROTOCOL
 - 6.1 Compromís i confidencialitat
7. APLICACIÓ DEL PROCEDIMENT
 - 7.1. Inici desenvolupament del procediment
8. MESURES DE PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ DEL PROTOCOL
9. SEGUIMENT DEL PROTOCOL
10. GESTIÓ DOCUMENTAL I REGISTRES



1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

De conformitat amb el que es disposa en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'Ajuntament de Sueca vol aconseguir un entorn de treball en el qual es respecte la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral i la dignitat i la llibertat de totes les persones treballadores de l'Ajuntament i persones alienes (clients, proveïdors, etc.) que mantinguen una relació laboral amb l'Ajuntament de Sueca, i manifesta la seua voluntat a propiciar el desenvolupament de qualsevol disposició interna que incidisca en la consecució d'un àmbit de treball lliure de qualsevol tipus d'assetjament.

L'obligació específica continguda en l'anterior llei, juntament amb totes les referències a l'assetjament en l'àmbit laboral (Ordre Social) i no laboral (Codi Civil i Penal) no fan sinó plantejar l'actualitat d'aquesta problemàtica, i recollir la necessitat de fer front a aquesta. D'una banda, emfatitzant la no acceptabilitat de les conductes d'assetjament en el treball, del tipus que siguen, i per un altre i de manera coherent, plantejant accions de prevenció i de sanció de les mateixes quan es produïsquen. Al seu torn, aquestes accions de prevenció i de sanció es recolzen en dos àmbits normatius previs que tenen a veure, respectivament, amb el dret a l'ocupació efectiva, la no discriminació i el respecte a la intimitat i la consideració de la seua dignitat, als quals té dret tot treballador:

D'una banda, segons recull 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, així com el RDL 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estat Bàsic de l'Empleat Públic; i d'altra, amb el dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, establert per la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.

Per a això s'ha elaborat aquest protocol amb la finalitat d'evitar situacions d'assetjament psicològic i/o altres tipus de violència en l'àmbit laboral, deixant clar que no es permetrà ni tolerarà cap mena d'assetjament dins de les instal·lacions i centres de treball pertanyents a l'Ajuntament de Sueca i que seran durament sancionades les persones que promoguen o practiquen aquests tipus d'assetjament. Encara en el cas que l'assetjament siga no intencionat no es permetrà de cap manera i s'aplicarà el mateix protocol. Queda, per tant, expressament prohibit qualsevol comportament o conducta d'esta naturalesa, podent ser considerada, amb independència del que s'establix en la legislació penal, com falta molt greu, donant lloc a les sancions que estableix el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic.

S'entendrà com a assetjament en el treball, tota conducta, declaració o sol·licitud, que siga ofensiva, humiliant, violenta o intimidatòria i que implique l'insult, menyspreu, humiliació, discriminació o coacció a la persona en l'àmbit psicològic, sexual i/o ideològic.



L'Ajuntament de Sueca es compromet a:

- Difondre el Protocol contra l'assetjament laboral a tot el personal intern i a qualsevol persona que, per la seua relació laboral amb l'Ajuntament, el sol·licite. La difusió podrà executar-se a través d'intranet o d'altres mitjans de comunicació.
- Donar suport a les persones treballadores que es vegen sotmeses a situacions d'assetjament, investigant els casos individualment, segons s'indica en el present document.
- Facilitar la informació i formació necessària al personal per a donar a conèixer les pautes a seguir amb l'objectiu de previndre i actuar en contra de l'assetjament laboral.
- Tramitar totes les queixes o denúncies que es presenten per registre general d'entrada en l'Ajuntament de Sueca.
- Proveir tots els mitjans al seu abast per a previndre, sensibilitzar, evitar i, si és el cas, detectar i eliminar qualsevol situació d'assetjament, així com sancionar qualsevol conducta que porte a tals situacions, garantint en tot cas, que l'assistència i protecció de les víctimes es realitze seguint els principis de sigil, respecte, professionalitat, objectivitat i imparcialitat i celeritat; així com confidencialitat, garantia dels drets laborals i de protecció social de la víctimes, prohibició de represàlies de la suposada víctima o persones que donen suport a la denúncia o denúncia en supòsits d'assetjament laboral.

L'Ajuntament de Sueca no tolerarà cap mena de represàlies contra aquelles persones que col·laboren amb la investigació o que promoguen la denúncia de les situacions d'assetjament.

Serà igual de contundent contra aquelles persones que promoguen falses denúncies, a les quals se'ls aplicarà el mateix protocol.

2. OBJECTE DEL PROTOCOL

El present protocol descriu el procés a seguir per tot el personal de l'Ajuntament de Sueca i el personal externalitzat d'altres empreses que realitzen la seua activitat laboral dins de les instal·lacions de l'Ajuntament, en cas de trobar-se exposat a situacions de conflicte interpersonal, assetjament psicològic o assetjament laboral, presumptament provocat per qualsevol empleat/da públic, aplicant-se per a la resolució de les situacions descrites mesures de mediació i anàlisi guiades; prenent en consideració la dignitat de les persones, els drets inviolables que li són inherents i, finalment, el respecte a la llei i als altres.

Així mateix, estableix les mesures necessàries per a previndre i evitar que es produïska qualsevol tipus de conflicte interpersonal, assetjament psicològic i assetjament laboral, així com determinar concretament les actuacions d'instrucció i sanció internes i les seues garanties en cas que alguna persona treballadora presente una queixa en aquestes matèries mitjançant la implantació de mesures reactives front a l'assetjament, i en el seu cas, el règim disciplinari que procedisca.



Tota persona que considere que es troba afectada per un conflicte interpersonal o que haja sigut objecte d'assetjament psicològic, o un altre tipus de violència en el lloc de treball, tindrà dret a presentar el corresponent registre d'entrada exposant la situació, sense menyscar de les accions penals o civils que la persona assetjada puga exercitar externament a l'organització. La persona afectada per un comportament susceptible de ser constitutiu d'assetjament (víctima), incloent-hi el realitzat a través de mitjans tecnològics, informàtics o ciberassetjament, podrà sol·licitar l'activació del protocol.

Qualsevol empleada o empleat públic té l'obligació de posar en coneixement els casos de possible assetjament laboral que conega.

Conscient que la millora de les condicions de treball repercuteix tant en la productivitat com en el clima laboral, i considerant que les conductes constitutives d'assetjament no perjudiquen únicament els treballadors directament afectats, sinó que repercuteixen igualment en el seu entorn més immediat i en el conjunt de l'empresa, l'Ajuntament de Sueca es compromet a previndre els comportaments constitutius d'assetjament i afrontar les queixes que puguen produir-se, fomentar la cultura preventiva de l'assetjament, manifestar la tolerància zero enfront de les situacions d'assetjament que puguen detectar-se, informar, formar i sensibilitzar a les empleades i empleats públics en matèria d'assetjament, donant pautes per a identificar estes situacions, previndre-les i evitar que es produïsquen, esclarir internament, de manera àgil, ràpida i confidencial les comunicacions d'assetjament en llaures a precisar si s'ha produït una situació d'assetjament laboral i garantir la seguretat, integritat i dignitat de les persones implicades, l'aplicació de les mesures que en cada cas procedisquen per a la protecció de les víctimes en tot moment, fent costat a la persona que ha patit l'assetjament per a evitar la seua victimització secundària, impulsant l'adopció de les mesures que siguen oportunes per a eliminar l'assetjament.

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El present protocol és aplicable als empleats/des públics/ques i a totes les persones d'empreses externes i alienes que mantinguen una relació laboral amb l'Ajuntament (clients, proveïdors, etc.) que informen d'alguna situació patida per algun empleat/da públic/a de l'Ajuntament de Sueca, així com a diferent personal que puga tenir alguna relació circumstancial i/o temporal amb l'Ajuntament de Sueca, tal i com persones en formació, les que realitzen pràctiques, personal voluntari, etc. o aquelles que realitzen qualsevol tipus de col·laboració anàloga.

Podrà activar el present protocol, de cara a l'adopció de les mesures necessàries per a la seua protecció, el personal pertanyent a empreses externes que desenvolupen el seu treball en edificis de l'Ajuntament de Sueca que es consideren víctimes d'assetjament per part de personal sota l'àmbit de direcció i organització de



L'Ajuntament. L'Ajuntament de Sueca comunicarà a l'empresa de la víctima l'activació del protocol perquè, en el seu àmbit, s'adopten les mitjanes i procediments que corresponguen.

Igualment, de cara a l'adopció de les mesures necessàries per a la seua protecció, podrà activar el present protocol el personal dins de l'àmbit d'aplicació del mateix i sota l'àmbit de direcció i organització de l'Ajuntament de Sueca, quan es consideren víctimes d'assetjament per part de personal d'empreses externes que desenvolupen el seu treball en centres de l'Ajuntament. L'Ajuntament de Sueca comunicarà a l'empresa de la presumpta persona assetjadora l'activació del protocol perquè, en el seu àmbit, s'adopten les mesures i procediments que corresponguen, que en tot cas garantiran la separació física de les persones afectades.

Les empreses externes contractades seran informades de l'existència d'este protocol.

A efecte d'este protocol, estarà inclosa tota forma en què puga produir-se l'assetjament laboral, incloent-hi el realitzat a través de mitjans tecnològics, informàtics o ciberassetjament.

4. CONCEPTES I DEFINICIONS

4.1 Conflicte interpersonal

El conflicte interpersonal en l'entorn laboral s'entén com les diferències que sorgeixen entre les persones per causa d'intercanvi d'informació i/o opinions i que generen confrontació entre elles, de l'intent d'aconseguir un dret, de l'oposició a una decisió i la lluita o la discussió entre els uns i els altres amb la intenció d'aconseguir un acord.

Els principals conflictes són:

- Conflicte d'interès: Defensa d'un benefici, d'un objecte, d'un avantatge.
- Conflicte de poder: Secundari a la percepció que la pròpia zona d'influència està en risc o a la intenció d'aconseguir més nivell de control i de capacitat de decisió.
- Conflicte d'identitat: Les accions d'un/a company/a o d'una persona de jerarquia superior que agredisquen la identitat personal o professional.
- Conflicte ideològic: S'origina una impossibilitat de convivència, que impedeix establir compromisos, a causa de diferències en l'ètica, en la visió de les coses, en la religió, en la política, etc.

Els conflictes poden provocar efectes negatius en la persona i en l'organització on succeeix, si bé per si mateixos no suposen la presència de conductes, accions o comportaments compatibles amb assetjament de qualsevol tipus. S'aborden en aquest procediment atès que l'escalament d'aquests, o la inacció davant la seua manifestació pot derivar en situacions de risc que comporten violència, per tant, hem de treballar per a previndre'ls a l'origen.



Quan ens referim a conflictes en l'àmbit laboral solem pensar en circumstàncies negatives, divergències, lluites, etc., (conflictes disfuncionals). No obstant això, els conflictes poden suposar una oportunitat de canvi al diàleg i cooperació, sempre que es gestionen amb eficàcia. Per això, cada conflicte ha de tractar-se de diferent manera. No enfrontar-se a la situació conflictiva o evitar-la no fa que desaparega, sinó que el problema es perpetue en el temps.

Les següents situacions de possible conflicte interpersonal no es consideren assetjament (relació no exhaustiva):

- Crítiques constructives o avaluacions del treball explícites.
- Conflictes entre dues persones per problemes concrets que generen discussió.
- Acte singular: canvi de lloc de treball justificat, sanció correcta, discussió puntual, etc.
- Situació col·lectiva de tipus organitzatiu: eliminació d'hores extres, canvis d'horaris, etc.
- Modificacions substancials de les condicions de treball de forma motivada i seguint el procediment legalment establert.
- Conflictes sorgits durant les vagues, protestes, etc.
- Amonestacions sense desqualificar per no realitzar bé el treball.
- Conflictes personals i sindicals.

4.2 Assetjament

L'article 28 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social, defineix l'assetjament com tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona, que tinga com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seua dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu.

És a dir, afecta a tot acte, conducta, declaració o sol·licitud que puga considerar-se discriminatori ofensiu, humiliant, intimidatori o violent, o bé intrusions en la vida privada.

4.3 Assetjament psicològic en el treball o o "mobbing"

Segons la Nota Tècnica de Prevenció NTP 854 del INSST, s'entén per assetjament psicològic en el treball l'exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de manera reiterada i prolongada en el temps, cap a una o més persones per part d'una altra/es que actuen front aquella/es des d'una posició de poder (no necessàriament



jeràrquic). Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut.

Aquest comportament, que sovint comporta baixes laborals continuades i prolongades, té per finalitat destruir les xarxes de comunicació de la víctima, destruir la seua reputació, minar la seua autoestima, pertorbar l'exercici de la feina de casa, degradar deliberadament les condicions de treball de la persona agredida, produint un mal progressiu i continu a la seua dignitat per a aconseguir que finalment aqueixa persona o persones abandonen el seu lloc de treball.

Aquesta violència psicològica, a vegades es realitza en funció del sexe, la raça, l'edat, opinió, religió, circumstàncies personals o socials de la víctima i en tots els casos, atempta contra la personalitat, la dignitat o la integritat física o psíquica d'una persona.

Existeixen altres definicions per a l'assetjament psicològic o "assetjament psicològic", exposant a continuació algunes d'elles:

- La definició que realitza H. Leymann sobre el "mobbing", estableix que són situacions en les quals una persona o un grup de persones exerceixen un conjunt de comportaments caracteritzats per una violència psicològica, de manera sistemàtica (almenys una vegada per setmana), durant un temps prolongat (més de 6 mesos), sobre una altra persona en el lloc de treball.
- La Comissió Europea ho defineix com el comportament negatiu entre companys/as o entre superiors i inferiors jeràrquics, a causa del qual la persona afectada és objecte d'assetjament i atacs sistemàtics, durant un temps prolongat, de manera directa o indirecta, per part d'una o més persones, amb l'objectiu i/o l'efecte de fer-li el buit.
- L'Agència Europea per a la SST ho defineix com el comportament irracional repetit respecte a un empleat o a un grup d'empleats, que constitueix un risc per a la seua salut i seguretat, física i mental.

L'assetjament psicològic és una situació que evoluciona al llarg del temps i que en moltes ocasions té el seu origen en esdeveniments poc rellevants, però que poden acabar amb la víctima fora de la vida laboral.

Formes d'expressió d'assetjament psicològic o "mobbing"

Es consideren situacions poden evidenciar l'existència situacions d'assetjament psicològic:

- Accions contra la reputació o la dignitat de la persona: ridiculitzar, riure's del seu aspecte físic, veu, conviccions personals o religió, del seu estil de vida.
- Accions contra l'exercici del treball de la persona: Quantitat de treball excessiva o difícil de realitzar, privació de la realització de qualsevol tipus de treball, negar o



ocultar els mitjans per a la realització del seu treball, sol·licitar a la persona demandes contradictòries o excloents, obligar a fer tasques en contra de les seues conviccions morals.

- Accions que manipulen la comunicació o la informació: No informar la persona treballadora sobre diferents aspectes del seu treball, no aclarir les seues funcions i responsabilitats, no ensenyar els mètodes de treball a realitzar, no ensenyar la quantitat i qualitat del treball a realitzar, mantindre a la persona treballadora en una situació d'incertesa, fer ús hostil de la comunicació, tant explícitament (amençant-la, criticant-la o reprenent-la sobre temes laborals com al referent a la seua vida privada, etc.), com implícitament (no dirigir-li la paraula, no fer cas de les seues opinions, ignorar la seua presència, etc.), utilitzar selectivament la comunicació per a reprendre o amonestar, mai per a felicitar i accentuar la importància dels seus errors i minimitzar la importància dels seus assoliments.

- Accions d'iniquitat: Establir diferències de tracte, distribució no equitativa del treball i desigualtats remuneratives.

- Abús d'autoritat: Deixar a la persona treballadora de forma continuada sense ocupació efectiva o incomunicada sense cap causa que ho justifique, dictar ordres d'impossible compliment amb els mitjans que se li assignen, ocupació en tasques inútils o que no tenen valor productiu, accions de represàlia front de persones treballadores que han plantejat queixes, denúncies o demandes enfront de l'Ajuntament o que han col·laborat amb les reclamacions.

- Tracte vexatori: Insultar o menysprear repetidament a una persona treballadora, reprenent-la reiteradament davant d'altres persones, difondre rumors falsos sobre el seu treball o vida privada.

- Assetjament discriminatori (Art. 8.13 bis TRLISOS): Quan està motivat per creences polítiques i religioses de la víctima, atacs per motius sindicals, sexe o orientació sexual, dones embarassades o maternitat, edat, estat civil, origen, ètnia, nacionalitat i discapacitat.

Nota.- Estes situacions no estableixen un *numerus clausus* taxa, permetent aplicació analògica de situacions similars que es puguin donar-se.

Conductes que no es consideren assetjament psicològic

No tindran la consideració d'assetjament psicològic aquelles conductes que impliquen un conflicte, esdevingut en el marc de les relacions humanes, i que evidentment afecten l'àmbit laboral, es donen en el seu entorn i influïsquen en l'organització i en les relacions laborals. Cal evitar que els conflictes deriven en qualsevol forma de violència en el treball i es convertisquen en habituals o desemboquen en conductes d'assetjament psicològic.

Tampoc tindran consideració d'assetjament psicològic aquelles situacions on no existisquen accions de violència en el treball realitzades de manera reiterada i/o



prolongada en el temps (per exemple, un fet de violència psicològica aïllat i de caràcter puntual).

Així mateix, no constituïria assetjament psicològic l'estil de comandament autoritari per part de les persones de major rang la incorrecta organització del treball, la falta de comunicació, etc., tractant-se, no obstant això, de situacions que haurien de tractar-se en el marc de la prevenció dels riscos psicosocials.

A tall d'exemple, algunes de les situacions que no es considerarien assetjament psicològic són:

- Un fet violent singular i puntual (sense prolongació en el temps).
- Accions irregulars organitzatives que afecten el col·lectiu.
- La pressió legítima d'exigir el que es pacta o les normes que existisquen.
- Un conflicte.
- Crítiques constructives, explícites, justificades.
- La supervisió-control, així com l'exercici de l'autoritat, sempre amb el degut respecte interpersonal.
- Els comportaments arbitraris o excessivament autoritaris realitzats a la col·lectivitat, en general.
- Una situació col·lectiva de tipus organitzatiu: eliminació d'hores extres, canvis d'horaris, etc.
- Conflictes durant les vagues, protestes, etc.
- Amonestacions sense desqualificar per no realitzar bé el treball.

4.4 Definicions a efectes del present procediment

L'expressió "**persona protegida**" es refereix a totes les persones que formen part de la nostra organització i, emparades pel present procediment, es troben immerses en una situació d'assetjament, ja siga com a persona demandant o com a demandada.

L'expressió "**persona demandant**" es refereix a tota persona que comunica una situació d'assetjament, podent ser una altra persona diferent de la persona que ho pateix.

L'expressió "**persona demandada**" es refereix a tota persona respecte de la qual s'acusa de sotmetre a una altra a una situació d'assetjament.



L'expressió **"conciliació"** es refereix al procés pel qual s'insta les parts a resoldre les qüestions objecte de litigi entre ells i a aconseguir una solució mútuament acceptable que elimine la situació presentada.

"Assetjament" es considera tota conducta, declaració o sol·licitud que, realitzada amb una certa reiteració i sistematicitat, pugua considerar-se ofensiva, humiliant, violenta o intimidatòria, sempre que es produïsca en el lloc de treball o en ocasió d'aquest i que implique l'insult, menyspreu, humiliació, discriminació o coacció de la persona protegida en l'àmbit psicològic, sexual i/o ideològic, podent arribar a lesionar la seua integritat a través de la degradació de les condicions de treball, qualsevol que siga el motiu que porte a la realització d'aqueixa conducta.

Es considerarà **"denúncia falsa"** aquella denúncia en la qual, després de la instrucció del procediment, resulte que concorren simultàniament els següents dos requisits:

- a) que manque de justificació i fonament.
- b) que la seua presentació s'haja produït amb mala fe per part de la persona demandant o amb l'única fi de danyar a la persona demandada (assetjament invers) en els mateixos termes descrits en les definicions anteriors.

A continuació, s'enumeren una sèrie de **supòsits d'assetjament laboral**, si bé aquestes no constitueixen una llista tancada, sent per tant possible la inclusió de supòsits no expressament definits en aquesta:

- A) Mesures destinades a aïllar de l'activitat professional a una persona protegida amb atacs al seu rendiment, manipulació de la seua reputació i buidatge de funcions.
- B) Abús de poder, amb fixació d'objectius inassolibles o assignació de tasques impossibles, control desmesurat del rendiment i denegació injustificada de l'accés a períodes de llicència i activitats de formació.
- C) Contacte físic deliberat i no sol·licitat, comentaris, gestos o insinuacions de caràcter sexual no consentits, sol·licitud de favors sexuals, i qualsevol altre comportament que tinga com a causa o com a objectiu la discriminació, l'abús o la humiliació del treballador per raó del seu sexe.
- D) Accions destinades a discriminar, aïllar o desacreditar a una persona per raó de la seua adscripció ideològica, política o sindical, manipulant la seua reputació o obstaculitzant la seua funció representativa en l'empresa.

5. NORMATIVA I CRITERIS LEGALS

- L'Estatut dels Treballadors estableix el dret de tot treballador a la no discriminació i al respecte a la intimitat i la consideració de la seua dignitat.
- El RDL 5/2015, de 30 d'octubre, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic: La disposició addicional sèptima recull el deure de les Administracions Públiques d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.



- La Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos laborals, imposa a les empreses el deure de vigilar i millorar les condicions de treball dels seus empleats, identificant els riscos no sols de caràcter físic, sinó també, aquells de caràcter psicosocial que puguen causar una deterioració en la seua salut.
- La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, d'igualtat entre homes i dones, estableix en el seu article 48, en relació amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, l'obligació de les empreses d'arbitrar procediments específics per a la seua prevenció i per a donar llit a les denúncies o reclamacions que puguen formular els qui hagen sigut objecte d'aquest.
- L'article 2 del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, indica el següent: "Totes les empreses compreses en l'article 1.2 de l'Estatut dels Treballadors, amb independència del nombre de persones treballadores en plantilla, d'acord amb el que s'estableix en l'article 45.1 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar, prèvia negociació, mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, així com promoure condicions de treball que eviten l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seua prevenció i per a donar llit a les denúncies o reclamacions que puguen formular els qui hagen sigut objecte d'aquest."
- En l'àmbit internacional, cal esmentar, el Conveni 190 de la OIT sobre la violència i l'eliminació de l'assetjament en el món del treball, i la Recomanació Núm. 206 sobre violència i l'assetjament. Aquest conveni es troba en l'actualitat en procés de ratificació per part dels estats membres.
- Finalment, comentar que el criteri tècnic CT 104/2021 de la Inspecció de Treball i Seguretat Social avala el que s'estableix en el CT 69/2009 sobre assetjament i violència en el treball, si bé introdueix un canvi important en la conducta d'assetjament, en considerar que no és necessari acreditar la intencionalitat de fer mal, sinó que bastaria amb acreditar la presència d'un nexa de causalitat adequat entre el comportament i el resultat del mateix sobre la persona treballadora fruit d'aquesta violència (conducta deliberada).

6. PRINCIPIS DIRECTORS DEL PROTOCOL

L'Ajuntament de Sueca declara que tota persona té dret a rebre un tracte cortès, respectuós i digne. En virtut d'aquest dret fonamental de conformitat amb la declaració Universal dels Drets Humans de la OIT (Organització Internacional del Treball), es reconeix la necessitat d'adoptar mesures per a garantir que totes les persones treballadores gaudisquen d'igualtat de tracte, reconeixent de que totes les formes d'assetjament constitueixen, no sols un afront al tracte equitatiu, sinó també una falta molt greu que no pot, ni ha de ser tolerada.



Els comportaments anteriors ocasionen danys a la salut mental o física i al benestar dels individus, sent qualificats com a maltractament físic i/o psicològic a les persones. Així mateix, també perjudiquen els objectius i la labor de l'entitat; per consegüent, l'Ajuntament de Sueca es compromet a atendre tots els casos d'assetjament dels quals tinga coneixement per part de les persones treballadores de l'entitat, tot això sense menyscar de les accions civils i/o penals que la persona assetjada puga o vulga executar.

L'Ajuntament de Sueca garanteix el dret a utilitzar el present procediment sense por de ser objecte de represàlies, intimidació, ni de tracte injust, discriminatori o desfavorable. Aquesta protecció s'aplicarà per igual tant a les persones que formulen un al·legat, a aquelles que faciliten informació en relació amb aquest al·legat o a les persones acusades; és a dir, a totes les persones implicades. Per a això, una vegada es reba una comunicació per registre general d'entrada d'una possible situació d'assetjament, l'Ajuntament podrà secundar-se en personal extern d'assessorament en aquesta matèria per a dur a terme la intervenció psicosocial que procedisca, la qual generarà un informe que facilitarà l'adopció de mesures preventives per part de l'Ajuntament; així com servirà per a informar el denunciant referent a la resolució del cas.

D'igual forma, la persona demandant podrà recórrer directament a algun òrgan extern de l'Administració Pública per a realitzar una denúncia en cas de possible assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe:

- Mediator/a de l'Administració Pública.
- Inspecció de Treball.
- Via judicial.
- Via denuncia policial.

Entre les responsabilitats per part de l'Ajuntament en aquesta matèria es troben les següents:

- Donar suport a les persones que denuncien estar en situació d'assetjament dins de l'àmbit laboral, i cerciorar-se que realment pugen estar patint aquest tipus de situacions d'assetjament.
- Facilitar la informació per a valorar les opcions i veure la manera de resoldre el conflicte.
- Respectar el principi de presumpció d'innocència de la suposada persona denunciada.
- Facilitar la informació de les vies de resolució.
- Informar dels drets i les obligacions en cada cas.



- Implantar les mesures preventives recollides en els informes resultants de les investigacions realitzades pel propi ajuntament o per assessors externs, relacionades amb possibles orígens de conflicte interpersonal o possibles casos d'assetjament denunciats per escrit.

Si la persona demandant acudira directament a un òrgan extern de l'Administració Pública, l'Ajuntament executarà les mesures requerides per l'òrgan en qüestió.

Les persones que denuncien una possible situació d'assetjament, així com les persones denunciades de la seua possible realització, tindran dret a sol·licitar, com una de les mesures cautelars, deixar de treballar amb la persona o persones denunciades o la persona denunciant (distanciament social) o modificació dels horaris de treball per a evitar la coincidència en el lloc de treball, sempre que siga possible poder adoptar estes sol·licituds, sense por de ser objecte de cap mena de desavantatge o represàlia. El responsable de cada departament junt al servei de recursos humans, proposaran, si escau, actuació a implantar atenent cada situació concreta, que serà si és el cas, adoptada per l'Alcaldia.

L'Ajuntament de Sueca disposa que la violació dels drets establits en el present protocol serà objecte de mesures disciplinàries i altres mesures que considere pertinents l'entitat a l'empar de la normativa laboral.

En el cas que succeïsquen denúncies falses sobre altres persones, s'adoptaran, si procedeix, mesures disciplinàries que considere oportunes, podent contemplar qualsevol mesura laboral i/o sancionadora, que la legislació vigent permetia, per a la situació i/o persones implicades.

L'Ajuntament de Sueca acorda formular i aplicar estratègies que incloguen elements d'informació, educació, capacitació, seguiment i avaluació amb l'objecte no sols de previndre l'assetjament, sinó també d'influenciar sobre les actituds i comportaments de les persones que integren l'organització, de conformitat amb l'esperit i la intenció del present acord. Tant les persones que ocupen càrrecs de responsabilitat com la resta del personal rebran informació i/o formació respecte del funcionament pràctic d'aquest procediment.

L'Ajuntament de Sueca destaca que incumbeix a tot el personal la responsabilitat de complir amb les disposicions en matèria d'assetjament en l'àmbit laboral, i es compromet a realitzar totes les actuacions que siguen necessàries per a garantir que tot el personal col·labore en l'aplicació i el funcionament eficaç d'aquest, mitjançant la deguda informació i accessibilitat al procediment i a les seues mesures.

6.1 Compromís i confidencialitat

L'Ajuntament de Sueca reconeix la seua obligació de salvaguardar el dret a la intimitat i la confidencialitat durant tot el procés abastat per aquest procediment. Tota informació relativa a avaluar l'existència d'una situació d'assetjament es manejarà de



manera que es protegisca el dret a la intimitat de tots els implicats. Es garantix el respecte i protecció a les persones. Les actuacions o diligències es realitzaran amb la major prudència i amb el degut respecte a totes les persones implicades, que en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per este motiu. Les persones implicades podran ser assistides per algun representant unitari o sindical o una altra o un altre acompanyant de la seua elecció, en tot moment al llarg de l'aplicació del present protocol, si així ho requereixen.

L'entitat es compromet a proporcionar a les parts implicades l'assistència i el suport necessari per a intentar, quan siga possible, que una situació d'assetjament comunicada puga solucionar-se de manera ràpida i satisfactòriament per a totes les parts. El protocol estableix els terminis de resolució de les diferents fases, per a aconseguir celeritat i la resolució ràpida dels fets.

L'Ajuntament de Sueca tractarà totes les dades amb el màxim sigil professional i confidencialitat, complint escrupolosament el que es disposa en les diverses normes d'aplicació. Les persones treballadores de l'entitat que puguen trobar-se immerses en un procés en aplicació del present procediment, es comprometen a guardar la màxima discreció i confidencialitat en referència a la informació a la qual puguen accedir, no difonent-la en cap concepte i per cap via.

La informació recopilada en les actuacions té caràcter confidencial i es respectarà la normativa en matèria de protecció de dades. En particular, la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals i el Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell de 27 d'abril de 2016.

S'ha de garantir una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguen en les actuacions ho faran de bona fe, de cara a la cerca de la veritat i l'esclariment dels fets comunicats.

L'organització haurà d'adoptar les mesures pertinents per a garantir el dret a la protecció de la dignitat de les persones implicades, incloent-hi les persones presumptament assetjades i assetjadores.

Tant la persona afectada per la presumpta situació d'assetjament com la persona presumpta assetjadora tenen dret, en l'aplicació del protocol, a conèixer tot moment la informació sobre el desenvolupament de l'aplicació del protocol, els drets i deures que els assisteixen, sobre quina fase s'està desenvolupant i, si és el cas, del seu resultat. Aquesta informació serà proporcionada per l'òrgan competent per a l'aplicació del protocol.

Es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuen una denúncia, compareguen com a testimonis o participen en una investigació sobre assetjament en l'àmbit laboral en els termes previstos en la normativa aplicable.



En resum les garanties d'actuació que han de respectar-se en totes les actuacions són:

- Respecte i protecció a les persones.
- Confidencialitat i respecte a la intimitat.
- Diligència i celeritat, seguretat, coordinació i col·laboració en el protocol.
- Imparcialitat.
- Protecció de la dignitat de les persones implicades.
- Dret a la informació.
- Prohibició de represàlies.

Es garantirà durant l'aplicació del protocol, els següents aspectes:

- L'adopció de mesures organitzatives (reordenació del temps de treball, canvi del lloc de treball o de tasques administratives encomanades) no han de suposar, en cap cas, un menyscapte de les condicions de treball i/o salarials de la víctima, que hauran de ser expressament acceptades per ella. Es garantirà que aquestes mesures permeten a la víctima mantindre el seu mateix lloc i condicions, que es mantindran mentre s'aplica el protocol en la seua situació laboral. S'haurà de separar a la presumpta persona assetjadora, no a la víctima, llevat que fora la pròpia víctima qui ho sol·licitara.
 - Suport a la persona que ha patit l'assetjament per a evitar la seua victimització secundària o revictimització i facilitar-li, si és el cas, l'accés a l'acompanyament, fins a obtindre la seua plena reparació.
 - Si fora necessari acompanyament psicosocial per a la víctima d'assetjament, es derivarà als servicis propis que a este efecte existisquen perquè reba este suport i evitar que poguera desistir de sol·licitar la posada en marxa del protocol.
- La persona demandant, en desencadenar el present procediment mitjançant els mecanismes que es descriuran a continuació, reconeix haver sigut informada sobre el seu contingut, procés i conseqüències que la seua aplicació pot tindre, acceptant les mateixes. Així mateix, reconeix i accepta què de desistir de la demanda durant el procés de presa de dades i anàlisis, l'Ajuntament de Sueca puga prosseguir amb el procediment fins a la seua conclusió, a fi de preservar la seguretat i salut dels empleats de l'entitat.

7. APLICACIÓ DEL PROCEDIMENT

7.1 Inici del procediment

El procediment s'inicia quan una persona treballadora, a l'Ajuntament de Sueca, se sent afectada per un comportament susceptible de ser considerat un conflicte interpersonal, assetjament psicològic o moral o qualsevol altra conducta de violència laboral, d'especial rellevància per a ella i, que l'afecta de manera molt negativa a la seua salut i al seu treball.



A l'Ajuntament de Sueca, el TAG de RRHH (o l'empleat/da públic/a que el substitueix) és la persona encarregada de gestionar i tramitar qualsevol denúncia o reclamació que, conforme a este protocol, pugua interposar-se per les persones que presten servicis en esta organització.

A fi de garantir la confidencialitat de qualsevol denúncia, reclamació o comunicació de situació d'assetjament, l'Ajuntament de Sueca habilita en la web municipal, apartat bústia de denúncies, accés per al personal intern (<https://bustiadenuncies.sueca.es:3443/#/>) la possibilitat de presentar de forma totalment protegida, qualsevol denúncia relacionada amb l'objecte de la matèria del present protocol, a la qual només tindran accés la persona responsable de rebre les denúncies, als efectes de comunicar de forma immediata la comissió instructora i procedir als efectes oportuns. Es reitera que la presentació de les denúncies no potser anònima.

Qualsevol persona que considere que està patint assetjament laboral o moral ho comunicarà tal i com es concreta en el present protocol.

La comunicació, a través dels canals establits, podrà ser presentada per:

- La persona presumptament assetjada (víctima) i/o pel seu representant legal.
- La representació de les empleades i empleats públics en l'àmbit on aquells presten els seus servicis.
- Qualsevol empleada i empleat públic que tinguera coneixement de situacions que pogueren ser constitutives d'assetjament en l'àmbit laboral.

No es tramitaran a través del procediment contingut en el present protocol:

- Les denúncies anònimes.
- Les que es referisquen a matèries corresponents a una altra mena de reclamacions.

La persona denunciant que inicia el procediment aportarà quanta documentació sobre l'assumpte que obre en el seu poder i facilitarà tota la informació que considere pertinent.

Qualsevol entrada del procés en una via judicial paraitzarà el procediment administratiu fins que haja resolució al respecte i siga comunicada a l'Ajuntament de Sueca.

La Comissió instructora es reunirà de forma extraordinària en un termini de dos dies hàbils des de la recepció de la comunicació de denúncia. La Comissió instructora està constituïda per:

- Responsable del Servei de RRHH (o qui el substitueix)
- Un representant dels treballadors membres del Comitè de Seguretat i Salut, segons designació realitzada prèviament per aquestos i en l'ordre en que es determine.



- El Tècnic de Prevenció de l'Ajuntament de Sueca.

(En cas d'existir alguna causa d'abstenció en algun dels membres s'haurà de manifestar obligatòriament.)

En la designació dels membres de la Comissió instructora es garantirà la distància personal, afectiva i orgànica entre els membres que la integren i les persones implicades en el procediment.

Règim de funcionament de la Comissió instructora.

Es regirà en el seu funcionament per:

- Les disposicions de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre de Procediment Administratiu Comú relatives al funcionament dels òrgans col·legiats.
- La normativa legal i convencional espanyola en matèria d'assetjament laboral que resulte d'aplicació.
- Les Directives de la Unió Europea en matèria d'assetjament que resulten d'aplicació.
- Les disposicions recollides en el present protocol.
- Les normes de funcionament que acorde el Comitè.

El departament de RRHH donarà trasllat de la denúncia a la persona denunciada perquè formule les al·legacions, informes, etc. que considere oportunes en el termini màxim de tres dies hàbils des de la recepció de l'escrit.

La Comissió instructora, en ser informada de la denúncia podrà realitzar les actuacions oportunes per a recaptar la informació necessària que permeti un estudi objectiu dels fets i l'elaboració de l'informe de conclusions. S'entrevistarà la persona afectada en el termini màxim de 3 dies hàbils, podent també entrevistar la presumpta persona agressora o a totes dues parts. Les actuacions hauran de desenvolupar-se amb la major rapidesa, màximes garanties i confidencialitat, com amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts, tant a la víctima com a la presumpta persona assetjadora.

Mantingudes les reunions individuals pertinents i ateses les característiques i gravetat del cas, la Comissió instructora en els casos de conflicte interpersonal de menor gravetat i en una fase inicial, proposarà, en el termini de 7 dies hàbils posteriors a la finalització de les reunions individuals, les pautes d'actuació que estime necessàries, recomanant a l'Ajuntament de Sueca que realitze una reunió amb els implicats en el cas, basant-se en el diàleg entre les parts i explicant a la persona denunciada l'impropi de la seua conducta i que ha de cessar en ella, buscar punts en



comú i arribar als acords necessaris seguint les pautes d'actuació proposades. Es buscarà resoldre el conflicte de manera àgil i dialogada. Aquesta via de resolució és potestativa per a les parts i dependrà de la voluntat que expresse sobre aquest tema la víctima per a resoldre la situació d'assetjament de manera urgent i eficaç per a aconseguir la interrupció de les situacions d'assetjament i aconseguir una solució acceptada per les parts. D'acceptar les parts intervinents l'adopció d'aquesta via de resolució es plantejaran, consensuaran i comprometran a una sèrie d'actuacions, planificant l'Ajuntament de Sueca, una reunió de seguiment en el termini de 30 dies hàbils des de la finalització de les actuacions que es consideren procedents, moment en el qual de ser satisfactori el procés, es donarà per conclòs i esmenat el conflicte, tancant el cas. Aquest acord entre les parts haurà de ser ratificat i signant per tots dos, persona protegida i persona denunciada.

En el cas de no passar a la tramitació de l'expedient informatiu, s'estendrà acta de la solució adoptada en esta fase inicial i s'informarà l'òrgan competent (Alcaldia) en l'Ajuntament de Sueca qui dictarà resolució que en dret siga procedent. Tot el procediment serà urgent i confidencial, protegint la dignitat i la intimitat de les persones afectades. L'expedient serà confidencial i només podrà tindre accés a ell la citada comissió.

No obstant això, la comissió instructora, podrà passar directament a la tramitació de l'expedient informatiu, la qual cosa comunicarà a les parts. Així mateix, es passarà a tramitar l'expedient informatiu si la persona denunciada no queda satisfeta amb la solució proposada per la comissió instructora en la fase inicial.

La comissió instructora realitzarà una investigació, en la qual es resoldrà a propòsit de la concurrència o no del comportament susceptible de ser considerat un conflicte interpersonal, assetjament psicològic i assetjament laboral.

La Comissió instructora, per a iniciar la investigació, podrà sol·licitar, com a mínim:

- El nom i cognoms de la persona demandant i manera de comunicar-se amb ella.
- El nom i cognoms de la persona demandada i relació laboral.
- La naturalesa de la situació al fet que es troba sotmesa (conflicte interpersonal, assetjament psicològic, etc.).
- Nom dels/les testimonis (cas d'existir), que la persona demandant sol·licita siguen escoltats durant la intervenció psicosocial.
- Anamnesi sociolaboral.
- Descripció del lloc de treball, funcions, departament, etc.
- Descripció cronològica del conflicte.
- Altres que puguin resultar rellevants per clarificar la situació plantejada.



Es prendrà declaracions a les persones implicades en els fets, i als companys o possibles testimonis, que podran presentar proves, informes, etc., per a sol·licitar-los quanta informació li siga imprescindible, a fi de disposar d'una visió ajustada dels esdeveniments.

Aquestes actuacions es podran realitzar en el centre de treball o en el lloc prèviament acordat sempre que siga un edifici oficial i/o institucional.

També podrà entrevistar-se amb el superior jeràrquic de la persona denunciada i denunciant, si escau.

Recaptarà antecedents o informació que considere útil per a obtenir un millor coneixement dels fets denunciats i per a esbrinar la veracitat d'aquests.

Les persones que siguen requerides hauran de col·laborar amb la major diligència possible.

L'Ajuntament haurà de facilitar a la Comissió instructora els mitjans necessaris per a dur a terme la investigació, per a rebre l'assessorament que necessite i recaptar quants informes siguen oportuns del SPA o d'altres administracions la col·laboració de les quals puga sol·licitar.

Durant la tramitació de l'expedient, a proposta motivada de la comissió instructora, l'òrgan competent de l'Ajuntament de Sueca adoptarà les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació denunciada (a tall d'exemple: la reordenació del temps de treball, fer canvis de lloc de treball, canvis de tasques administratives encomanades per a evitar el contacte entre la víctima i la presumpta persona assetjadora, etc), sense que estes mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals de les persones implicades ni podran ser una solució permanent en les condicions laborals de les parts. Al marge d'altres mesures cautelars, se separarà a la presumpta persona assetjadora de la víctima.

En el desenvolupament del procediment es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada.

Totes dues parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de la seua confiança, siga o no representant legal i/o sindical de les persones treballadores, qui haurà de guardar sigil sobre la informació al fet que tinga accés. En compliment del principi de contradicció sempre es donarà audiència a la part denunciada.

La Comissió instructora podrà, si ho estima pertinent, sol·licitar assessorament extern en matèria psicosocial a alguna persona especialista en psicociologia i assetjament durant la instrucció del procediment. Esta persona experta està obligada a garantir la màxima confidencialitat respecte tot allò que poguera tindre coneixement o al que poguera tindre accés i estarà vinculada a les mateixes causes d'abstenció i recusació que les persones integrants de la comissió d'instrucció.



Esta fase de investigació haurà de realitzar-se en un termini no superior a deu dies hàbils. De concórrer raons que exigisquen, per la seua complexitat, major termini, la comissió instructora podrà acordar l'ampliació d'este termini sense superar en cap cas altres tres dies laborables més.

Finalitzada la investigació, la Comissió, en un termini no superior a 10 dies hàbils, alçarà un acta en la qual s'arreplegaran els fets, els testimonis, proves practicades i/o recaptades concloent:

1. Que no s'acrediten indicis racionals d'una situació d'assetjament ni davant cap altra que siga mereixedora d'un expedient disciplinari per falta d'objecte o insuficiència d'indícis o que per actuacions prèvies es puga donar per resolt el contingut de la denúncia (acord entre les parts).
2. Que efectivament hi ha indicis de l'existència d'una situació d'assetjament en el cas de la qual es procedirà a proposar incoació de l'expedient disciplinari que resulte pertinent.
3. Que no existeixen indicis racionals d'una situació d'assetjament però si hi ha indicis de fets o circumstàncies que pogueren ser constitutius de falta laboral, i en aquest cas a procedirà a proposar incoació d'expedient disciplinari corresponent sobre la base dels fets i actuacions observades.

En cas d'incoar procediment disciplinari no es podrà nomenar instructor ni secretari als membres que han participat prèviament en la instrucció del procediment ni dels qui formen la comissió instructora.

En el si de la comissió instructora les decisions es prendran de forma consensuada, sempre que fora possible i, en defecte d'això, per majoria.

El procediment serà àgil, eficaç, i es protegirà, en tot cas, la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades. Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es duran a terme amb tacte i amb el degut respecte, tant a la víctima i, si és el cas, al/la denunciant, els qui en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per este motiu, com al/la denunciat/a, la prova de culpabilitat del qual requerix la concurrència d'indícis en els termes previstos en la normativa laboral en cas de vulneració de drets fonamentals.

Totes les persones que intervinguen en el procés tindran l'obligació d'actuar amb estricta confidencialitat i de guardar sigil i secret professional referent a tota la informació a la qual tinguen accés.

L'òrgan competent de l'Ajuntament de Sueca (Alcaldia), a la vista de l'informe de conclusions de la Comissió instructora, adoptarà les decisions que considere oportunes en el termini de 3 dies hàbils, sent l'únic capacitat per a decidir sobre aquest tema. La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la comissió instructora, els qui hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguen accés. Les decisions adoptades seran les següents:



- Declarar la inexistència d'assetjament i l'arxivament de l'expedient. No obstant això, es poden proposar aplicar mesures que milloren la situació existent.
- Proposar la incoació d'un expedient disciplinari per la falta que siga procedent d'assetjament laboral i aplicar mesures correctores de la situació i de rescabament a la víctima.
- Si durant la instrucció s'ha detectat la comissió de falta diferent de l'assetjament, es proposarà inici, en el seu cas, l'expedient corresponent i s'aplicaran mesures destinades a la correcció de la situació.

Si a conseqüència de les investigacions efectuades resultara no sols la inexistència d'una situació d'assetjament, sinó la intenció clara i injustificada del denunciador de perjudicar laboralment el denunciat, o que les dades o testimoniatges són falsos, es proposarà incoació d'expedient disciplinari per a depurar les responsabilitats corresponents.

Es valorarà per part de l'Ajuntament de Sueca l'aplicació de qualsevol mesura complementària per a millorar la situació laboral del negociat afectat i/o la salut dels empleats i la seua adequació al lloc de treball.

Tenint en compte la repercussió social que produeix aquest tipus de situacions i els perjudicis psíquics que poden ocasionar al treballador, el procés d'investigació i resolució es farà en els terminis mínims possibles, donant-se prioritat a aquest assumpte i guardant-se absoluta confidencialitat.

Una vegada tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies hàbils, la comissió instructora vindrà obligada a realitzar un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'este seguiment s'alçarà l'oportuna acta que arreglarà les mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuen produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades.

El seguiment es realitzarà igualment en aquelles situacions en les quals, per entendre que les conductes pogueren ser considerades constitutives de delictes, l'empresa haja adoptat mesures cautelars i haja donat trasllat al Ministeri Fiscal.

8. MESURES DE PREVENCIÓ I SENSIBILITZACIÓ DEL PROTOCOL

Amb l'objectiu de previndre i garantir un ambient de treball que respecte la dignitat i la llibertat dels empleats/des públics/ques i per a conscienciar i sensibilitzar a les persones treballadores de l'ajuntament de la problemàtica associada amb l'assetjament laboral es comunicarà el Protocol d'assetjament laboral a través de la Intranet municipal.

La formació serà una via de sensibilització i informació de la problemàtica de l'assetjament i violència en el lloc de treball. La prevenció d'esta mena de



comportament i el contingut i abast del Protocol assetge laboral seran inclosos en els programes formatius de l'Ajuntament.

9. SEGUIMENT DEL PROTOCOL

La Direcció de l'Ajuntament realitzarà un seguiment exhaustiu per a revisar les possibles denúncies d'assetjament laboral i com han sigut resoltes amb la finalitat d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del Protocol i adaptar-lo si ho considerara necessari.

El contingut del present protocol és d'obligat compliment, entrant en vigor en la data de firma per part de l'òrgan competent.

10. GESTIÓ DOCUMENTAL I REGISTRES

La documentació generada en el procés d'intervenció en casos d'assetjament laboral serà arxivada per la Direcció de l'Ajuntament juntament amb la documentació de prevenció de riscos laborals relacionada. Aquesta informació serà posada a la disposició de l'autoritat laboral i/o judicial corresponent si així ho sol·licitara.

