

**Acord de la Mesa General de Negociació de personal funcionari de la Diputació de Barcelona que aprova el Protocol per a la prevenció, detecció, identificació i actuació de l'assetjament i del ciberassetjament psicològic laboral i altres discriminacions per motius diferents del gènere a la feina.**

Barcelona, 14 de desembre de 2023

Constituïda la Mesa General de Negociació del personal funcionari (MGNF) de la Diputació de Barcelona, amb la representació sindical de CCOO, CGT, UGT i I-CSC de conformitat amb els resultats obtinguts en les darreres eleccions sindicals a l'empres de la legitimitat atorgada per l'article 34 del text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat per Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, (en endavant TREBEP), en relació amb l'àmbit de negociació recollit a l'article 37, apartat 1, lletra j), ha adoptat en sessió de data 14 de desembre de 2023, l'acord que a continuació es transcriu, relatiu a l'aprovació del Protocol per a la prevenció, detecció, identificació i actuació de l'assetjament i del ciberassetjament psicològic laboral i altres discriminacions per motius diferents del gènere a la feina.

El principi d'igualtat davant la llei i la prohibició de discriminació, d'una banda, i el dret a la integritat física i moral, d'altra, esdevenen principis constitucionals proclamats als articles 14 i 15 de la CE. Aquest mandat constitucional comporta la necessitat de desenvolupar una política de protecció de la salut dels treballadors i treballadores mitjançant la prevenció dels riscos derivats del seu treball i troba en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (en endavant, LPRL), el seu pilar fonamental, en tant que es configura el marc general en el qual hauran de desenvolupar-se les diferents accions preventives.

D'acord amb l'article 14 de la LPRL, la Diputació de Barcelona ha de garantir la seguretat i la salut de les empleades i empleats en tots els aspectes relacionats amb el seu treball i segons recull l'article 15 de la LPRL, el primer objectiu per a l'abordatge de la prevenció de qualsevol risc és intentar evitar-lo, si és possible i, en altre cas, avaluar-lo i actuar per minimitzar-lo. El fet que no es reculli expressament com a obligació preventiva autònoma no impedeix que l'assetjament i el ciberassetjament psicològic es considerin actualment integrats en la normativa de prevenció de riscos laborals.

Cal recordar, a més, que la Llei de prevenció de riscos laborals al·ludeix a la necessitat d'avaluar i prevenir els riscos psicosocials en definir en l'article 4.7, en relació amb els articles 14 a 16, el concepte de condicions de treball, que inclou qualsevol característica del treball que pugui influir de manera significativa en la generació de riscos per a la seguretat i la salut dels treballadors i treballadores, de manera que s'hi inclouen les característiques relatives a l'organització i l'ordenació del treball quan influeixin en la magnitud dels riscos als quals pot ser exposat la treballadora o el treballador.

El Ple de la Diputació de Barcelona el 3 d'abril del 2008 aprovà el Protocol d'intervenció en l'àmbit dels riscos psicosocials, l'eina per prevenir els riscos psicosocials a la feina amb diferents àmbits d'actuació, essent un d'aquests àmbits, l'abordatge de l'assetjament psicològic.

A conseqüència de l'experiència en l'aplicació de l'esmentat protocol a partir de l'any 2019 s'ha portat a terme la seva revisió i modificació en el si de la Comissió de Riscos

Psicosocials amb la voluntat d'actualitzar el punt 4.2 del Protocol d'Intervenció en l'Àmbit dels Riscos Psicosocials, aprovat pel Ple de la Diputació de Barcelona el 3 d'abril del 2008, que tenia per objectiu definir l'abordatge de situacions de violència a la feina.

L'any 2020, amb l'arribada de la pandèmia conseqüència del virus SARS-CoV-2 i la posterior implantació de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball, es creu convenient introduir en el protocol que s'estava treballant, el concepte del ciberassetjament.

Finalment, el mes de juny de 2021 es presenta a la Comissió de Riscos Psicosocials la nova proposta de redactat del Protocol per a la prevenció, detecció, identificació i actuació de l'assetjament i del ciberassetjament psicològic laboral i altres discriminacions per motius diferents del gènere a la feina per treballar-la conjuntament amb els delegats i delegades de prevenció.

Iniciat aquest procés en el sí de la Comissió i recollides diferents aportacions realitzades en aquesta així com, posteriorment pels membres del Comitè de Seguretat i Salut i un cop dutes a terme les adequacions necessàries derivades de les darreres actualitzacions jurídiques respecte de la darrera versió del text presentada, el 30 de setembre de l'any 2022 es presenta el text del protocol en seu del Comitè de Seguretat i Salut de la Corporació per donar compliment al requisit de consulta i participació en aquesta sessió s'informa al Comitè que el document s'eleva a Mesa General de Negociació del personal funcionari, de 14 de desembre de 2023, a efectes de la seva negociació i aprovació. Finalitzada la negociació finalment s'aprova en el sí de la Mesa General de Negociació de personal funcionari, l'acord subscrit entre la corporació i la representació sindical de CCOO, UGT i I-CSC, que a continuació es transcriu

### **ACORD**

**ÚNIC.-** Aprovar el Protocol per a la prevenció, detecció, identificació i actuació de l'assetjament i del ciberassetjament psicològic laboral i altres discriminacions per motius diferents del gènere a la feina el qual s'annexa al present acord.

I, per a què així consti, les organitzacions sindicals de CCOO, UGT i I-CSC i la corporació, constituïdes en Mesa General de Negociació de personal funcionari, signen el present Acord, a Barcelona, en data 14 de desembre de 2023.