

Ajuntament d'Algemesí

Edicte de l'Ajuntament d'Algemesí sobre aprovació definitiva del protocol d'assetjament laboral.

EDICTE

El ple de l'Ajuntament d'Algemesí, en sessió ordinària celebrada el dia 30 de novembre de 2016 va acordar l'aprovació inicial del protocol d'assetjament laboral del personal de l'ajuntament d'algemesí.

El citat acord d'aprovació inicial ha estat sotmès a informació pública i audiència als interessats durant un termini i 30 dies mitjançant anunci publicat en el BOP de València núm 242 de data 19/12/2016 i en el tauler d'edictes de l'ajuntament sense que durant dit termini s'hagin presentat al·legacions, reclamacions o suggeriments al mateix pel que queda elevat a definitiu d'acord amb el que estableixen els articles 49 i 70.2 i la llei 7/85 de 2 d'abril reguladora de les bases de règim local publicant el text íntegre de l'acord en els següents terminis:

PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT LABORAL EN L'AJUNTAMENT D'ALGEMESÍ

ÍNDEX

I. Preàmbul.

1.1. Justificació i antecedents.

II. Definicions i objecte.

2.1. Definició d'assetjament laboral.

2.2. Objecte i àmbit d'aplicació.

III. Procediment d'actuació.

3.1. Iniciació del procediment.

3.2. Constitució d'una Comissió instructora.

3.3. Indagació i elaboració de l'informe de la Comissió instructora.

3.4. Remissió de l'informe i de les propostes resultants.

3.5. Denuncies infundades o falses.

3.6. Informació.

3.7. Mesures cautelars.

IV. Seguiment i control.

V. Criteris als que cal que s'ajuste l'actuació i garanties del procediment.

Annex I: Comissió Instructora.

Annex II: Llistat de referència de conductes que són, o no són, assetjament laboral.

Annex III: Model de denuncia per assetjament laboral.

PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT LABORAL EN L'AJUNTAMENT D'ALGEMESÍ.

I. Preàmbul.

1.1.- Justificació i antecedents.

La Constitució Espanyola reconeix com a dret fonamental "la dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat". "Els espanyols són iguals davant la Llei, sense que pugua prevaldre cap discriminació per raó de naixement, rasa o sexe...". "Tots tenen dret a la vida i a la integritat física i moral sense que en cap cas, puguen ser sotmesos a tortures ni a penes o tractes inhumans o degradants". "Es garanteix el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge". "Tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball i a una remuneració suficient per a satisfer les seues necessitats i les de la seua família, sense que en cap cas pugua fer-se discriminació per raó de sexe".

L'Estatut Bàsic dels Empleats Públics (EBEP, en properes cites), en el seu article 95.2, lletra o, tipifica com a falta disciplinària de caràcter molt greu, l'assetjament laboral.

Al Títol II de l'esmenta Llei, relatiu al règim disciplinari, s'estableix com a falta molt greu, tota actuació que supose discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnat, sexe o qualsevol altra convicció o circumstància personal o social, així com l'assetjament moral. La disposició addicional arreu recull el deure de les Administracions Públiques d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

En la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals s'estableix en el seu articulat el dret a la protecció front als riscos laborals i el deure de l'empresari de protecció dels treballadors davant els riscos laborals fent especial menció al deure de les Administracions Públiques respecte del personal al seu servei. Al seu article 15 s'estableixen els principis de l'acció preventiva i en el 16 el Pla de Prevenció de riscos laborals, avaluació dels riscos i planificació de l'activitat preventiva.

També a l'àmbit europeu són múltiples les referències a l'assetjament en el lloc de treball, de les que destacarem sols la Resolució del Parlament referent a l'assetjament moral en el lloc de treball que, entre altres coses, recomana als poders públics de cada país la necessitat de ficar en pràctica polítiques de prevenció eficaces i definir procediments adequats per a solucionar els problemes que ocasionen.

Aquestes accions de prevenció i de sanció se recolzen en dos àmbits normatius previs que tenen que 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 que tenen dret tots els treballadors. I el dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut al treball, que s'estableix en la Llei 31/1995 de 9 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.

Amb tal finalitat, s'estableix el següent model de protocol d'actuació front a l'assetjament laboral per a implantar-lo a l'Ajuntament d'Algemesí. Protocol que se planteja, en tot cas, des d'una perspectiva essencialment preventiva i d'actuació en la fase més precoç dels problemes. Per això, les declaracions institucionals de no tolerància, la difusió de la informació, la formació adequada dels manaments i la disposició d'un protocol que insisteix en la prevenció de les conductes d'assetjament i en l'actuació més primerenca possible al voltant de les mateixes, han de ser elements centrals per a que les conductes d'assetjament s'eliminen o, en el pitjor dels casos, produeixen el mínim efecte possible sobre els qui les pateixen, a més de sancionar als que les practiquen.

II. Definicions i objecte.

2.1. Definició d'assetjament laboral.

Quan s'utilitza l'expressió assetjament laboral, se sol fer referència al que en termes més concrets es coneix com a "assetjament moral o psicològic en el treball", en la seua terminologia anglesa "mobbing". És a aquest tipus d'assetjament, al que es referirà exclusivament aquest protocol, sense oblidar, no obstant això, que aquest fenomen pot ser emmarcat, al seu torn, en un marc conceptual més ampli com és el de la "violència psicològica en el treball", en el qual podem incloure també tota una sèrie de conductes, indesitjables i inacceptables en l'àmbit laboral.

A l'efecte d'aquest protocol i intentant aclarir la definició d'assetjament laboral continguda en la Llei Orgànica 5/2010, es considera com a "assetjament psicològic o moral" l'exposició a conductes de Violència psicològica intensa, dirigides de forma reiterada i perllongada en el temps cap a una o més persones, per part d'una altra/s que actuen enfront d'aquella/s des d'una posició de poder- no necessàriament jeràrquica sinó en termes psicològics-, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn hostil o humiliant que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència es dona en el marc d'una relació de treball, però no respon a les necessitats d'organització del mateix, suposant tant un atemptat a la dignitat de persona, com un risc per a la salut.

En aquest context, perquè una conducta pugui ser qualificada d'assetjament psicològic o moral, es requerirà que es compleixin totes les condicions que s'han subratllat en la definició.

No tindran per tant la consideració d'assetjament psicològic/mobbing:

- Aquelles conductes que es produeixen des d'una relació simètrica i defineixen un conflicte entre les parts en l'àmbit del treball, bé sigui de caràcter puntual, en un moment concret, o més permanent. Evidentment, tot conflicte afecta a l'àmbit laboral, es dona en el seu entorn i influeix en l'organització i en la relació laboral, però no pot considerar-se "mobbing" si no reuneix les condicions de la definició.

- Les accions de violència en el treball, realitzades des d'una posició prevaler-te de poder respecte a la víctima, però que no siguin realitzades de forma reiterada i perllongada en el temps.

- Pot tractar-se d'autèntiques situacions de "maltractament psicològic en el treball" similars a les incloses en el "mobbing", però sense el component de repetició i durada que es requereix en aquell, ja sigui perquè són realment esporàdiques o perquè són denunciades en una fase precoç. Com a tals conductes violentes han de ser igualment previngudes i/o avortades al més aviat possible i, si escau, sancionades d'acord a la normativa pròpia de cada organització, però no com "mobbing", per no reunir les característiques essencials d'aquest. Cal tenir en compte que si aquestes situacions no es resolen amb promptitud, possibilitarà que es cronifiquen, podent evolucionar a una situació d'assetjament pròpiament dit.

- Així mateix, no es consideraran conductes d'assetjament aquelles que, encara podent incloure's aparentment en la definició, es conclouï que per les seves característiques no constitueixen comportaments violents (per exemple, les amonestacions "fundades" per no realitzar bé el treball, quan no continguin desqualificacions improcedents) o bé, quan les proves presentades no siguin consistents, sense ser falses.

2.2. Objecte i àmbit d'aplicació.

L'objecte d'aquest acord és establir un procediment d'actuació davant situacions que poguessin constituir assetjament laboral en el termes establerts a l'apartat anterior, en l'àmbit de l'Ajuntament de Algemesí.

El present protocol serà aplicable a tot el personal de l'Ajuntament de Algemesí, personal funcionari de carrera o interí, personal laboral, fix o temporal, personal en pràctiques o becats, personal eventual i personal electe.

III. Definicions i objecte.

3.1. Iniciació del procediment.

El procediment s'inicia a partir de la presentació d'un escrit "denúncia", aportat per la persona presumptament assetjada, pel seu representant legal, per la representació sindical, o per les persones que tinguin coneixement del possible assetjament. Quan el/la denunciador no sigui la pròpia persona interessada, l'Ajuntament estarà obligat a corroborar el cas i, una vegada corroborat, iniciarà les actuacions previstes en aquest protocol.

L'escrit o comunicació de denúncia ha de dirigir-se al Comitè de Salut laboral. La presidència del Comitè convocarà al mateix en un termini de 5 dies des de la recepció de la notificació.

Aquesta unitat, després d'una primera anàlisi de les dades objectives i/o prèviament coneguts sobre el cas haurà d'iniciar la tramitació del cas segons el previst en aquest protocol.

Per garantir la protecció de les persones implicades en aquest procés, i prèvia audiència a les mateixes, el Comitè de Salut Laboral podrà proposar mesures cautelars en virtut de l'apartat 3.7.

3.2. Constitució d'una Comissió instructora.

Rebuda la denúncia, el Comitè de Salut constituirà una Comissió instructora en el termini de cinc dies hàbils, en els termes establerts en l'annex I. En la resolució de constitució de la Comissió, a més de nomenar-se el personal que la integri, es designarà a alguna persona d'aquesta Comissió que assumirà la presidència.

Seràn aplicable als membres d'aquesta Comissió les normes relatives a l'abstenció i recusació establertes en els articles 28 i 29 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre de Règim Jurídic de les Administracions públiques i del Procediment Administratiu comú.

3.3. Indagació i elaboració de l'informe de la Comissió instructora.

Una vegada constituïda la Comissió Instructora, aquesta començarà la fase d'indagació sol·licitant obligatòriament informi la Servei de Prevenió de l'Ajuntament.

El Servei de Prevenió haurà d'informar sobre la situació prèvia dels riscos psicosocials en la unitat implicada, efectuant la corresponent avaluació, així com de possibles antecedents o indicadors d'interès per al cas, amb els límits que pogués tenir, si escau, determinada informació confidencial. A més la unitat especialista a l'àrea psicològica laboral haurà d'assessorar al servei de prevenció sobre l'orientació del cas, inclosa la possible necessitat de recórrer a especialistes, interns o externs.

En el procés de recopilació d'informació per part de la Comissió instructora i pel Servei de Prevenió, que haurà de desenvolupar-se amb la màxima rapidesa, confidencialitat, sigil i participació de totes les persones implicades, podria ser necessari procedir a entrevistar al personal afectat, -denunciador i persona denunciada- i possiblement a personal que atesti o un altre d'interès, si ho hi hagués. En tot cas, la indagació sobre la denúncia haver de ser desenvolupada amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades, tant reclamant com a persona presumptament assetjadora.

Aquestes entrevistes poden ser realitzades per personal tècnic expert en anàlisi i resolució de conflictes interpersonals. En elles, tant el denunciador com el denunciat podran anar acompanyats, si així ho sol·liciten expressament, per un/a Delegat de Prevenió, o acompanyant a la seva elecció.

Els serveis de l'Ajuntament de Algemesí tindran l'obligació de col·laborar amb la Comissió instructora al llarg de tot el procés de recerca.

En finalitzar aquesta indagació prèvia, la Comissió referida, emetrà un informe de valoració amb les conclusions i propostes que es derivin de la mateixa. S'inclouran en ell els informes emesos pel Servei de Prevenió.

3.4. Remissió de l'informe i de les propostes resultants

L'informe haurà de ser emès en un termini màxim de 15 dies naturals des que es va presentar la denúncia.

A la vista de l'informe de valoració, la secretaria del Comitè de Salut Laboral haurà d'actuar en conseqüència, havent d'optar per alguna de les següents alternatives:

a) Arxiu de la denúncia, a proposta de la Comissió instructora, motivada per algun dels següents suposats:

- Desistiment del denunciador (tret que d'ofici procedís continuar la investigació de la mateixa)

- Falta d'objecte o insuficiència d'indicis

- Que per actuacions prèvies es pugui donar per resolt el contingut de la denúncia.

- La persona denunciada reconegui els fets i accepti la mesura proposada per la Comissió instructora, que podrà ser el trasllat de lloc de treball o el reconeixement i reparació a la víctima de forma pública com a conseqüència de mediació o un altre procediment.

b) Si de l'anàlisi del cas es dedueix la comissió d'alguna altra falta, diferent a el "mobbing" i tipificada en la normativa vigent, es proposarà la incoació de l'expedient disciplinari que correspongui, a proposta de la Comissió instructora.

c) Si el referit informe estableix que es tracta d'un conflicte laboral de caràcter interpersonal o altres situacions de risc psicosocial, però no "mobbing", s'aplicarà, si escau alguna de les següent mesures:

- Si es tracta d'una situació de conflicte: Activar els mecanismes de resolució de conflictes interpersonals, si existeixen, o proposar l'actuació d'un "mediador", admès per les parts.

- Si es tracta d'altres supòsits, inclosos en l'àmbit dels riscos psicosocials: Ampliar les mesures correctores que aconsellin l'informe de valoració si escau.

d) Indicis clars d'assetjament laboral: Quan el referit informe estableixi l'existència d'assetjament laboral, la secretaria del Comitè de Salut Laboral, en nom d'aquest, traslladarà els fets i informes a la Prefectura de Personal que incoarà expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu d'assetjament. S'aplicaran, si ho proposa l'informe, les mesures correctores cautelars de la situació proposades per la Comissió instructora fins a la finalització de l'expedient disciplinari segons el punt 3.7 del present protocol.

Si s'estima que es tracta de fets que poguessin ser constitutius d'alguns delictes comesos pels empleats públics, contra l'exercici dels drets de la persona reconeguts per les lleis, haurà de remetre's a les normes procedimentals aplicables.

Si es detecta alguna altra falta diferent a l'assetjament, es proposaran les accions correctores que posin fi a la situació produïda i es promourà, si escau, l'expedient corresponent.

3.5 Denuncies infundades o falses.

En el cas que de l'informe de valoració emès per la Comissió Instructora, resulti que la denúncia s'ha fet de mala fe, o que les dades aportades o els testimoniatges són falsos, la prefectura de personal podrà incoar el corresponent expedient disciplinari a les persones responsables.

3.6 Informació.

Amb caràcter general, de les actuacions portades a cap en cada fase del procés i de les resolucions adoptades s'informarà a les parts implicades.

Excepcionalment, i en aquells casos en què no quedi suficientment motivada la no admissió a tràmit d'alguna denúncia d'assetjament, el Comitè de Salut Laboral podrà acordar instar a la unitat tramitadora la revisió de les decisions adoptades.

3.7 Mesures cautelars

Fins al tancament del procediment i, sempre que existeixin indicis suficients de l'existència de l'assetjament, la Comissió Instructora instarà a les prefectures de servei corresponents, l'adopció de mesures preventives com la separació de la víctima i la presumpta persona assetjadora o un altre tipus de mesures cautelars, com per exemple: reordenació del temps de treball, canvi d'oficina....., que s'estimin oportunes i proporcionades a les circumstàncies del cas.

Aquestes mesures, en cap cas, podran suposar per a la víctima un perjudici o menyscapse en les seves condicions de treball, d'horaris, de torns i/o salarials.

En els casos en què la mesura cautelar sigui el separar a la víctima de la persona agressora mitjançant un canvi de lloc de treball, serà la víctima la que decideixi si el trasllat ho realitza ella o la persona agressora. La prefectura del servei o adreça facilitarà a tot moment que el trasllat d'una o una altra persona es realitzi el més ràpid possible.

La condició de personal interí o personal laboral no fix no impedirà l'adopció de mesura cautelar de trasllat de la persona assetjadora o la víctima.

IV. Seguiment i control.

Correspondrà a cada secció, servei o centre implicat, havent de prestar una especial atenció en els casos en què hagi pogut haver-hi afectació de les víctimes, al suport i, si escau, rehabilitació de les mateixes.

S'haurà de prestar també una atenció especial a l'evitació de possibles situacions d'hostilitat a l'entorn de treball, quan es produeix la reincorporació de l'empleat/a públic/al fet que hagi estat de baixa laboral, després d'una denúncia per assetjament.

El Comitè de Salut Laboral realitzarà, d'altra banda, un registre i seguiment estadístic dels casos d'assetjament laboral realment produïts.

V. Criteris als que cal que s'ajuste l'actuació i garanties del procediment.

En el context d'aquest protocol han de tenir-se en compte els següents criteris:

Qualsevol empleat/a públic té l'obligació de posar en coneixement dels seus superiors jeràrquics els casos de possible assetjament laboral que conegui.

La persona afectada per un fet d'assetjament laboral podrà denunciar-ho davant l'organització i tindrà dret a obtenir resposta sempre que existeixi constància de la seva denúncia.

Tot responsable públic està obligat a parar esment i a tramitar, si escau, les queixes que rebí sobre supòsits d'assetjament laboral en l'àmbit de la seva competència.

L'aplicació d'aquest protocol no haurà d'impedir en cap cas, la utilització paral·lela o posterior, per part de les persones implicades, de les accions administratives o judicials previstes en la Llei.

En aplicació de les obligacions establertes per a la coordinació d'activitats empresarials al fet que obliga la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, es tindran en compte els següents aspectes:

- Respecte i protecció a les persones: és necessari procedir amb la discreció necessària per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades. Les actuacions o diligències han de realitzar-se amb la major prudència i amb el degut respecte a totes les persones implicades, que en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu. Les persones implicades podran ser assistides per algun delegat/a de prevenció o assessor/a, o representant sindical a tot moment al llarg del procediment, si així ho requereixen.

- Confidencialitat: Les persones que intervinguin en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades o en procés de recerca.

- Diligència: La recerca i la resolució sobre la conducta denunciada han de ser realitzades sense demores indegudes, de manera que el procediment pugui ser completat en el menor temps possible respectant les garanties degudes.

- Contradicció: El procediment ha de garantir una audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones afectades. Tots els que intervinguen han de buscar de bona fe la veritat i l'esclarament dels fets denunciats.

- Restitució de les víctimes. Si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en un menyscapte de les condicions laborals de la víctima, el servei afectat haurà de restituir-les en les condicions més properes possible a la seva situació laboral d'origen, amb acord de la víctima i dins de les possibilitats organitzatives.

- Protecció de la salut de les víctimes: l'organització haurà d'adoptar les mesures que estimi pertinents per garantir el dret a la protecció de la salut dels treballadors afectats.

Prohibició de represàlies: Han de prohibir-se expressament les represàlies contra les persones que realitzen una denúncia, compareguen com a testimoni o participen en una investigació sobre l'assetjament, sempre que s'haja actuat de bona fe..

Annex I: Comissió Instructora.

1.- Composició:

- Un membre del comitè de salut laboral nomenat per votació per aquest òrgan.

- Un a persona tècnica del Servei de prevenció, preferentment especialista en psicologia aplicada, nomenat pel servei

- Un delegat/a de Prevenció que cada vegada serà diferent

- Una persona experta designada a aquest efecte (si el comitè ho estimés necessari) que actuarà amb veu però sense vot

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

2.- Règim de funcionament de la Comissió Instructora, es regirà per:

- Les disposicions de la Llei 30/92 relatives al funcionament dels òrgans col·legiats.

- La normativa legal i convencional espanyola en matèria d'assetjament laboral que resulta d'aplicació.

- Les Directives de la Unió Europea en matèria d'assetjament que resultin d'aplicació.

- Les disposicions recollides en el present protocol.

- Les normes de funcionament que acordi el Comitè.

3.- Informes de conclusions: l'informe de conclusions i recomanacions ha d'incloure com a mínim, la següent informació:

- Composició de la Comissió Instructora

- Antecedents del cas, denúncia i circumstància de la mateixa

- Actuacions prèvies: Valoració i informe del cas.

- Actuacions: testimoniatges, proves, resum dels principals fets

- Informe del Servei de Prevenció incloses les conclusions de l'avaluació de riscos psico-socials.

- Conclusions

- Mesurades proposades. Annex II: Llistat de referència de conductes que són, o no són, assetja,emt laboral.

A) Accions que són assetjament laboral:

1.- Accions dirigides a impedir les possibilitats de la víctima per comunicar-se de manera adequada. Inclouen: impedir que es pugui comunicar, desqualificar la qualitat de diferents aspectes del seu treball, fer un ús hostil de la comunicació tant explícitament (amençant-li, criticant-li, o reprenent-lo sobre temes, tant laborals, com a referents a la seva vida privada) com implícitament (no dirigint-li la paraula, no fent cas de les seves opinions, ignorant la seva presència...), utilitzar selectivament la comunicació (per reprendre o amonestar i mai per felicitar, accentuant la importància dels seus errors, minimitzant la importància dels seus assoliments...).

2.- Accions dirigides a bloquejar els contactes socials de la víctima. Se li aïlla dels seus companys/as confinant-li a estades, se li priva d'informació, s'interromp o bloquegen les seves línies de comunicació. En ocasions, es prohibeix als seus companys/as dirigir-li la paraula.

3.- Accions dirigides contra la reputació o la dignitat de la persona afectada. Per mitjà de la realització de comentaris injuriosos contra la seva persona, ridiculitzant-li o rient-se públicament del/ella, del seu aspecte físic, dels seus gestos, de la seva veu, de les seves conviccions personals o religioses, del seu estil de vida, etc, incloent l'insult. Es poden donar també diverses accions contra la reputació de la persona afectada com a empleat/a com sotmetre-li a acusacions o insinuacions sense permetre-li defensar-se o expressar-se o difondre rumors falsos sobre el seu treball o vida privada.

4.- Accions contra l'exercici del seu treball- Encomanar-li treball a l'excés difícil de realitzar quan no innecessari, monòton o repetitiu, (sempre que no sigui la seva funció establerta) fins i tot treballs pels quals la persona no estigui qualificada, o que requereixin una qualificació menor que la posseïda per la víctima, . Modificacions substancials de condicions de treball sense causa i sense seguir el procediment legalment establert. Traslats sense justificació tècnica fefaent. Així mateix es desacredita per augmentar la jornada. No es considera o s'invalida els seus treballs, es distorsionen o tergiversen les seves activitats i comentaris, s'atribueixen motivacions espúries o vergonyants. Es desacredita el seu rendiment , s'oculten els seus assoliments i èxits, i s'exagereu i difonen fora de context totes les seves fallades, tant reals com a aparents. També reprendre'l reiteradament davant d'altres persones. També accions de represàlia enfront de personal que ha plantejat queixes, denúncies o demandes enfront de l'organització o enfront dels quals han col·laborat amb les persones reclamants.

5.- Accions que comprometen la seva salut física i psíquica, mitjançant una constant pressió estressant que afavoreix les alteracions depressives psicòmàtiques, i actes de fugida que poden arribar fins a la renúncia brusca al lloc de treball o al suïcidi. També se li poden assignar tasques perilloses que comprometen la seva seguretat.

El mobbing es manifesta per un comportament de persecució continuat i persistent que es materialitza en:

- Intentar sotmetre o eliminar a una persona del seu lloc de treball usant maquinacions contra ella.

- Desestabilitzar emocionalment a una persona mitjançant tot tipus d'estratègies buscant que aquesta "explote".

- Atacar sistemàticament a una persona criticant de forma destructiva quant realitza en el seu treball.

- Maltractar verbalment a una persona mitjançant amenaces o crits o insults per minar-la psicològicament atacant la seva dignitat.

- Deteriorar deliberadament el rendiment laboral d'una persona.

- Ostigar sistemàticament a una persona mitjançant acusacions falses sobre el seu treball.

- Induir intencionadament a una persona a cometre errors.

- Destruir la reputació personal o professional d'una persona mitjançant calúmnies.

- Forçar a una persona a un abandó prematura o il·lícit del seu lloc de treball mitjançant coaccions o amenaces.

- Destruir la salut física o psicològica minant l'autoestima i la confiança en si mateixa.

- Aïllar a una personal i reduir les seves possibilitats d'expressar-se o de comunicar-se amb caps o companys de treball.

- Sobrecarregar de treball a una persona de manera sistemàtica o reduir els terminis d'execució de les tasques per forçar-la al fracàs en els objectius.

- Deixar a una persona sense res que fer, a passar d'haver-hi treball per a ella, per desestabilitzar-la i acusar-li després de falta de rendiment o mandra.

- Alterar l'entorn laboral de la persona, enverinant als seus companys de treball contra ella.

Per conèixer que s'està enfront d'una situació d'assetjament laboral i així diferenciar-ho d'altres conflictes laboral, existeixen tres elements determinants.

1- Existeix un rebuig a la comunicació directa amb la víctima (se li nega la salutació, no se li parla ...) existeix molta comunicació sobre ella (no amb ella) per darrere, i apareix un augment de la calúmnia i de la maledicència per l'esquena, s'instaura l'estigmatització.

2- Aïllament, que s'aconsegueix o bé no donant-li treball o negant-li els mitjans per fer-ho bé, i també tractant-li com una persona "empestada" ja que els efectes de la calúmnia estan donant els seus fruits i a la víctima la hi fa responsable de la seva situació-

3- Destrucció, a la destrucció de la persona s'arriba a través d'atacs íntims i individuals, com a bromes, injúries, i humiliacions. Més endavant del procés pot arribar-se a l'atac físic, be trencant coses d'ella, del seu treball, objectes propers o ja directament agredint-la.

A l'hora de determinar si una persona està sofrint o no mobbing en el seu treball cal atendre a quatre fases.

- El primer senyal sol ser una discussió o conflicte

- A partir d'aquest moment, el assetjador inicia la persecució cap a la víctima.

- Comença a manifestar comportaments agressius cap a ella.

- Amb la consegüent implicació de la resta de companys, que comença a veure a l'assetjat com un problema.

B) Conductes que no són assetjament laboral "mobbing" cio que puguin ser constitutives d'altres infraccions).

- Conductes despòtiques dirigides indiscriminadament a diversos treballadors/as

- Conflictes durant vagues, protestes, etc.

- Ofenses puntuals i successives dirigides per diversos subjectes sense coordinació entre elles.

- Amonestacions sense desqualificar per no realitzar bé el treball.

- Conflictes personals i sindicals.

- El rebuig social, en el qual l'individu pot ser exclòs pels seus iguals de contactes i interaccions, però no perseguit, la desatenció social, en la qual l'individu és, simplement ignorat.

- Queden clarament exclosos del diagnòstic de mobbing el tenir estrès per haver de treballar ràpidament, o per la competitivitat empresarial existent, a tenir un mal dia, el mantenir un conflicte amb un company o fins i tot el patir un cap exigent o perfeccionista.

Annex III: Model de denuncia per assetjament laboral

DADES DEL/LA SOL·LICITANT:

NOM I COGNOMS:

DOCUMENT D'IDENTITAT:

TELÈFON DE CONTACTE:

DEPARTAMENT O SERVEI:

DESCRIPCIÓ DELS FETS

DOCUMENTACIÓ ANNEXA:

SÍ (especificar)

NO

SOL·LICITE:

Que se inicié el Protocol d'actuació davant l'assetjament laboral

DATA

SIGNATURA

El protocol d'assetjament laboral entrarà en vigor segons el que estableix l'article 70.2 de la llei 7/85 Reguladora de les Bases de Règim Local una vegada s'hagi publicat íntegrament el seu text en el Butlletí Oficial de la Província i hagi transcorregut el termini establert a l'article 65.2 de la mateixa norma deixant sense efecte, a partir d'aquest moment la redacció anteriorment existent.

Contra la aprobació definitiva es podrà interposar recurs contencios-administratiu davant la Sala del Contencios-administratiu del tribunal superior de justícia de València en el termini de 2 mesos a comptar des de l'endemà de la publicació del present anunci.

Alghemesí, a 6 de febrer de 2017.—L'alcalde, Marta Trenzano Rubio.