



Addenda

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina

Introducció

A la reunió de la Comissió paritària general de prevenció de riscos laborals, que va tenir lloc el 25 de gener de 2016, es va acordar la creació d'un grup de treball de la comissió paritària esmentada, amb l'objectiu d'analitzar les deficiències detectades al *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina*, i, principalment, als formularis, després del primer any de la seva aplicació.

Així doncs, i després de tres reunions del grup de treball de la Comissió paritària general de prevenció de riscos laborals per a la revisió del Protocol esmentat, es va acordar redactar aquest document, com a addenda del Protocol, i amb criteris, eminentment de caire interpretatiu.

a) Informació als delegats/ades de prevenció

Amb l'objectiu de complir amb els terminis d'informació als delegats/ades de prevenció, establerts al Protocol, l'antic formulari 3, s'ha desdoblant en dos formularis:

- Formulari 3a (antic formulari 3), en què s'han afegit uns paràgrafs que permeten proporcionar informació sobre els casos que no s'hagin admès a tràmit.
- Formulari 3b (nou). Aquest nou formulari és d'informació sobre els casos admesos a tràmit.

b) Possibilitat de recórrer la resolució de la Direcció General de Funció Pública

L'objectiu de la comissió d'investigació és emetre un diagnòstic sobre si, amb les proves presentades juntament amb la sol·licitud d'intervenció, s'han pogut constatar indicis d'assetjament (en un termini màxim de 10 dies hàbils).

La comissió d'investigació garanteix l'objectivitat de les seves decisions a partir de la seva composició i independència.

En qualsevol moment, abans de la resolució de la directora general de Funció Pública (formulari 5), es podran aportar noves proves que no haguessin estat a disposició de la persona que va presentar la sol·licitud d'intervenció, en el moment de la seva presentació.

Així mateix, i d'acord amb les informes elaborats per Subdirecció General d'Ordenació Jurídica i d'Inspecció General de Serveis de Personal, de la Direcció General de Funció Pública, arran de dos recursos d'alçada interposats contra dues resolucions de la directora



general de Funció Pública, es podrà interposar recurs potestatiu de reposició, contra les resolucions de la directora general de Funció Pública (formularis 3 i 5), atès que:

- D'acord amb l'article 75.1 b), de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, posen fi a la via administrativa els actes administratius dels directors generals en matèria de personal.
- L'article 77, de la Llei 26/2010, en concordança amb l'article 116 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, estableix que, contra els actes que posen fi a la via administrativa, es pot interposar recurs potestatiu de reposició, contra el mateix òrgan que l'hagi dictat.

Per altra banda, cal tenir en compte que les persones interessades també disposen de la inspecció de treball i de la via judicial, com a alternatives al diagnòstic de la comissió d'investigació.

c) Entrevistes als testimonis

En la mesura del possible, i llevat que sigui manifesta la seva improcedència, es rebrà el testimoni de totes les persones proposades per les parts interessades.

d) Possibilitat que els testimonis acudeixin acompanyats a l'entrevista de la comissió d'investigació

Els testimonis podran venir a l'entrevista de la comissió d'investigació acompanyats i assessorats per un familiar proper o per una persona de la seva confiança que formi part de l'entorn laboral, per un/a delegat/ada de prevenció o per una persona representant dels treballadors/ores. Aquest acompanyament únicament es podrà admetre quan sigui el propi testimoni qui ho decideixi i sol·liciti.

En el cas de les entrevistes telefòniques, aquest acompanyament no serà possible. L'interès de les entrevistes telefòniques radica en el fet que aquestes permeten declarar a testimonis que, per diversos motius, no es poden desplaçar (o no els hi convé), a la DG de Funció Pública per dur a terme una entrevista personal. Així doncs, les entrevistes telefòniques únicament es duren a terme en última instància, per haver estat impossible mantenir una entrevista presencial.

e) Inversió de la càrrega de la prova

Aquest punt (proposat per CCOO) no es pot considerar, ja que es vulnerarien els drets constitucionals de la persona, atès que regeix el principi de presumpció d'innocència i, per tant, sempre s'ha de demostrar la comissió del delictes. En el cas dels assetjaments és la persona que presenta la demanda qui ha d'aportar el relat de les proves i els testimonis que ho puguin ratificar, i la persona presumptament assetjadora haurà de respondre de les acusacions que se li presenten aportant les proves exigides i els testimonis i documentació que considerin adient.



f) En tots els casos es mantindrà un primer contacte amb la persona que presenta la sol·licitud d'intervenció

Des de la DG de Funció Pública, en tots els casos es mantindrà un primer contacte amb les persones que presentin una sol·licitud d'intervenció, sobretot en les sol·licituds que no s'admetin a tràmit.

g) Actualització de l'avaluació de riscos psicosocials a la unitat afectada

Tal com es va pactar en el moment de la redacció del Protocol, tant si s'admet el cas com si no, la comissió d'investigació instarà a dur a terme l'avaluació de riscos psicosocials, si aquesta no està feta, o la seva actualització, a la unitat a la qual estan adscrits els treballadors/ores afectats/ades. Aquesta actuació es prioritzarà a fi que es dugui a terme el més aviat possible.

Així mateix, es podrà administrar la versió curta del PSQCAT21, contextualitzada en el marc del protocol.

Per últim, cal aclarir que sempre s'haurà d'utilitzar la darrera versió de la metodologia que s'empri.

h) Coexistència amb l'obertura d'un expedient disciplinari

S'investigarà una sol·licitud, encara que hi hagi un expedient disciplinari obert a la persona sol·licitant, sempre i quan no es doni una situació *non bis in idem*, és a dir, no hi hagi identitat de subjectes, objecte i fonament. Aquesta actuació no interferirà les actuacions que, en compliment de les seves competències, es derivin de la instrucció de l'expedient disciplinari.