



<b>Expedient núm.</b>	<b>Òrgan col·legiat</b>
PLN/2025/6	El ple

### DADES DE CELEBRACIÓ DE LA SESSIÓ

**Tipus de convocatòria:** Ordinària

**Data i hora:** 8 de maig de 2025

**Durada:** Des de les 18:00 fins a les 20:23

**Lloc:** Sala de Plens

**Presidida per:** XAVIER CANADELL OLIVÉ

**Secretària:** ADA ELENA MARTIN JIMENO

### ASSISTÈNCIA A LA SESSIÓ

Núm. d'identificació	Nom i Cognoms	Assisteix
***7378**	ANTONIO LÓPEZ LÓPEZ	SÍ
***0988**	Alba López Domínguez	SÍ
***5586**	Anna Puchol Puchol	SÍ
***5883**	DAVID RODRIGO FRASQUIER	SÍ
***0327**	FRANCESC SAIGÍ NÚÑEZ	SÍ
***4234**	JORDI RUIZ DOMÈNECH	SÍ
***3524**	JOSÉ ANTONIO INFANTE PÉREZ	SÍ
***1359**	MARIA DEL MAR COSO HARO	SÍ
***5504**	MERCÈ GAVALDÀ SALORT	SÍ
***0125**	Mariano Ortiz Brull	SÍ
***7862**	XAVIER CANADELL OLIVÉ	SÍ





Una vegada verificada per la Secretària la constitució vàlida de l'òrgan, el President obre la sessió, procedint a la deliberació sobre els assumptes inclosos en l'ordre del dia

### A) PART RESOLUTIVA

**Aprovació de les actes de les sessions anteriors ordinària 13.03.2025, extraordinària 03.04.2025 i extraordinària urgent 24.04.2025**

**Favorable**

**Tipus de votació:** Unanimitat/Assentiment

#### Resolució:

Es dóna compte de l'esborrany de les actes dels Plens corresponents a les sessions : ordinària de data 13.03.2025 i extraordinària de data 03.04.2025 i extraordinària urgent de data 24.04.2025, les quals havien estat trameses juntament amb la convocatòria i l'ordre del dia d'aquesta sessió.

Acte seguit se sotmet a votació els esborranys de les actes amb el següent resultat:

Hi voten a favor: l'alcalde Xavier Canadell Olivé (MO1-TE) i els regidors/es Mariano Ortiz Brull (MO1-TE), Jordi Ruiz Domènech (JUNTS-CM), Mercè Gavaldà Salort (JUNTS-CM), , Alba López Domínguez (PSC-CP), Antonio López López (PSC-CP), Francesc Saigí Núñez (ERC - AM), David Rodrigo Frasquier (SOMOS CATLLAR), José Antonio Infante Pérez (SOMOS CATLLAR), Maria del Mar Coso Haro (SOMOS CATLLAR) i Anna Puchol Puchol (SOMOS CATLLAR).

Vots en contra: cap

Abstencions: cap

Amb la qual cosa les actes són aprovades per unanimitat.

**Expedient 1687/2025. APROVACIÓ DE LA PRÒRROGA DEL CONVENI DE COL.LABORACIÓ PER AL DESENVOLUPAMENT DE POLÍTIQUES DE JOVENTUT ENTRE EL CONSELL COMARCAL DEL TARRAGONÈS I AQUEST AJUNTAMENT PER AL 2026-2029.**

**Favorable**

**Tipus de votació:** Unanimitat/Assentiment

#### Fets i fonaments de dret:





## **APROVACIÓ DE LA PRÒRROGA DEL CONVENI DE COL.LABORACIÓ PER AL DESENVOLUPAMENT DE POLÍTIQUES DE JOVENTUT ENTRE EL CONSELL COMARCAL DEL TARRAGONÈS I AQUEST AJUNTAMENT PER AL 2026-2029.**

### Fets

1. En data 23 de març de 2022 es va signar amb el Consell Comarcal del Tarragonès el conveni de col·laboració per al desenvolupament de polítiques de Joventut (Exp. 22/2022s), aprovat pel ple de l'Ajuntament de data 13 de gener de 2022.
2. En el document signat es contemplava en l'acord cinquè el finançament del mateix, i en l'acord setè la seva vigència, que es fixava fins al 31 de desembre de 2025, si bé es podia acordar la pròrroga expressa, mitjançant l'acord o resolució d'òrgan competent de tots els ens locals, per un període de 4 anys.
3. Des del Consell Comarcal del Tarragonès, però, pel fet que actualment s'està treballant en el Pla Local de Joventut del municipi, han sol·licitat que aquesta manifestació expressa de voluntat o no de prorrogar l'esmentat acord es faci abans del 30 d'abril i que passi per Ple abans del mes de juny.
4. El Pla Local recull la planificació de 4 anys de les polítiques municipals i permet accedir a finançament de Contracte Programa del departament de Drets Socials i Inclusió de la Generalitat de Catalunya al que només tenen accés els Consells Comarcals i municipis de més de 20.000 habitants, pel que és a través del Servei Comarcal de Joventut que es fan aquests tràmits.
5. Respecte del conveni original, en coherència amb la clàusula 5.2 del mateix, la clàusula 3.7, en què s'assumia el cofinançament de la tècnica de joventut compartida aportant un 30% de l'import que la Generalitat de Catalunya atorgui a la fitxa de serveis i programes de joventut, des del Consell Comarcal ens fan la demanda que quedi recollit que el que es cofinança és el servei (podent destinar el Consell Comarcal del Tarragonès aquesta aportació a capítol 1 o a capítol 2 segons la disponibilitat de crèdit). Això beneficia ambdues institucions, ja que mentre estigui cobert el cost de personal per altres vies, els diners que aporten els municipis mancomunats es pot destinar en benefici del jovent amb el finançament de les sortides, tallers als instituts, o altres activitats de les quals no caldrà que n'assumeixi el cost l'Ajuntament, com ha passat en aquests últims 3 anys. Aquest fet no comporta una modificació substancial del conveni.
6. De la mateixa manera, l'actualització dels annexos amb les persones de contacte no es considera una modificació substancial i es farà mitjançant comunicació.





7. S'adverteix que aquest acord està condicionat a les directrius de la Generalitat de Catalunya, que estableix el nombre d'habitants dels municipis que poden comptar o no amb tècnica compartida, i que finança part de la contractació dels recursos humans. De moment es garanteix que durant el 2025 i 2026 no hi haurà canvis respecte dels últims anys, pel que es pot continuar treballant en la mateixa línia.

### **Fonaments de dret**

1. La Llei 33/2010, d'1 d'octubre, de Polítiques de Joventut, que concreta que els ens locals supramunicipals han de vetllar perquè en els municipis de llur àmbit territorial es duguin a terme, amb nivells de qualitat homogenis, els serveis i les activitats en matèria de joventut dels ajuntaments.
2. Contracte Programa 2022-2025, concretament, la fitxa 43.1 del Departament de Drets Socials i Inclusió de la Generalitat de Catalunya i el Consell Comarcal del Tarragonès.
3. Conveni entre el Consell Comarcal del Tarragonès i el nostre Ajuntament aprovat per Ple de data 13 de gener de 2022 i signat en data 23 de març de 2022.
4. Articles 25, 26 i 28 del Decret Legislatiu 4/2003, de 4 de novembre, que aprova el text refós de la Llei d'Organització Comarcal de Catalunya.
5. Articles 47 i següents, en relació amb els 140 i següents, de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic.
6. Articles 303 i següents del Reglament d'Obres, Activitats i Serveis dels ens locals, aprovat per Decret 179/95, de 13 de juny.

En conseqüència Proposo el següent ACORD:

Vista la proposta de resolució PR/2025/694 de 28 / d'abril / 2025.

### **Resolució:**

Primer. Aprovar la pròrroga del conveni de col·laboració per al desenvolupament de polítiques de Joventut entre el Consell Comarcal del Tarragonès i l'Ajuntament del Catllar fins a 31 de desembre de 2029, sempre i quan es compti amb el suport de la Generalitat de Catalunya per mantenir la figura de tècnica compartida.

Segon. Notificar aquest acord al Consell Comarcal del Tarragonès.

A continuació es debat la proposta amb el contingut literal que consta al sistema Videoacta.





Acte seguit es sotmet a votació la proposta de l'alcaldia amb el següent resultat:

Hi voten a favor: l'alcalde Xavier Canadell Olivé (MO1-TE) i els regidors/es Mariano Ortiz Brull (MO1-TE), Jordi Ruiz Domènech (JUNTS-CM), Mercè Gavaldà Salort (JUNTS-CM), , Alba López Domínguez (PSC-CP), Antonio López López (PSC-CP), Francesc Saigí Núñez (ERC - AM), David Rodrigo Frasquier (SOMOS CATLLAR), José Antonio Infante Pérez (SOMOS CATLLAR), Maria del Mar Coso Haro (SOMOS CATLLAR) i Anna Puchol Puchol (SOMOS CATLLAR).

Vots en contra: cap

Abstencions: cap

Amb la qual cosa la proposta és aprovada per unanimitat

**Expedient 2363/2022. Aprovació provisional, per segona vegada, de la modificació puntual del POUM núm. 9, modificació art. 111 zona de cases aïllades clau 5 incloent subzona 26 Pinalbert-Educatiu on l'ús educatiu sigui l'ús principal.**

**Favorable**

**Tipus de votació: Unanimitat/Assentiment**

**Fets i fonaments de dret:**

**PROPOSTA APROVACIÓ PROVISIONAL, PER SEGONA VEGADA, DE LA MODIFICACIÓ PUNTUAL DEL POUM NÚM. 9, MODIFICACIÓ DE L'ART. 111 ZONA DE CASES AÏL LADES CLAU 5 INCLOENT SUBZONA 26 PINALBERT-EDUCATIU ON L'ÚS EDUCATIU SIGUI L'ÚS PRINCIPAL, DEL TERME MUNICIPAL DEL CATLLAR.**

## **I.- ANTECEDENTS**

1.- En data 14 de novembre de 2024 el Ple, es va aprovar provisionalment, la modificació puntual del POUM núm. 9 de l'article 111 Zona de cases aïllades clau 5, incloent subzona 26 Pinalbert-educatiu on l'ús educatiu sigui l'ús principal, del terme municipal del Catllar.

2.- En data 30 de gener, registre d'entrada EACAT 2025-E-RC-461, el Departament de Territori i Sostenibilitat de la Generalitat de Catalunya remet l'acord pres per la Comissió Territorial d'Urbanisme del Camp de Tarragona de sessió 22 de gener de 2025 en el que s'acorda:





*“-1. Suspendre l’aprovació definitiva de la Modificació puntual del Pla d’ordenació urbanística municipal núm. 9 modificació de l’art. 111 zona de cases aïllades Clau 5 incloent subzona 26 Pinatell-educatiu on l’ús educatiu sigui l’ús principal, del Catllar, promoguda i tramesa per l’Ajuntament, fins que mitjançant un text refós, verificat per l’òrgan que ha atorgat l’aprovació provisional de l’expedient i diligenciat, s’incorporin les prescripcions següents:*

*1.1. Cal documentar la proposta amb seccions transversals de l’àmbit per 3 punts, d’acord amb les indicacions de la part valorativa.*

*1.2. Cal que la volumetria del conjunt edificatori proposat vingui definida tant en planta com en secció per un gàlib edificable normatiu.*

*1.3. Cal que les mesures indicades a l’informe de l’Agència Catalana de l’Aigua quedin normativament reflectides en els plànols d’ordenació de la modificació.*

*1.4. Cal que en les seccions normatives quedi clarament reflectit que, en cap cas, podrà haver-hi elements edificats per sota de la cota inundable assenyalada en l’estudi d’inundabilitat.*

*1.5. Cal que els paràmetres reguladors específics siguin incorporats en el redactat de la pròpia clau 5, com a condicions particulars d’aquesta nova subzona.*

*1.6. Cal modificar l’inici del redactat de l’article 39 de regulació de les plantes soterrani, d’acord amb les indicacions de la part valorativa.*

*1.7. Cal excloure de l’àmbit de la modificació els terrenys situats a ponent de l’àmbit i que actualment es troben classificats com a sòl no urbanitzable o justificar degudament la seva inclusió.*

*-2. Indicar a l’Ajuntament que el text refós inclourà el text de les normes urbanístiques i els plànols d’ordenació en suport informàtic i en format editable de tractament de textos, en compliment de l’article 17.6 del Reglament de la Llei d’urbanisme, aprovat pel Decret 305/2006, de 18 de juliol, i de l’ordre PTO/343/2005, de 27 de juliol, per la qual s’estableixen els requeriments tècnics de la presentació, en suport informàtic, de les normes urbanístiques de les figures de planejament urbanístic als òrgans de la Generalitat de Catalunya competents per a la seva aprovació definitiva.*

*-3. Indicar a l’Ajuntament que la documentació en format digital que s’ha de presentar als efectes de l’aprovació definitiva, ha d’incloure una carpeta, anomenada Estàndard del Mapa urbanístic de Catalunya, estructurada d’acord amb el model normalitzat, per facilitar l’intercanvi digital de les principals determinacions urbanístiques del pla, en compliment de l’ordre TES/195/2019, de 29 d’octubre, sobre normalització de les claus urbanístiques i els requeriments tècnics de presentació dels instruments de planejament urbanístic.*

*-4. Comunicar-ho a l’Ajuntament.”*





3. En data 11 d'abril de 2025, registre d'entrada 2025-E-RE-1624, el Sr. Francesc Xavier Mercadé Orriols, en representació de la societat Mar de Llevant 2005 S.L., va presentar nova documentació per a la Modificació puntual del POUM núm. 09, del Catllar, redactada per MERCADÉ ARQUITECTURA SLP.

4. Consta a l'expedient informe favorable de l'arquitecte municipal de data 24 d'abril de 2025, conforme el nou text refós incorpora les prescripcions requerides per la CTUCT.

5. Vist l'informe favorable de la TAG de data 29 d'abril de 2025.

## **II.- LEGISLACIÓ APLICABLE:**

La Legislació aplicable a l'assumpte és la següent:

- a) Text refós de la Llei d'urbanisme, aprovat pel Decret legislatiu 1/2010, del 3 d'agost (TRLUC).
- b) Decret 305/2006, de 18 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei d'urbanisme (RLUC).
- c) Reglament sobre protecció de la legalitat urbanística, aprovat pel Decret 64/2014, de 13 de maig (RPLUC).
- d) Reial decret legislatiu 7/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de sòl i rehabilitació urbana.
- e) Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local (LBRL).
- f) Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya (TRLMLRC), aprovat pel Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril.
- g) Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de procediment administratiu comú de les administracions públiques (LPACAP).
- h) Pla d'ordenació urbanística municipal del Catllar, aprovat definitivament per la Comissió Territorial d'Urbanisme de Tarragona (CTUT) en la sessió de 12 d'abril de 2009 amb prescripcions, en data 12 de novembre de 2009 la CTUT va donar la conformitat al text refós del Pla d'ordenació urbanística municipal i va ser publicat al DOGC de 9 de febrer de 2010.

Correspon al Ple de la corporació en virtut dels articles 22.2.c) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local, i l'article 52.2.c) del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya, i haurà de ser aprovat per la majoria absoluta del nombre legal de membres que conformen la Corporació Local tal com es disposa en l'article 47.2.ii) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, i l'article 114.3.k) del Decret Legislatiu 2 /2003, de 28 d'abril.

Vista la proposta de resolució PR/2025/705 de 29 / d'abril / 2025.





**Resolució:**

**PRIMER.** Aprovar provisionalment, per segona vegada, la modificació puntual del Pla d'ordenació urbanística municipal núm. 9, relativa a l'art. 111 zona de cases aïllades clau 5 incloent subzona 26 Pinalbert-Educatiu, on l'ús educatiu sigui l'ús principal, del terme municipal del Catllar.

**SEGON.** Remetre el present acord amb el nou text refós diligènciat que incorpora les prescripcions tècniques, a la Comissió Territorial d'Urbanisme del Camp de Tarragona, per a la seva aprovació definitiva, si s'escau.

**TERCER.** Publicar l'acord d'aprovació provisional per mitjans telemàtics, d'acord amb allò establert en l'article 8.5.c) del Decret Legislatiu 1/2010, de 3 d'agost, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei d'Urbanisme de Catalunya, així com al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona, en un dels diaris de premsa de més divulgació en l'àmbit municipal.

**QUART.** Notificar aquest acord als interessats.

**CINQUÈ.** Contra aquest acte de tràmit, que no exhaureix la via administrativa, no procedeix interposar cap recurs, sens perjudici de la possibilitat d'interposar posteriorment els recursos corresponents contra l'acord definitiu que, si escau, pugui adoptar la Comissió Territorial d'Urbanisme del Camp de Tarragona, en el marc de les seves competències.

Enllaç baixada directa documentació: <https://descarrega.elcatllar.cat/f.php?h=03MRLLyS&d=1>

A continuació es debat la proposta amb el contingut literal que consta al sistema Videoacta.

Acte seguit es sotmet a votació la proposta de l'alcaldia amb el següent resultat:

Hi voten a favor: l'alcalde Xavier Canadell Olivé (MO1-TE) i els regidors/es Mariano Ortiz Brull (MO1-TE), Jordi Ruiz Domènech (JUNTS-CM), Mercè Gavaldà Salort (JUNTS-CM), , Alba López Domínguez (PSC-CP), Antonio López López (PSC-CP), Francesc Saigí Núñez (ERC - AM), David Rodrigo Frasquier (SOMOS CATLLAR), José Antonio Infante Pérez (SOMOS CATLLAR), Maria del Mar Coso Haro (SOMOS CATLLAR) i Anna Puchol Puchol (SOMOS CATLLAR).

Vots en contra: cap

Abstencions: cap





Amb la qual cosa la proposta és aprovada per unanimitat

**Expedient 1739/2025. Modificació de Crèdits núm. 3/2025**

**Favorable**

**Tipus de votació: Unanimitat/Assentiment**

### **Fets i fonaments de dret:**

## **D'APROVACIÓ DE L'EXPEDIENT DE MODIFICACIÓ DE CRÈDIT 03/2025 MITJANÇANT CRÈDIT EXTRAORDINARI I SUPLEMENT DE CRÈDIT.**

### **Antecedents:**

Per providència de l'alcaldia s'ha instat la incoació de l'expedient de crèdit extraordinari i de suplement de crèdit a finançar mitjançant romanent de tresoreria per a despeses generals derivat de la liquidació del pressupost de 2024.

Aquesta providència fa referència a la necessitat d'atendre despeses que no poden demorar-se fins a l'exercici següent i que no tenen consignació pressupostària o bé l' existent és insuficient. Això fa que calgui tramitar un expedient de suplement de crèdit i de crèdit extraordinari, amb subjecció a les disposicions vigents, que s'ha de finançar d'acord amb alguna de les possibilitats previstes a l'article 177.4 del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals.

La secretària-interventora ha emès informe favorable, relatiu a la competència del Ple per a la seva aprovació així com de les aplicacions de despesa proposades i la seva forma de finançament. No obstant això, vist l'informe d'intervenció d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera, i la regla de despesa, aquesta modificació pressupostària comporta un incompliment tant en el resultat de l'estabilitat pressupostària com en la regla de despesa. Aquests resultats en el present expedient d'incorporació de romanents no suposen l'aplicació de cap mecanisme de correcció, no obstant això, cal fer constar que sí que suposa una inestabilitat econòmica. Tanmateix, és en el moment de la liquidació pressupostària quan si perduren aquests resultats comportaran l'obligació de l'establiment d'un pla economicofinancer.

Les despeses queden justificades d'acord amb la proposta de l'alcaldia que consta a l'expedient.

### **Fonaments de dret:**





1. La normativa jurídica està recollida fonamentalment a l'article 177 del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals, i als articles 34 a 38 del RD 500/1990.

2. Segons la normativa d'hisendes locals i el RD 500/90, quan s'hagi de realitzar alguna despesa que no pugui demorar-se fins a l'exercici següent i en el pressupost de la corporació no existeixi crèdit suficient o bé l'existent sigui insuficient, el president ha d'ordenar la incoació de l'expedient de crèdit extraordinari i de suplement de crèdit.

El finançament es fa a càrrec del romanent de tresoreria per a despeses generals derivat de la liquidació de 2024.

3. Segons els articles 22.2.e i 47 de la Llei 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del règim local, l'aprovació de la modificació del pressupost es competència del Ple de l'Ajuntament per majoria simple.

4. Cal tenir en compte l'article 165.1 del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals, amb relació a l'article 19.3 del RDL 2/2007, de 28 de desembre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei general d'estabilitat pressupostària (TRLGEP).

Vista la proposta de resolució PR/2025/709 de 30 / d'abril / 2025.

### **Resolució:**

**Primer.** Aprovar inicialment l'expedient de modificació de crèdits número **03/2025**, per un import total de 155.100.00€, que es finança mitjançant romanent de tresoreria per a despeses generals, d'acord amb el detallat en l'annex que s'adjunta.

**Segon.** Exposar al públic aquest expedient, durant el termini reglamentari de quinze dies hàbils, mitjançant un edicte a la seu electrònica i al Butlletí Oficial de la Província. Si no es presenten reclamacions, l'acord esdevindrà ferm. En cas contrari, el Ple disposarà del termini d'un mes, comptat des de la finalització del període d'exposició pública, per resoldre-les.

A continuació es debat la proposta amb el contingut literal que consta al sistema Videoacta.

Acte seguit es sotmet a votació la proposta de l'alcaldia amb el següent resultat:

Hi voten a favor: l'alcalde Xavier Canadell Olivé (MO1-TE) i els regidors/es Mariano Ortiz Brull (MO1-TE), Jordi Ruiz Domènech (JUNTS-CM), Mercè Gavaldà Salort (JUNTS-CM), , Alba López Domínguez (PSC-CP), Antonio López López (PSC-CP),





Francesc Saigí Núñez (ERC - AM), David Rodrigo Frasquier (SOMOS CATLLAR), José Antonio Infante Pérez (SOMOS CATLLAR), Maria del Mar Coso Haro (SOMOS CATLLAR) i Anna Puchol Puchol (SOMOS CATLLAR).

Vots en contra: cap

Abstencions: cap

Amb la qual cosa la proposta és aprovada per unanimitat

#### Documents annexos:

- Annex 1. 6- ANNEX. RESUM MODIFICACIÓ CRÈDITS 3-2025

**Expedient 894/2024. Aprovació del Protocol de prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral**

**Favorable**

**Tipus de votació:** Unanimitat/Assentiment

#### Fets i fonaments de dret:

### D'APROVACIÓ DEL PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I EL TRACTAMENT DE L'ASSETJAMENT EN L'ÀMBIT LABORAL

Vist que amb data 30 d'abril de 2024, la Regidoria de Personal va presentar la seva proposta en la qual argumentava la necessitat de tramitar el procediment per a l'aprovació del Protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral.

Iniciat l'expedient i realitzada la tramitació establerta en la normativa aplicable, que ha quedat plasmada mitjançant la incorporació de la següent documentació:

Document	Data /Núm.
Proposta de Servei de Personal	30/04 /2024
Provisió d'alcaldia	30/04 /2024
Informe de Secretaria	30/04 /2024
Provisió d'alcaldia	30/04 /2024





Protocol per a la Prevenció i el Tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral	25/04 /2025
Convocatòria Mesa Negociació	04/04 /2025
Acta reunió mesa negociació	29/04 /2025
Informe-proposta de resolució	29/04 /2025

De conformitat amb el que es disposa a l'article 22.q) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local,

Vista la proposta de resolució PR/2025/706 de 29 / d'abril / 2025.

### Resolució:

**PRIMER.** Aprovar el Protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral.

**SEGON.** Publicar el Protocol al tauler d'anuncis i al Portal de transparència de l'Ajuntament.

**TERCER.** Nomenar mitjançant Decret d'alcaldia, les persones de referència que s'indica al Protocol, així com als membres de l'Òrgan d'Investigació (OI).

A continuació es debat la proposta amb el contingut literal que consta al sistema Videoacta.

Acte seguit es sotmet a votació la proposta de l'alcaldia amb el següent resultat:

Hi voten a favor: l'alcalde Xavier Canadell Olivé (MO1-TE) i els regidors/es Mariano Ortiz Brull (MO1-TE), Jordi Ruiz Domènech (JUNTS-CM), Mercè Gavalrà Salort (JUNTS-CM), , Alba López Domínguez (PSC-CP), Antonio López López (PSC-CP), Francesc Saigí Núñez (ERC - AM), David Rodrigo Frasier (SOMOS CATLLAR), José Antonio Infante Pérez (SOMOS CATLLAR), Maria del Mar Coso Haro (SOMOS CATLLAR) i Anna Puchol Puchol (SOMOS CATLLAR).

Vots en contra: cap

Abstencions: cap

Amb la qual cosa la proposta és aprovada per unanimitat





**Documents annexos:**

- Annex 2. 5. Protocol per a la Prevenció i el Tractament de l'Assejament en l'àmbit laboral

**Expedient 1607/2025. Planificació i Ordenació de Personal Modificació núm. 1 de la plantilla**

**Favorable**      **Tipus de votació:** Unanimitat/Assentiment

**Fets i fonaments de dret:**

**D'APROVACIÓ DE LA MODIFICACIÓ NÚM. 1 DE LA PLANTILLA DE PERSONAL DE L'AJUNTAMENT DE L'ANY 2025.**

**I.- ANTECEDENTS DE FET:**

1.- L'Ajuntament del Catllar té, en el present exercici pressupostari, la següent plantilla de personal:

<b>PRESSUPOST 2025 - PLANTILLA DE PERSONAL</b>				
<b>1. FUNCIONARIS DE CARRERA</b>				
<b>1.1 Habilitació de caràcter nacional</b>				
<b>Denominació</b>	<b>Grup</b>	<b>Places</b>	<b>Vacants</b>	<b>Jornada</b>
Secretària-intervenció	A1	1	1	Completa
<b>1.2 Escala d'administració general</b>				
<b>1.2.1 Subescala de gestió tècnica</b>				
<b>Denominació</b>	<b>Grup</b>	<b>Places</b>	<b>Vacants</b>	<b>Jornada</b>
Tècnic/a administració general	A2	1	1	Completa
<b>1.2.2 Subescala gestió administrativa</b>				
<b>Denominació</b>	<b>Grup</b>	<b>Places</b>	<b>Vacants</b>	<b>Jornada</b>
Administratiu/va	C1	3	2	Completa
<b>1.2.3 Subescala auxiliar</b>				
<b>Denominació</b>	<b>Grup</b>	<b>Places</b>	<b>Vacants</b>	<b>Jornada</b>
Auxiliar administratiu/va	C2	3	3	Completa





Agutzil	C2	1	0	Completa
<b>1.3 Escala d'Administració Especial</b>				
<b>1.3.1. Subescala Tècnica Superior</b>				
<b>Denominació</b>	<b>Grup</b>	<b>Places</b>	<b>Vacants</b>	<b>Jornada</b>
Arquitecte	A1	1	0	Completa
<b>1.3.2. Subescala Tècnica Grau Mitjà</b>				
<b>Denominació</b>	<b>Grup</b>	<b>Places</b>	<b>Vacants</b>	<b>Jornada</b>
Arquitecte tècnic	A2	1	0	Completa
Enginyer/a tècnic/a	A2	1	1	Completa
<b>1.3.3. Subescala Serveis Especials</b>				
<b>Denominació</b>	<b>Grup</b>	<b>Places</b>	<b>Vacants</b>	<b>Jornada</b>
Vigilant municipal	C2	1	0	Completa
Vigilant municipal	AP	6	3	Completa
<b>2. PERSONAL EVENTUAL</b>				
<b>Denominació</b>		<b>Places</b>	<b>Vacants</b>	<b>Jornada</b>
Càrrec de confiança		0	0	
<b>3. PERSONAL LABORAL FIX</b>				
<b>Denominació</b>		<b>Places</b>	<b>Vacants</b>	<b>Jornada</b>
Professor/a de música	A2	3	3	Parcial
Tècnic aux. de professor/a de música	C1	3	3	Parcial
Professor/a d'anglès	A2	2	1	Parcial
Administratiu/va	C1	1	1	Completa
Administratiu/va	C1	3	0	Completa
Administratiu/va i guia castell	C1	1	0	Completa
Auxiliar Administratiu/va	C2	3	1	Completa
Tècnic Auxiliar de biblioteca	C1	1	0	Completa
OSV serveis diversos	AP	6	0	Completa
OSV peó neteja viària	AP	6	4	Completa





Conserge	AP	2	1	Completa		
----------	----	---	---	----------	--	--

2.- Per necessitats organitzaves del servei s'han d'acordar les següents modificacions:

- L'amortització d'una plaça vacant de personal funcionari, escala d'administració especial i subescala serveis especials, de Vigilant Municipal, grup C2.
- L'amortització d'una plaça vacant de personal funcionari, escala d'administració general i subescala auxiliar, d'Agutzil, grup C2.
- La creació d'una nova dotació de la plaça existent a la plantilla de personal funcionari, escala d'administració especial i subescala serveis especials, de Vigilant Municipal, grup AP.
- La creació d'una nova plaça a la plantilla de personal funcionari, escala d'administració general i subescala auxiliar, d'Agutzil, grup AP.
- La creació d'una nova plaça a la plantilla de personal funcionari, escala d'administració general i subescala auxiliar, d'auxiliar administratiu, grup C, subgrup C2.
- Canviar de règim laboral a règim funcionari la única plaça vacant d'auxiliar administratiu laboral.

## II.- FONAMENTS JURÍDICS:

1.- Es conseqüència del principi d'autonomia municipal reconegut a l'article 140 de la Constitució, la competència sobre l'autoorganització dels ens locals tal com estableix l'article 4art de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local (LBRL) i l'article 8, núm. 1, del Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya (MCAT), aprovat per Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril.

L'autoorganització s'exerceix servint els interessos públics que els són encomanats i d'acord al principi d'eficàcia, en virtut de l'article 6 LBRL i l'article 7, núm. 1 LMCAT.

2.- En l'àmbit del personal al servei dels ens locals, les facultats d'autoorganització es desenvolupen a través de la plantilla i relació de llocs de treball (articles 283 i següents LMCAT).

L'entitat local ha d'aprovar anualment la plantilla en la mateixa sessió en que s'aprovi el pressupost. Un exemplar de la plantilla amb el total de les retribucions del personal que se'n dedueixi i de la relació de llocs de treball serà un dels documents que integren el pressupost (article 26 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei dels ens locals).





S'han tingut presents els articles 69 i 72 de l'EBEP, i l'article 22.3.i) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, de Bases del règim local, els articles 291 i 294 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, que aprova el Text refós de la Llei municipal i del règim local de Catalunya, acreditant-se el compliment dels requeriments exigits pels articles 19, núm. 3 i 4 i 20, de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023.

3.- Tant l'acord relatiu a la l'aprovació de la plantilla, com l'acord relatiu a l'aprovació de la relació de llocs de treball, donat que tenen un contingut econòmic esdevingut per la naturalesa jurídica pressupostària del primer i l'impacte en les retribucions complementàries en el segon, exigeixen ambdós la fiscalització prèvia per part de l'òrgan interventor, d'acord amb allò establert a l'article 214, núm. 2, a) de la Llei reguladora de les hisendes locals, Text refós aprovat per RD Legislatiu 2/2004, de 5 de març i a l'article 7, núm. 1 del RD 424/2017, de 28 d'abril, pel qual es regula el règim jurídic del control intern de les entitats del sector públic local.

D'acord amb l'informe de secretaria i el d'intervenció, la modificació actual no vulnera les limitacions previstes a l'article 19, Set de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023, en relació amb l'article 126 del Text refós de règim local, aprovat per RD Legislatiu 781/1986, de 13 d'abril.

4.- Tant la plantilla com la RLT tenen naturalesa jurídica d'actes administratius amb pluralitat de destinataris, tal com ha establert al Jurisprudència a partir de la sentència del Tribunal Suprem de 5 de febrer de 2014. Malgrat aquesta naturalesa, el procediment per la modificació de la plantilla exigeix la mateixa tramitació que l'aprovació del pressupost o de les seves modificacions: article 126.3 del Text refós aprovat per RD legislatiu 781/1986, de 18 d'abril.

5.- És competència del Ple l'aprovació de la plantilla de personal: l'article 22, núm. 2, j) LBRL i article 54, núm. 1, k) LMCAT.

Vista la proposta de resolució PR/2025/715 de 30 / d'abril / 2025.

### **Resolució:**

Per tot això exposat, es proposa al Ple adoptar els següents **acords**:

**Primer.** Modificar inicialment la plantilla de personal de l'Ajuntament del Catllar per a l'any 2025 consistent en:

- L'amortització d'una plaça vacant de personal funcionari, escala d'administració especial i subescala serveis especials, de Vigilant Municipal, grup C2.





- L'amortització d'una plaça vacant de personal funcionari, escala d'administració general i subescala auxiliar, d'Agutzil, grup C2.
- La creació d'una nova dotació de la plaça existent a la plantilla de personal funcionari, escala d'administració especial i subescala serveis especials, de Vigilant Municipal, grup AP.
- La creació d'una nova plaça a la plantilla de personal funcionari, escala d'administració general i subescala auxiliar, d'Agutzil, grup AP.
- La creació d'una nova plaça a la plantilla de personal funcionari, escala d'administració general i subescala auxiliar, d'auxiliar administratiu, grup C, subgrup C2.
- Canviar de règim laboral a règim funcionari l'únic lloc de treball d'auxiliar administratiu laboral vacant.

La Plantilla quedarà redactada de la forma següent:

<b>PRESSUPOST 2025 - PLANTILLA DE PERSONAL</b>				
<b>1. FUNCIONARIS DE CARRERA</b>				
<b>1.1 Habilitació de caràcter nacional</b>				
<b>Denominació</b>	<b>Grup</b>	<b>Places</b>	<b>Vacants</b>	<b>Jornada</b>
Secretària-intervenció	A1	1	1	Completa
<b>1.2 Escala d'administració general</b>				
<b>1.2.1 Subescala de gestió tècnica</b>				
<b>Denominació</b>	<b>Grup</b>	<b>Places</b>	<b>Vacants</b>	<b>Jornada</b>
Tècnic/a administració general	A2	1	1	Completa
<b>1.2.2 Subescala gestió administrativa</b>				
<b>Denominació</b>	<b>Grup</b>	<b>Places</b>	<b>Vacants</b>	<b>Jornada</b>
Administratiu/va	C1	3	2	Completa
<b>1.2.3 Subescala auxiliar</b>				
<b>Denominació</b>	<b>Grup</b>	<b>Places</b>	<b>Vacants</b>	<b>Jornada</b>
Auxiliar administratiu/va	C2	5	4	Completa
Agutzil	AP	1	1	Completa





### 1.3 Escala d'Administració Especial

#### 1.3.1. Subescala Tècnica Superior

Denominació	Grup	Places	Vacants	Jornada
Arquitecte	A1	1	0	Completa

#### 1.3.2. Subescala Tècnica Grau Mitjà

Denominació	Grup	Places	Vacants	Jornada
Arquitecte tècnic	A2	1	0	Completa
Enginyer/a tècnic/a	A2	1	0	Completa

#### 1.3.3. Subescala Serveis Especials

Denominació	Grup	Places	Vacants	Jornada
Vigilant municipal	AP	7	4	Completa

### 2. PERSONAL EVENTUAL

Denominació	Places	Vacants	Jornada
Càrrec de confiança	0	0	

### 3. PERSONAL LABORAL FIX

Denominació	Places	Vacants	Jornada	
Professor/a de música	A2	3	1	Parcial
Tècnic aux. de professor/a de música	C1	3	1	Parcial
Professor/a d'anglès	A2	2	1	Parcial
Administratiu/va	C1	1	1	Completa
Administratiu/va	C1	3	0	Completa
Administratiu/va i guia castell	C1	1	0	Completa
Auxiliar Administratiu/va	C2	2	1*	Completa
Tècnic Auxiliar de biblioteca	C1	1	0	Completa
OSV serveis diversos	AP	6	0	Completa
OSV peó neteja viària	AP	6	4	Completa
Conserge	AP	2	1	Completa





\* Quedarà amortitzada una vegada es proveeixi definitivament la plaça de funcionari.

**Segon.** Sotmetre l'acord anterior a informació pública per termini de quinze dies, a quins efectes es publicarà anunci al Butlletí oficial de la província de Tarragona, als efectes de que els interessats puguin examinar-la i, en el seu cas, presentar reclamacions o al·legacions. Aquell termini començarà a comptar des del dia següent a la publicació de l'anunci al BOP.

Transcorregut aquell termini sense que s'hagin formulat reclamacions o al·legacions, l'acord esdevindrà automàticament aprovat definitivament.

Cas que es formulin reclamacions o al·legacions s'hauran de resoldre pel Ple en el termini d'un mes als efectes de la seva aprovació definitiva.

**Tercer.** Aprovat definitivament l'acord, publicar-lo íntegrament al Butlletí oficial de la província de Tarragona i al DOGC i així com al tauler d'edictes municipal i simultàniament, remetre còpia a la Subdelegació del Govern a Tarragona.

A continuació es debat la proposta amb el contingut literal que consta al sistema Videoacta.

Acte seguit es sotmet a votació la proposta de l'alcaldia amb el següent resultat:

Hi voten a favor: l'alcalde Xavier Canadell Olivé (MO1-TE) i els regidors/es Mariano Ortiz Brull (MO1-TE), Jordi Ruiz Domènech (JUNTS-CM), Mercè Gavaldà Salort (JUNTS-CM), , Alba López Domínguez (PSC-CP), Antonio López López (PSC-CP), Francesc Saigí Núñez (ERC - AM), David Rodrigo Frasier (SOMOS CATLLAR), José Antonio Infante Pérez (SOMOS CATLLAR), Maria del Mar Coso Haro (SOMOS CATLLAR) i Anna Puchol Puchol (SOMOS CATLLAR).

Vots en contra: cap

Abstencions: cap

Amb la qual cosa la proposta és aprovada per unanimitat

<b>Expedient 1659/2025. Planificació i Ordenació de Personal Modificació de la RLT</b>	
<b>Favorable</b>	<b>Tipus de votació: Unanimitat/Assentiment</b>

**Fets i fonaments de dret:**

**D'APROVACIÓ DE LA MODIFICACIÓ DE LA RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL DE L'AJUNTAMENT DEL CATLLAR**





## I.- ANTECEDENTS DE FET

1.- El Ple de l'Ajuntament de El Catllar, té vigent, publicada al BOP de 29 de novembre de 2023, la següent relació de llocs de treball (RLT) i la modificació de la mateixa aprovada pel Ple en sessió de 14 de novembre de 2024, que és la següent:

Veure en l'annex adjunt.

2.- La modificació de la plantilla comporta la modificació de la Relació de Llocs de Treball (RLT) per tal d'ajustar-la a allò previst a la plantilla, en el sentit següent:

- S'amortitza el lloc de treball de Vigilant Municipal, grup funcional C2, nivell 12 de complement de destinació.
- S'amortitza el lloc de treball d'Agutzil, grup funcional C2, nivell 14 de complement de destinació.
- Es crea un nou lloc de treball d'Agutzil, grup funcional AP, nivell 14 de complement de destinació.
- S'incrementa una dotació del lloc de treball de Vigilant Municipal, grup funcional AP, nivell 12 de complement de destinació.
- S'incrementa una dotació del lloc de treball d'auxiliar administratiu, grup funcional C, subgrup C2, nivell 16 de complement de destinació.

3.- Així mateix es proposen les següents modificacions de la Relació de llocs treball de l'Ajuntament:

- Es crea un nou lloc de treball de TAE ECONOMISTA, grup funcional A1, i nivell 26 de complement de destinació.
- Es crea un nou lloc de treball de LLETRAT/DA MUNICIPAL, grup funcional A1, i nivell 26 de complement de destinació.
- Es crea un nou lloc de treball de PEÓ DE NETEJA VIÀRIA DE CAP DE SETMANA, grup funcional AP, i nivell 14 de complement de destinació.
- Es modifica els nivells de complement de destinació dels següents llocs de treball:
  - o Peons de neteja viària, nivell 14
  - o Vigilant municipal, nivell 14
  - o Coordinador de vigilants, nivell 14





- o Administratiu/va de contractació, nivell 22
- o Administratiu/va d'urbanisme, nivell 22
- o Administratiu/va de comptabilitat , nivell 22
- o Administratiu/va de recursos humans, nivell 22
- o Administratiu de secretaria i Registre Civil, nivell 22

4.- A l'expedient hi consta també l'informe jurídic signat per la secretària, el projecte de modificació de la RLT signat pel regidor de personal, la convocatòria i l'acta de la Mesa de Negociació col·lectiva, l'informe tècnic del servei signat per la tècnica, l'informe de control previ de modificació de la RLT així com l'informe de secretaria de resolució signat per la secretària. També hi consta l'informe emès per l'empresa externa encarregada d'aquestes gestions, de data 18 d'abril de 2025.

## II.- FONAMENTS JURÍDICS

1.- Es conseqüència del principi d'autonomia municipal reconegut a l'article 140 de la Constitució, la competència sobre l'autoorganització dels ens locals tal com estableix l'article 4art de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local (LBRL) i l'article 8, núm. 1, del Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya (MCAT), aprovat per Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril.

L'autoorganització s'exerceix servint els interessos públics que els són encomanats i d'acord al principi d'eficàcia, en virtut de l'article 6 LBRL i l'article 7, núm. 1 LMCAT.

2.- En l'àmbit del personal al servei dels ens locals, les facultats d'autoorganització es desenvolupen a través de la plantilla i relació de llocs de treball (articles 283 i següents LMCAT).

L'entitat local ha d'aprovar anualment la plantilla en la mateixa sessió en que s'aprovi el pressupost. Un exemplar de la plantilla amb el total de les retribucions del personal que se'n dedueixi i de la relació de llocs de treball serà un dels documents que integren el pressupost (article 26 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el reglament del personal al servei dels ens locals).

S'han tingut presents els articles 69 i 72 de l'EBEP, i l'article 22.3.i) de la Llei 7 /1985, de 2 d'abril, de Bases del règim local, els articles 291 i 294 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, que aprova el Text refós de la Llei municipal i del règim local de Catalunya, acreditant-se el compliment dels requeriments exigits pels articles 19, núm. 3 i 4 i 20, de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2023.





3.- L'acord relatiu a la modificació de la relació de llocs de treball, donat que té un contingut econòmic esdevingut per l'impacte en les retribucions complementàries, exigeix la fiscalització prèvia per part de l'òrgan interventor, d'acord amb allò establert a l'article 214, núm. 2, a) de la Llei reguladora de les hisendes locals, Text refós aprovat per RD Legislatiu 2/2004, de 5 de març i a l'article 7, núm. 1 del RD 424/2017, de 28 d'abril, pel qual es regula el règim jurídic del control intern de les entitats del sector públic local.

4.- La relació de llocs de treball, com la plantilla, té naturalesa jurídica d'acte administratiu amb pluralitat de destinataris, tal com ha establert al Jurisprudència a partir de la sentència del Tribunal Suprem de 5 de febrer de 2014 i la seva tramitació serà l'ordinària per qualsevol acte administratiu de competència del Ple, amb la publicació íntegra al BOP i al DOGC junt amb l'acord d'aprovació definitiva de la modificació de la plantilla de personal.

D'acord amb tot el que s'ha exposat, units els informes de secretaria i d'intervenció, es considera que l'expedient ha seguit la tramitació establerta en la Legislació aplicable procedint la seva aprovació pel Ple de la Corporació, de conformitat amb l'article 22.2.i) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, de Bases del Règim Local.

Vista la proposta de resolució PR/2025/714 de 30 / d'abril / 2025.

### **Resolució:**

Per tot l'exposat, es proposa al Ple Municipal adoptar els següents **acords**:

**Primer.** Modificar la relació de llocs de treball de l'Ajuntament del Catllar per l'exercici de 2025, consistent en:

- S'amortitza el lloc de treball de Vigilant Municipal, grup funcional C2, nivell 12 de complement de destinació.
- S'amortitza el lloc de treball d'Agutzil, grup funcional C2, nivell 14 de complement de destinació.
- Es crea un nou lloc de treball d'Agutzil, grup funcional AP, nivell 14 de complement de destinació.
- S'incrementa una dotació del lloc de treball de Vigilant Municipal, grup funcional AP, nivell 12 de complement de destinació.
- S'incrementa una dotació del lloc de treball d'auxiliar administratiu, grup funcional C, subgrup C2, nivell 16 de complement de destinació.





- Es crea un nou lloc de treball de TAE ECONOMISTA, grup funcional A1, i nivell 26 de complement de destinació.
- Es crea un nou lloc de treball de LLETRAT/DA MUNICIPAL, grup funcional A1, i nivell 26 de complement de destinació.
- Es crea un nou lloc de treball de PEÓ DE NETEJA VIÀRIA DE CAP DE SETMANA, grup funcional AP, i nivell 14 de complement de destinació.
- Es modifica els nivells de complement de destinació dels següents llocs de treball:
  - o Peons de neteja viària, nivell 14
  - o Vigilant municipal, nivell 14
  - o Coordinador de vigilants, nivell 14
  - o Administratiu/va de contractació, nivell 22
  - o Administratiu/va d'urbanisme, nivell 22
  - o Administratiu/va de comptabilitat , nivell 22
  - o Administratiu/va de recursos humans, nivell 22
  - o Administratiu de Secretaria i Registre Civil, nivell 22

La Relació de Llocs de Treball serà la següent:

Veure en l'annex 2 adjunt.

**Segon.** Publicar íntegrament la citada modificació de la Relació de Llocs de Treball al Butlletí Oficial de la Província i al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, quan aquesta esdevingui aprovada definitivament, al Butlletí Oficial de la Província i al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

A continuació es debat la proposta amb el contingut literal que consta al sistema Videoacta.

Acte seguit es sotmet a votació la proposta de l'alcaldia amb el següent resultat:

Hi voten a favor: l'alcalde Xavier Canadell Olivé (MO1-TE) i els regidors/es Mariano Ortiz Brull (MO1-TE), Jordi Ruiz Domènech (JUNTS-CM), Mercè Gavaldà Salort (JUNTS-CM), , Alba López Domínguez (PSC-CP), Antonio López López (PSC-CP), Francesc Saigí Núñez (ERC - AM), David Rodrigo Frasquier (SOMOS





CATLLAR), José Antonio Infante Pérez (SOMOS CATLLAR), Maria del Mar Coso Haro (SOMOS CATLLAR) i Anna Puchol Puchol (SOMOS CATLLAR).

Vots en contra: cap

Abstencions: cap

Amb la qual cosa la proposta és aprovada per unanimitat

**Documents annexos:**

- Annex 3. 13- Annex 1 RLT actual
- Annex 4. 14- Annex 2 a la proposta d'alcaldia per PLE

**Expedient 1420/2023. Càrrecs Públics (Dedicacions, Retribucions i Indemnitzacions) MODIFICACIÓ ESTABLIMENT RÈGIM DEDICACIÓ I RETRIBUCIONS DELS CÀRRECS ELECTES**

**Favorable**

**Tipus de votació: Unanimitat/Assentiment**

**Fets i fonaments de dret:**

**Fets:**

En data 28 de maig de 2023 es van celebrar les eleccions locals, en virtut del que establia el Reial decret 207/2023, de 3 d'abril, pel qual es convoquen eleccions locals i a les Assemblees de Ceuta i Melilla per al 28 de maig de 2023 i el Decret 65 /2023, de 28 de març, pel qual es convoquen les eleccions a la presidència de les entitats municipals descentralitzades de Catalunya de 2023.

En relació a això, la sessió constitutiva de l'Ajuntament va tenir lloc el dia 17/6/2023.

En virtut del principi d'autoorganització, la normativa de règim local permet que per acord de ple s'estableixi el règim de dedicació i retribucions dels càrrecs electes.

Per acord de Ple de data 4 de juliol, es va aprovar el règim de dedicació i retribucions dels càrrecs electes d'aquest ajuntament.

Per acords de Ple de data 13 de juliol de 2023 i de data 12 de setembre de 2024, es van aprovar dues modificacions en el règim de dedicació i retribucions dels càrrecs electes d'aquest ajuntament.

Actualment, es preveu una nova modificació pel que fa a la dedicació i retribucions dels càrrecs electes d'un dels regidors.





### Fonaments jurídics:

Informe emès d'acord amb l'art. 172 en relació amb el contingut de l'art. 175 del Reial Decret 2568/1986, de 28 de novembre, pel qual s'aprova el Reglament d'organització, funcionament i règim jurídic de les entitats locals.

La normativa aplicable és:

- a) Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local (LRBRL)
- b) Reial decret 2568/1986, de 28 de novembre, pel qual s'aprova el Reglament d'Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals (ROF)
- c) Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat pel Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril (TRLMRLC)
- d) Llei Orgànica 5/1985, de 19 de juny, de Règim Electoral General (LOREG)
- e) Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023 (LPGE 2023)
- f) Resolució PRE/1096/2023, de 24 de març, per la qual s'obre la convocatòria per atorgar compensacions econòmiques a favor dels ajuntaments perquè abonin retribucions a determinats càrrecs electes locals per a l'exercici de 2023
- g) Reial decret 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnitzacions per raó del servei
- h) Ordre EHA/3770/2005, de 1 de desembre, per la qual es revisa l'import de la indemnització per us de vehicle particular establerta en el Reial decret 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnitzacions per raó del servei
- i) Ordre EHA/3771/2005, de 2 de desembre, per la qual es revisa la quantia de les despeses de locomoció i de les dietes en l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques
- j) Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (LTAIPBG)

De conformitat amb l'art. 75 de la LRBRL, els diferents règims de retribució i de dedicació dels càrrecs electes locals són:

- Règim de retribució amb dedicació exclusiva





- Règim de retribució amb dedicació parcial, per realitzar funcions de presidència, vicepresidència o ostentar delegacions, o desenvolupar responsabilitats que així ho requereixin
- Règim d'assistències per a la concurrència efectiva a les sessions dels òrgans col·legiats
- Indemnitzacions per les despeses efectives ocasionades per l'exercici del seu càrrec i les que en desenvolupament de les mateixes aprovi el Ple

El número de membres amb règim de dedicació exclusiva haurà de respectar els límits previstos a l'article 75.ter de la LRBRL:

<b>Població</b>	<b>Regidors amb dedicació exclusiva</b>
Menys de 1.000 habitants	0
Entre 1.001 i 2.000 habitants	1
Entre 2.001 i 3.000 habitants	2
Entre 3.001 i 10.000 habitants	3
Entre 10.001 i 15.000 habitants	5
Entre 15.001 i 20.000 habitants	7
...	...

Pel que respecta al nombre de membres que podran gaudir de dedicació parcial, la Llei no el limita en cap cas, però en tot cas cal estar al que estableix l'art 75.2 de la LRBRL, que atribueix aquest dret als membres que ocupen un dels llocs definits en l'esmentat article, és a dir, Presidència o Vicepresidència, ostentin delegacions o desenvolupin tasques de responsabilitat que requereixen d'aquest tipus de dedicació.

L'establiment de qualsevol règim de dedicació i la quantia de les retribucions a percebre requerirà, en tot cas, de l'existència de la corresponent consignació pressupostària (cap. I de la classificació econòmica del pressupost de despeses de l'Ordre EHA/3565/2008, de 3 de desembre, per la qual s'aprova l'estructura dels pressupostos de les entitats locals, llevat de les dietes, que és cap. II).

Pel que fa al règim retributiu, aquest haurà de respectar allò que disposa l'article 75 bis LBRL en relació amb la DA 27a de la LPGE 2023 actualitzada d'acord amb l'establert al RDL 4/2024, de 26 de juny de 2024, la qual estableix:





*“De conformitat amb el que es preveu en l'article 75 bis de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local, i considerant el que es disposa en l'article 21 de la present llei, el límit màxim total que poden percebre els membres de les Corporacions Locals per tots els conceptes retributius i assistències, exclosos els triennis als quals, si escau, tinguin dret aquells funcionaris de carrera que es trobin en situació de serveis especials, serà el que es recull a continuació, atenent la seva població:*

Habitants	Referència - Euros
...	
20.001 a 50.000.	65.802,15
10.001 a 20.000.	59.819,61
5.001 a 10.000.	53.838,24
1.000 a 5.000.	47.855,68

*En el cas de Corporacions Locals de menys de 1.000 habitants, resultarà d'aplicació la següent escala, atenent a la seva dedicació:*

Dedicació	Referència - Euros
Dedicació parcial al 75%	35.891,79
Dedicació parcial al 50%	26.320,45
Dedicació parcial al 25%	17.946,53

Els límits establerts es refereixen a imports bruts anuals, per cada electe que exerceix el seu càrrec en règim de dedicació exclusiva/parcial, i no pel conjunt dels que l'exerceixen en una mateixa Corporació local.

Igualment, inclouen el total de retribucions, independentment de si els electes perceben pagues extraordinàries o no, i si ho fan, si són o no prorratejades, circumstància aquesta que també serà acordada pel Ple de l'Ajuntament.

Aquest límit no inclou ni les quotes de la Seguretat Social a càrrec de la Corporació ni les indemnitzacions per les despeses efectives ocasionades en l'exercici del seu càrrec.

En qualsevol cas, per tal de determinar la retribució dels electes, s'han de valorar els imports de les compensacions econòmiques que pugui atorgar la Generalitat de Catalunya en base a la Resolució PRE/1096/2023, de 24 de març (DOGC núm. 8893, de 12.04.2023).





Segons l'art. 75.3 de la LRBRL, els membres de la Corporació que no tinguin atribuïda dedicació exclusiva ni dedicació parcial percebran assistències per la concurrència efectiva a les sessions dels òrgans col·legiats de la Corporació de la que formen part, en la quantia assenyalada pel Ple.

Segons l'art. 75.4 de la LRBRL (i en el mateix sentit l'article 13.5 ROF), els membres de la Corporació tindran dret a percebre indemnitzacions per les despeses ocasionades per l'exercici del seu càrrec, quan siguin efectives, i prèvia justificació documental, segons les normes d'aplicació general en les administracions públiques i les que en aquest sentit aprova el Ple. Independentment del règim de dedicació que tinguin els càrrecs electes tots ells podran percebre aquestes indemnitzacions.

En aquest sentit, el Reial decret 462/2002, així com també les Ordres EHA/3770 /2005 i EHA/3771/2005, de 2 de desembre, fixen els paràmetres a seguir a l'hora d'establir aquestes indemnitzacions.

En aplicació de l' article 75.5 LRBRL s'haurà de donar publicitat de l'acord plenari al Butlletí Oficial de la Província i a la seu electrònica municipal. Així mateix, d'acord amb l'art. 11 LTC, relatiu a la Transparència en la gestió econòmica, comptable, pressupostària i patrimonial, l'Administració ha de fer pública, entre d'altres *b) Les retribucions, indemnitzacions i dietes, les activitats i els béns dels membres del Govern, dels alts càrrecs de l'Administració pública i del personal directiu dels ens públics, les societats, les fundacions i els consorcis, i les indemnitzacions que han de percebre en deixar d'exercir el càrrec.*

D'acord amb l'art. 9 LTAIPBG, a l'organització institucional i l'estructura administrativa que l'Administració ha de fer pública en aplicació del principi de transparència ha d'incloure, entre d'altres *a) La descripció de l'organització de l'Administració i dels organismes i ens públics vinculats o dependents, i també de les societats, les fundacions públiques i els consorcis dels quals forma part l'Administració, amb la inclusió d'un organigrama actualitzat.*

Vista la proposta de resolució PR/2025/693 de 28 / d'abril / 2025.

### **Resolució:**

Per la qual cosa, **es proposa a l'òrgan competent:**

**Primer.** Modificar el règim de dedicacions i retribucions per als regidors de la corporació, aprovat pel Ple en data 4 de juliol i modificats en data 13 de juliol de 2023 i 12 de setembre de 2024, que quedarà determinat de la següent manera:

|Règim de dedicació\





(exclusiva /parcial)	Percentatge de dedicació (en dedicació parcial)	Retribució (euros bruts anuals)
Parcial	19,85	9.500,00 €
Parcial	19,85	9.500,00 €
Parcial	19,85	9.500,00 €
Parcial	19,85	9.500,00 €

Aquesta retribució es percebrà en catorze pagues, dotze corresponents a les mensualitats de l'any i les dues restants corresponents a les mensualitats de juny i desembre, i donant-los d'alta al règim general de la Seguretat Social.

**Segon.** Publicar el present acord al Butlletí Oficial de la Província i a la seu electrònica municipal. Publicar-lo, així mateix, al portal de transparència, d'acord amb l'art. 9.1.a) de la LTAIPBG.

A continuació es debat la proposta amb el contingut literal que consta al sistema Videoacta.

Acte seguit es sotmet a votació la proposta de l'alcaldia amb el següent resultat:

Hi voten a favor: l'alcalde Xavier Canadell Olivé (MO1-TE) i els regidors/es Mariano Ortiz Brull (MO1-TE), Jordi Ruiz Domènech (JUNTS-CM), Mercè Gavaldà Salort (JUNTS-CM), , Alba López Domínguez (PSC-CP), Antonio López López (PSC-CP), Francesc Saigí Núñez (ERC - AM), David Rodrigo Frasquier (SOMOS CATLLAR), José Antonio Infante Pérez (SOMOS CATLLAR), Maria del Mar Coso Haro (SOMOS CATLLAR) i Anna Puchol Puchol (SOMOS CATLLAR).

Vots en contra: cap

Abstencions: cap

Amb la qual cosa la proposta és aprovada per unanimitat

Assumptes urgents	
<b>Favorable</b>	<b>Tipus de votació: Unanimitat/Assentiment</b>

### Resolució:

Conlòs l'examen dels assumptes inclosos en l'ordre del dia, l'alcalde proposa incloure per raó d'urgència, en virtut de la potestat que li confereix l'article 91.4 ROF, l'assumpte següent:





1. Exp. 1763/2025. Modificació de crèdits 4/2025.

A continuació es debat la proposta amb el contingut literal que consta al sistema Videoacta i acte seguit es sotmet a votació la proposta de l'alcaldia amb el següent resultat:

Vots a favor: l'alcalde Xavier Canadell Olivé (MO1-TE) i els regidors/es Mercè Gavalrà Salort (JUNTS-CM), Jordi Ruiz Domènech (JUNTS-CM), Mariano Ortiz Brull (MO1-TE), Alba López Domínguez (PSC-CP), Antonio López López (PSC-CP) i Francesc Saigí Núñez (ERC-AM), David Rodrigo Frasquier (SOMOS CATLLAR), José Antonio Infante Pérez (SOMOS CATLLAR), Maria del Mar Coso Haro (SOMOS CATLLAR) i Anna Puchol Puchol (SOMOS CATLLAR).

Vots en contra: cap

Abstencions: cap

Amb la qual cosa la proposta és aprovada per unanimitat.

<b>Expedient 1763/2025. Modificació de Crèdits 4/2025</b>	
<b>Favorable</b>	<b>Tipus de votació: Unanimitat/Assentiment</b>

**Fets i fonaments de dret:**

## **D'APROVACIÓ DE L'EXPEDIENT DE MODIFICACIÓ DE CRÈDIT 04/2025 MITJANÇANT CRÈDIT EXTRAORDINARI.**

**Antecedents:**

Per providència de l'alcaldia s'ha instat la incoació de l'expedient de crèdit extraordinari a finançar mitjançant romanent de tresoreria per a despeses generals derivat de la liquidació del pressupost de 2024.

Aquesta providència fa referència a la necessitat d'atendre despeses que no poden demorar-se fins a l'exercici següent i que no tenen consignació pressupostària. Això fa que calgui tramitar un expedient de crèdit extraordinari, amb subjecció a les disposicions vigents, que s'ha de finançar d'acord amb alguna de les possibilitats previstes a l'article 177.4 del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals.

La secretària-interventora ha emès informe favorable, relatiu a la competència del Ple per a la seva aprovació així com de les aplicacions de despesa proposades i la seva forma de finançament. No obstant això, vist l'informe d'intervenció d'estabilitat





pressupostària i sostenibilitat financera, i la regla de despesa, aquesta modificació pressupostària comporta un incompliment tant en el resultat de l'estabilitat pressupostària com en la regla de despesa. Aquests resultats en el present expedient d'incorporació de romanents no suposen l'aplicació de cap mecanisme de correcció, no obstant això, cal fer constar que sí que suposa una inestabilitat econòmica. Tanmateix, és en el moment de la liquidació pressupostària quan si perduren aquests resultats comportaran l'obligació de l'establiment d'un pla economicofinancer.

La despesa queda justificada d'acord amb la proposta de servei que consta a l'expedient.

### Fonaments de dret:

1. La normativa jurídica està recollida fonamentalment a l'article 177 del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals, i als articles 34 a 38 del RD 500/1990.

2. Segons la normativa d'hisendes locals i el RD 500/90, quan s'hagi de realitzar alguna despesa que no pugui demorar-se fins a l'exercici següent i en el pressupost de la corporació no existeixi crèdit suficient o bé l'existent sigui insuficient, el president ha d'ordenar la incoació de l'expedient de crèdit extraordinari i de suplement de crèdit.

El finançament es fa a càrrec del romanent de tresoreria per a despeses generals derivat de la liquidació de 2024.

3. Segons els articles 22.2.e i 47 de la Llei 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del règim local, l'aprovació de la modificació del pressupost es competència del Ple de l'Ajuntament per majoria simple.

4. Cal tenir en compte l'article 165.1 del Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals, amb relació a l'article 19.3 del RDL 2/2007, de 28 de desembre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei general d'estabilitat pressupostària (TRLGEP).

Vista la proposta de resolució PR/2025/722 de 5 / de maig / 2025.

### Resolució:

**Primer.** Aprovar inicialment l'expedient de modificació de crèdits número **04/2025**, per un import total de **40.000,00 €**, que es finança mitjançant romanent de tresoreria per a despeses generals, d'acord amb el detallat en l'annex que s'adjunta.





**Segon.** Exposar al públic aquest expedient, durant el termini reglamentari de quinze dies hàbils, mitjançant un edicte a la seu electrònica i al Butlletí Oficial de la Província. Si no es presenten reclamacions, l'acord esdevindrà ferm. En cas contrari, el Ple disposarà del termini d'un mes, comptat des de la finalització del període d'exposició pública, per resoldre-les.

A continuació es debat la proposta amb el contingut literal que consta al sistema Videoacta.

Acte seguit es sotmet a votació la proposta de l'alcaldia amb el següent resultat:

Hi voten a favor: l'alcalde Xavier Canadell Olivé (MO1-TE) i els regidors/es Mariano Ortiz Brull (MO1-TE), Jordi Ruiz Domènech (JUNTS-CM), Mercè Gavalrà Salort (JUNTS-CM), , Alba López Domínguez (PSC-CP), Antonio López López (PSC-CP), Francesc Saigí Núñez (ERC - AM), David Rodrigo Frasquier (SOMOS CATLLAR), José Antonio Infante Pérez (SOMOS CATLLAR), Maria del Mar Coso Haro (SOMOS CATLLAR) i Anna Puchol Puchol (SOMOS CATLLAR).

Vots en contra: cap

Abstencions: cap

Amb la qual cosa la proposta és aprovada per unanimitat

#### **Documents annexos:**

- Annex 5. 6- ANNEX. RESUM MODIFICACIÓ CRÈDITS 4-2025

### **B) ACTIVITAT DE CONTROL**

#### **Donar compte de les actes de la JGL del 23.01.2025 al 20.03.2025**

Els i les membres de la Corporació assistents en queden assabentats.

#### **Donar compte dels decrets d'alcaldia del 0265 de 05.03.2025 al 0575 de 24.04.2025**

Els i les membres de la Corporació assistents en queden assabentats.

#### **PMP 1R. TRIMESTRE 2025**

Els i les membres de la Corporació assistents en queden assabentats.





## **Informes d'alcaldia**

Les intervencions que s'hagin pogut produir en l'apartat Informes d'Alcaldia de Control de l'Acció de Govern, han quedat enregistrades en el vídeo de la sessió certificat per la Secretaria.

El document es troba custodiat al servidor, a disposició dels regidors i regidores, així com de qualsevol altra persona interessada.

Es publica a la web municipal per al coneixement general i forma part integrant d'aquesta acta, a efectes legals.

## **C) PRECS I PREGUNTES**

### **Precs i Preguntes**

Totes les intervencions que s'han produït en l'apartat de Precs i Preguntes han quedat enregistrades en el vídeo de la sessió certificat per la Secretaria.

El document es troba emmagatzemat al servidor, a disposició dels regidors i regidores, així com de qualsevol altra persona interessada.

Es publica a la web municipal per al coneixement general i forma part integrant d'aquesta acta, als efectes legals.

I quan son les 20.23 h del vespre i no havent-hi més assumptes a tractar, el Sr. Alcalde aixeca la sessió, de la qual, jo, el secretari, estenc la present acta.

## **DOCUMENT SIGNAT ELECTRÒNICAMENT**





**ÍNDIX D'ANNEXOS ACTA PLN/2025/6**

**A) PART RESOLUTIVA**

1. Expedient 1739/2025. Modificació de Crèdits núm. 3/2025
  - Annex 1. 6- ANNEX. RESUM MODIFICACIÓ CRÈDITS 3-2025
2. Expedient 894/2024. Aprovació del Protocol de prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral
  - Annex 2. 5. Protocol per a la Prevenció i el Tractament de l'Assetjament en l'àmbit laboral
3. Expedient 1659/2025. Planificació i Ordenació de Personal Modificació de la RLT
  - Annex 3. 13- Annex 1 RLT actual
  - Annex 4. 14- Annex 2 a la proposta d'alcaldia per PLE
4. Expedient 1763/2025. Modificació de Crèdits 4/2025
  - Annex 5. 6- ANNEX. RESUM MODIFICACIÓ CRÈDITS 4-2025





**ANNEX. RESUM MODIFICACIÓ DE CRÈDITS 3/2025**

<b>A) Increment pressupost de despeses</b>		<b>155.100,00</b>		
<b>A.1) Suplement de crèdit</b>				
Aplicació	Descripció	Crèdit actual	Increment	Crèdit final
320-48002	Subvenció llibres escolars. Infantil i primària	10.000,00	<b>6.000,00</b>	16.000,00
320-48003	Subvenció llibres escolars. Secundària	7.000,00	<b>6.000,00</b>	13.000,00
171-61900	Reposició arbrat i reacondicionament Parc de Llevant	87.494,30	<b>12.000,00</b>	99.494,30
341-46500	Subvenció Consell Esportiu del Tarragonès	2.750,00	<b>2.000,00</b>	4.750,00
	<b>Total suplement de crèdit</b>		<b>26.000,00</b>	
<b>A.2) Crèdit extraordinari</b>				
Aplicació	Descripció	Crèdit inicial	Increment	Crèdit final
920-46504	Punt de càrrega de vehicles	0,00	<b>600,00</b>	600,00
151-61918	Ordre execució per a la conservació de Mas de Moregons	0,00	<b>60.000,00</b>	60.000,00
165-61915	Reposició enllumenat públic Mas d'Enric	0,00	<b>17.000,00</b>	17.000,00
165-61919	Reposició enllumenat públic per robatori de cablejat	0,00	<b>30.000,00</b>	30.000,00
334-48206	Associació d'amics del Ball de Saló de Tarragona	0,00	<b>1.500,00</b>	1.500,00
151-21010	Despeses junta de conservació manteniment Urb. Mas Pallarès	0,00	<b>10.000,00</b>	10.000,00
920-62351	Adquisició d'un plotter		<b>10.000,00</b>	10.000,00
	<b>Total crèdit extraordinari</b>		<b>129.100,00</b>	
<b>B) Finançament expedient</b>		<b>155.100,00</b>		
<b>B.1) Increment pressupost d'ingressos</b>				
Econòmica	Descripció	Romanent disponible	Suplement	Disponible final
87000	Romanent tresoreria despeses generals	2.162.363,95	155.100,00	2.007.263,95
	<b>Total Romanent Tresoreria</b>		<b>155.100,00</b>	



# PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I EL TRACTAMENT DE L'ASSETJAMENT EN L'ÀMBIT LABORAL

Ajuntament El Catllar





## Preàmbul

<b>1. Objectius.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Àmbit d'aplicació.....</b>	<b>5</b>
<b>3. Principis i garanties.....</b>	<b>5</b>
<b>4. Definició i tipologies d'assetjament.....</b>	<b>7</b>
<b>5. Estratègies preventives.....</b>	<b>11</b>
<b>6. Funcions i responsabilitats.....</b>	<b>12</b>
<b>7. Fases d'actuació.....</b>	<b>16</b>
<b>8. Terceres persones denunciants.....</b>	<b>20</b>
<b>9. Mesures cautelars.....</b>	<b>20</b>
<b>10. Seguiment i avaluació del Protocol.....</b>	<b>20</b>
<b>11. Divulgació i informació del Protocol.....</b>	<b>21</b>
<b>12. Responsabilitats derivades del procediment.....</b>	<b>21</b>
<b>13. Marc normatiu i legislació aplicable.....</b>	<b>21</b>
<b>Subannex I.....</b>	<b>25</b>
<b>Subannex II.....</b>	<b>29</b>





## Preàmbul

Tots els treballadors tenen dret a rebre un tracte respectuós en el seu lloc de treball, per tant, l'Ajuntament reconeix la necessitat de prevenir conductes que puguin suposar assetjament en el treball, del tipus que sigui, fins i tot quan el comportament es produeixi en l'àmbit digital, així com d'adoptar les mesures preventives necessàries i les sancions que, en el seu cas, corresponguin.

La Constitució espanyola, dins del Títol I, dedicat als drets i deures fonamentals, reconeix en el seu article 10 «la dignitat de la persona, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el respecte a la llei i als drets dels altres», com a fonament de l'ordre polític i de la pau social. A més, assenyala en el seu article 14 que «els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler discriminació alguna per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social»; en el 15 que «tots tenen dret a la integritat física i moral»; en el 18 que «es garanteix el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge»; i en el 35 que «tots els espanyols tenen el deure de treballar i el dret al treball, a la lliure elecció de professió o ofici, a la promoció a través del treball i a una remuneració suficient per satisfer les seves necessitats i les de la seva família, sense que en cap cas pugui fer-se discriminació per raó de sexe». Finalment, indica la nostra Carta Magna que correspon als poders públics, conforme a l'article 9, «promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social» i, segons el 35, vetllar «per la seguretat i higiene en el treball».

En desenvolupament de l'anteriorment disposat es va aprovar la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes que, en la seva pròpia exposició de motius, recull aquesta igualtat com un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans.

També en l'àmbit de la Unió Europea s'han dictat normes importants doncs, des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, es considera que la igualtat entre homes i dones i l'eliminació de les desigualtats entre unes i altres és un objectiu que ha d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus membres. En desenvolupament d'aquesta previsió, la Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral en el lloc de treball (2001/2339(INI)) «recomana als Estats membres que obliguin a les empreses i els poders públics, així com als interlocutors socials, a posar en pràctica polítiques de prevenció eficaces, a prevenir un sistema d'intercanvi d'experiències i a definir procediments adequats per solucionar el problema de les víctimes d'assetjament i evitar que es repeteixi; recomana, en aquest sentit, el desenvolupament de la informació i la formació dels treballadors, el personal que ocupa càrrecs directius, els interlocutors socials i els metges laborals, tant en el sector privat com en el públic; assenyala en aquest sentit la possibilitat de designar a una persona de confiança en el lloc de treball, a la qual puguin recórrer els treballadors si així ho desitgen». També la Directiva 2006/54/CE





## AJUNTAMENT DEL CATLLAR

del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre home i dones en assumptes d'ocupació, prohibeix la discriminació en el treball i conté una sèrie de disposicions horitzontals que afecten els Estats membres.

Tornant a l'àmbit estatal, la major novetat de l'anteriorment citada Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, radica en la prevenció de conductes discriminatòries i en la previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat, la qual cosa implica una projecció del principi d'igualtat sobre els diversos àmbits de l'ordenament de la realitat social, cultural i artística en què pugui generar-se o perpetuar-se la desigualtat. D'aquí la consideració de la dimensió transversal de la igualtat.

A l'efecte de la Llei, constitueix assetjament sexual «qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu» i constitueix assetjament per raó de sexe «qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu». Tots dos tipus d'assetjament es consideraran, en tot cas, discriminatoris. I, finalment, el condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

Les Administracions públiques hauran de, en l'àmbit de les seves respectives competències i en aplicació del principi d'igualtat entre homes i dones, establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe.

En concret, per a la prevenció de tots dos tipus d'assetjament, negociaran amb la representació legal de les persones treballadores un protocol d'actuació que comprendrà, almenys, els següents principis:

- El compromís de l'Administració i dels seus organismes públics vinculats o dependents d'ella de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- La instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- El tractament reservat de les denúncies de fets que poguessin ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici d'allò que s'ha fixat en la normativa de règim pressupostari.
- La identificació de les persones responsables d'atendre als qui formulin una queixa o la denúncia.

Però hi ha altres regulacions que incideixen en aquest àmbit. Així, el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, aprovat per Reial decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, exposa en el seu article 14, en relació amb els drets individuals dels empleats públics, identifica com un d'ells «el respecte de la seva intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment enfront de l'assetjament





## AJUNTAMENT DEL CATLLAR

sexual i per raó de sexe, moral i laboral». A més, en el seu article 95.2.b), tipifica com a falta disciplinària molt greu l'assetjament sexual i per raó de sexe i l'assetjament laboral.

Per la seva banda, el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat per Reial decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, recull com a dret bàsic dels treballadors en la relació de treball el «respecte de la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, i enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe». A més, «el treballador, en la prestació dels seus serveis, tindrà dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball»; dret que s'ha materialitzat mitjançant la Llei 31/1995, de 8 novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, l'exposició dels quals de motius assenyalen que té per objecte «la determinació del cos bàsic de garanties i responsabilitats precis per establir un adequat nivell de protecció de la salut dels treballadors enfront dels riscos derivats de les condicions de treball, i això en el marc d'una política coherent, coordinada i eficaç de prevenció dels riscos laborals».

Finalment, és important tenir en consideració, també, la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals, atès que les conductes constitutives d'assetjament poden produir-se a través del tractament de dades personals que afectin la privacitat i la intimitat de les persones afectades.

Les dades personals relatives a les víctimes d'assetjament en el treball, i en particular la seva identitat, tenen, amb caràcter general, la consideració de categories especials de dades personals [Informe AEPD 0149-2019].

A la vista de l'exposat i dels seus fonaments jurídics, aquest Protocol té per objecte prevenir i sancionar tot tipus d'assetjament en l'àmbit laboral, creant un entorn respectuós amb la dignitat dels treballadors i fomentant les relacions igualitàries, a través de l'establiment de mesures preventives i de l'arbitri de procediments específics per donar llera a les denúncies o reclamacions que puguin formular-se pels qui hagin sofert conductes contràries a la dignitat d'homes i dones i, en el seu cas, sancionar als responsables de tals conductes.

### 1. OBJECTIUS

L'objecte general d'aquest protocol és definir el marc de prevenció, de detecció, d'identificació i d'actuació davant de l'assetjament psicològic, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per identitat de gènere i orientació sexual, assetjament per mòbil discriminatori o qualsevol altre modalitat d'assetjament que pugui esdevenir en l'àmbit laboral, inclòs els comesos en l'àmbit digital, amb la finalitat d'erradicar aquest tipus de conducta en l'àmbit de la corporació.

Els objectius específics d'aquest Protocol són:

a) Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament en l'àmbit laboral, en qualsevol de les seves modalitats.



- b) Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament en un entorn segur, per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol, en la mesura del possible.
- c) Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
- d) Establir les mesures o mecanismes preventius, de protecció i de resposta necessaris per a evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- e) Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.
- f) Garantir a tot el personal de la corporació el coneixement del protocol i facilitar el seu accés.
- g) Garantia dels drets laborals i protecció social de les víctimes.

## 2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El Protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral, en qualsevol de les seves modalitats, és d'aplicació a tot el personal de l'Ens.

També és d'aplicació quan en el possible assetjament, una de les parts (demandant o demandada) és personal de l'Ens i l'altra part (demandant o demandada) és una persona que realitza activitats o presta serveis a la corporació (empreses proveïdores o col·laboracions externes, persones d'altres empreses que presten els seus serveis en els equipaments i les instal·lacions, entre d'altres).

Els límits de l'entorn laboral no són determinats ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral, ni per la forma de vinculació jurídica amb l'Ens.

L'assetjament laboral es pot produir en qualsevol lloc o moment en què es trobin les persones per raons laborals o professionals. Això inclou, per exemple, els desplaçaments per raó del servei, les assistències a activitats formatives, les reunions o els actes socials de la corporació, etcètera.

## 3. PRINCIPIS I GARANTIES

El procediment sempre ha de garantir tots els principis que es recullen a continuació:

### a) Respecte i protecció

L'actuació s'ha de dur a terme amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades, així com els o les testimonis.

### b) Presumpció d'innocència



Ha d'estar garantida durant totes les fases del procediment fins la resolució d'aquest, evitant estigmatitzar o etiquetar qualsevol de les parts implicades.

### **c) Confidencialitat i respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades**

La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.

Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

### **d) Objectivitat**

Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe i objectivament en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

### **e) Imparcialitat**

Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.

### **f) Diligència i celeritat**

El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

### **g) Dret a la informació**

Totes les persones implicades tenen dret a rebre informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

### **h) Col·laboració**

Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

### **i) Protecció davant de possibles represàlies**

Cap persona implicada no ha de patir represàlies per participar en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.

En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

### **j) Vigilància de la salut**

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.



Sens perjudici de l'anterior, l'Ens inclou en la valoració de riscos dels diferents llocs de treball ocupats per persones treballadores, la violència sexual entre els riscos laborals concurrents.

### **k) Mesures cautelars**

Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa l'adopció de mesures cautelars.

Totes les persones que participin directament o indirecta en qualsevol de les fases del Protocol, han de garantir i respectar aquests principis.

## **4. DEFINICIÓ I TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT**

### **4.1. Tipologies en funció de la direcció de les interaccions.**

En funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona que els pateix i dels nivells organitzatius afectats es poden donar els següents tipus d'assetjament:

- **Assetjament vertical descendent:** pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- **Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per una empleada o un empleat o grup d'empleats i/o d'empleades sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
- **Assetjament horitzontal:** pressió exercida per un empleat o una empleada o per un grup d'empleades i/o d'empleats sobre un dels companys o companyes.

### **4.2. Tipologies d'assetjament.**

#### **4.2.1 Assetjament psicològic (Mobbing)**

##### Definició

És l'exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de manera reiterada i contínua en el temps, cap a una o més persones, per part d'una o diverses persones que actuen davant d'elles des d'una posició de poder, superioritat o autoritat el qual no té per què ser necessàriament jeràrquic. Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut.

Inclou tota conducta que, en una relació de prestació de serveis professionals, té per objecte la creació d'un ambient intimidatori, ofensiu o humiliant per una o diverses persones, i que és susceptible de provocar danys a la seva integritat personal, ja sigui en el seu vessant físic, psíquic o moral.





## AJUNTAMENT DEL CATLLAR

### Elements per a la seva conceptualització

- ✓ El comportament és reiterat i freqüent.
- ✓ Les conductes són exercides per:
  - **Abús de poder.** Quan s'esbiaixen els objectius propis de l'organització i dels serveis que es troben sota la responsabilitat d'un cap. Es tracta d'aquelles decisions que s'aparten de la lògica productiva o organitzativa de la corporació i produeixen un perjudici objectiu a la dignitat o integritat d'una persona que es troba sota la seva dependència.
  - **Tracte vexatori.** Quan es vulnera el dret a la deguda consideració de la dignitat de la persona (insults, menyspreus, etc.) de manera reiterada.
- ✓ Hi ha una relació bilateral entre el subjecte actiu i passiu. Les conductes no són administrades de manera general, sinó que van dirigides específicament al subjecte passiu. L'assetjament no implica enfrontaments d'uns grups respecte d'uns altres.
- ✓ El comportament és intencionat, tot i que aquest element no és necessari per a identificar jurídicament la conducta assetjadora.
- ✓ Hi ha un dany o perjudici per a la salut. Aquest, però, no és un element necessari, en la mesura que la conducta assetjadora és antijurídica en si mateixa i no pel resultat que se'n deriva o se n'obté, sinó per la potencialitat lesiva que implica.

### Exemples de conductes

- Deixar al treballador/a de forma continuada sense ocupació efectiva o incomunicat sense cap causa que els justifiqui.
- Dictar ordres d'impossible compliment amb els mitjans que a la persona treballadora se li assignen.
- Reprendre'l reiteradament davant d'altres persones.

#### 4.2.2 Assetjament sexual

##### Definició

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica, en el cas que les conductes siguin tipificades com a greus o molt greus), no consentit, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

### Elements per a la seva conceptualització





## AJUNTAMENT DEL CATLLAR

- ✓ La naturalesa del comportament ha de ser clarament sexual o amb connotacions sexuals. Aquestes conductes inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten fins i tot accions aparentment innòcues.
- ✓ De forma general és necessària, en la majoria dels casos, una pauta repetitiva de conductes o accions ofensives. Però cal tenir molt en compte que comportaments aïllats o infreqüents, poden ser suficientment greus per a ser qualificats d'assetjament sexual, no requerint una conducta reiterativa.
- ✓ Aquesta conducta no ha de ser consentida per la víctima. L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són consentides per la persona que les rep.
- ✓ Que aquesta conducta tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. És important assenyalar que la inexistència d'intencionalitat d'aquell que inicia les accions ofensives no l'exonera de responsabilitat.

### Exemples de conductes

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.

### **4.2.3. Assetjament per raó de sexe**

#### Definició

El constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

#### Elements per a la seva conceptualització

- ✓ Hi ha un comportament no consentit per la persona que el rep.
- ✓ En aquest tipus d'assetjament sí es requereix reiteració de la conducta ofensiva.
- ✓ La consideració d'assetjament per raó de sexe, de manera general, exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives, com qualsevol conducta d'assetjament.
- ✓ Entre les situacions que es poden considerar assetjament per raó de sexe podem distingir les que atempten contra la dignitat:
  - D'una treballadora només pel fet de ser dona,
  - D'una treballadora per estar embarassada o per la seva maternitat,





## AJUNTAMENT DEL CATLLAR

- D'un/a treballador/a per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.
- ✓ Així mateix, en relació amb les dones, constitueix discriminació directe per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable relacionat amb les situacions mencionades anteriorment. Sens perjudici que en ocasions aquestes conductes, també puguin afectar homes que exerceixen els seus drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- ✓ Normalment, el propòsit de l'assetjament per raó de sexe en aquests casos és el de forçar la persona a renunciar voluntàriament al seu lloc de treball o a renunciar als drets i beneficis que li corresponen (per exemple, reducció de jornada per cura de fills/es) o induir-la a renunciar.

### Exemples de conductes

- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives per adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar les aportacions, els comentaris o les accions d'una persona per raó de sexe.

### 4.2.4. Assetjament per identitat de gènere i orientació sexual

#### Definició

L'assetjament per **identitat de gènere** inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

L'assetjament **per raó d'orientació sexual** el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona (LGTBIQ+i trans) que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física i psíquica, i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

#### Elements per a la seva conceptualització

- ✓ En alguns casos l'assetjament per identitat de gènere i orientació sexual es pot produir de forma no intencional. La inexistència d'intencionalitat de la persona que inicia la conducta ofensiva no l'exonera de responsabilitat.

### Exemples de conductes

- Dir insults basats en la identitat de gènere o l'orientació sexual de la persona.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona; ridiculitzar o menystenir les





## AJUNTAMENT DEL CATLLAR

capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de la seva identitat de gènere o orientació sexual.

- Utilitzar humor ofensiu.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de la seva identitat de gènere o orientació sexual; tenir conductes discriminatòries per raó de la seva identitat de gènere o orientació sexual, i d'altres.

### 4.2.5. Assetjament per mòbil discriminatori

#### Definició

Són les conductes d'abús d'autoritat i tracte vexatori que tenen un mòbil discriminatori.

Fem referència al conjunt d'actuacions dirigides cap a una persona o grup de persones que, per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, llengua, lloc de naixement o veïnatge, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, tenen el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

## 5. ESTRATÈGIES PREVENTIVES

Per a mantenir un ambient de treball saludable i garantir el respecte entre les persones, és imprescindible establir mesures per a evitar l'aparició de conductes d'assetjament laboral en qualsevol de les seves modalitats.

A continuació relacionem les principals accions preventives que la corporació pot dur a terme:

- ✓ Identificar i avaluar els factors de risc psicosocial.
- ✓ Avaluar específicament el risc de violència en qualsevol de les seves modalitats.
- ✓ Elaborar i publicar una política en matèria de prevenció de l'assetjament laboral.
- ✓ Analitzar i revisar els valors de la corporació.
- ✓ Observar els indicadors d'alerta per part de la línia de comandament.
- ✓ Fer campanyes de sensibilització i conscienciació per a donar a conèixer els efectes negatius de l'assetjament en les relacions personals i laborals de les persones treballadores.
- ✓ Oferir accions formatives i informatives al personal de la corporació.
- ✓ Fer accions formatives que fomentin assertivitat, habilitats directives, gestió emocional, gestió de l'estrès, comunicació verbal no sexista, protecció integral contra les violències sexuals, etc.
- ✓ Oferir accions formatives i informatives especialitzades, per tal que puguin afrontar adequadament les intervencions en què són requerits.
- ✓ Recordar les vies de comunicació per a consultes i assessorament.
- ✓ Informar de l'existència i garantir l'accés del Protocol d'assetjament a tot el personal i a tercers.

Amb la periodicitat que estableixi, la corporació durà a terme una revisió d'aquestes actuacions de prevenció.





## 6. FUNCIONS I RESPONSABILITATS

L'Ens té la responsabilitat de garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones que treballen a l'organització.

### 6.1. Funcions assignades de manera general

Totes les persones que integren la Corporació han d'observar, de manera general, els següents comportaments:

- a. Tractar amb respecte i consideració els companys i les companyes, comandaments, persones subordinades, empreses proveïdores i persones col·laboradores, personal d'altres administracions i la ciutadania en general.
- b. Evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives, així com aquells comportaments que potencialment puguin fer que una persona se senti incòmoda o exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat.
- c. No ignorar aquelles situacions en què una persona es comporta d'una manera que sembla molesta o ofensiva amb algú, o en què algú en l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions.
- d. Informar sobre les possibles situacions d'assetjament de què es tingui coneixement amb la deguda confidencialitat. Davant la gravetat de l'assetjament la privacitat de les persones ha de ser especialment respectada i garantida.
- e. Cooperar en el procés d'instrucció d'una denúncia respecte qualsevol tipus d'assetjament laboral.

#### Al personal de comandament

- a. Garantir l'acompliment i el seguiment del procediment i els principis que estableix el Protocol.
- b. Observar i vigilar els indicis d'assetjament laboral en qualsevol de les seves modalitats.
- c. Promoure que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i els processos establerts.
- d. Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui un comportament no adequat.
- e. Vetllar per reduir i eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions d'assetjament en qualsevol de les modalitats d'assetjament en l'àmbit laboral.
- f. Comunicar les possibles situacions d'assetjament psicològic, sexual i per raó de



sexe, per identitat de gènere i orientació sexual i mòbil discriminatori, que detectin.

- g. Col·laborar en els procediments aportant la informació de que es disposi relacionada amb els fets investigats, requerida a sol·licitud de l'Òrgan d'Investigació o de les persones de referència designades per la corporació.

#### A la representació legal dels treballadors i de les treballadores

- a. Contribuir a la prevenció de l'assetjament laboral mitjançant la sensibilització del personal.
- b. Comunicar les conductes o comportaments que suposin assetjament laboral o puguin propiciar-lo a la persona de referència.
- c. Participar en l'elaboració i el seguiment del Protocol d'assetjament laboral.
- d. Incrementar la cultura i la sensibilitat en matèria d'assetjament.
- e. Proposar mecanismes i procediments per a conèixer l'abast d'aquests comportaments i contribuir a la detecció de situacions de risc.
- f. Donar suport a les treballadores i els treballadors que puguin estar patint aquesta situació.
- g. Garantir els compromisos i processos establerts en aquest Protocol.

#### Al Departament encarregat dels Recursos Humans de l'Ens

- a. Promoure un entorn lliure d'assetjament.
- b. Contribuir a la implementació de les mesures preventives i correctores proposades per l'Òrgan d'Investigació.
- c. Facilitar a la persona de referència informació i assessorament, en cas que ho sol·liciti.
- d. Donar assessorament tècnic a les persones afectades pel possible assetjament i valorar la conveniència d'intervenció de serveis especialitzats per a evitar o minimitzar al màxim la seva afectació.
- e. Facilitar i coordinar els mecanismes d'assistència amb la mútua d'accidents de treball.
- f. Afavorir la implementació d'accions de promoció i vigilància de la salut.
- g. Iniciar d'ofici el procediment del protocol d'assetjament quan sigui coneixedora d'un supòsit.
- h. Detectar per part de les persones treballadores l'incompliment de les mesures,





## AJUNTAMENT DEL CATLLAR

accions, obligacions que siguin de la seva competència.

- i. Aportar la informació que li sigui sol·licitada perquè les persones membres de l'Òrgan d'Investigació estableixin el diagnòstic de la situació i adoptin les accions que considerin oportunes en cada cas.
- j. Adoptar les mesures cautelars que consideri necessàries per tal d'evitar perjudicis i danys en la salut tant física com psíquica de les persones implicades.
- k. Realitzar el seguiment de les persones implicades un cop finalitzat el procés, si s'escau.
- l. Iniciar d'ofici, si escau, les actuacions per determinar l'existència de possibles responsabilitats disciplinàries derivades dels fets denunciats.
- m. Posar els fets en coneixement del Ministeri Fiscal en cas que de la instrucció del possible expedient disciplinari iniciat resultin indicis fonamentals de criminalitat. En aquest cas el procediment de l'expedient disciplinari es suspendrà fins resolució per la via judicial.

### 6.2. Funcions dels òrgans que intervenen

#### 6.2.1. Persones de referència

- a. Acollir, atendre, escoltar i fer l'acompanyament de la persona que, en primera instància, pensa que pot estar o haver estat en una de les situacions d'assetjament previstes en aquest Protocol, durant tot el procediment.
- b. Informar la persona dels seus drets, responsabilitats, serveis i recursos disponibles.
- c. Informar del procediment previst en el Protocol.
- d. Rebre les denúncies per assetjament.
- e. Iniciar les actuacions. Analitzar la denúncia interna i investigar els fets.
- f. Entrevistar la persona denunciant i la denunciada per tal de recollir informació dels fets, així com les persones que puguin aportar informació a la investigació i tinguin relació directa o indirecta amb aquesta.
- g. Sol·licitar mesures cautelars al Departament encarregat dels Recursos Humans de l'Ens
- h. Emetre l'informe no vinculant i convocar l'Òrgan d'Investigació per a donar-li compte.

L'Alcaldia designarà dues persones de referència amb formació i aptituds necessàries, per a donar suport en aquest procés.





## AJUNTAMENT DEL CATLLAR

Per tal de garantir un entorn de confiança, la persona afectada senti seguretat i estigui còmode a nivell emocional i/o físic, es podrà triar entre un home o una dona entre les persones de referència.

La designació d'aquestes persones de referència serà per 4 anys i es comunicarà a tot el personal de l'organització. La modificació d'aquestes persones també s'haurà de comunicar a tot el personal de l'organització.

En cas que la persona de referència concorri en alguna causa d'abstenció o de recusació previstes per llei actuarà l'altra persona nomenada.

En cas que la persona de referència no actuï sota els principis d'aquest Protocol, l'Alcaldia en podrà acordar el seu cessament.

### 6.2.2. Òrgan d'Investigació (OI):

Funcions:

- a. Analitzar la denúncia interna i l'informe de conclusions de la persona de referència.
- b. Investigar els fets.
- c. Entrevistar-se amb les persones implicades.
- d. Sol·licitar, si escau, la informació necessària al Departament encarregat dels Recursos Humans.
- e. Proposar, si escau, les mesures cautelars que es creguin convenients.
- f. Emetre l'informe de conclusions, el qual serà no vinculant.

En cas que alguna persona membre de l'OI no actuï sota els principis d'aquest Protocol, l'Alcaldia en podrà acordar el seu cessament.

Si concorre alguna causa d'abstenció o de recusació previstes per llei sobre alguna persona membre de l'OI, aquest serà substituïda.

Composició de l'Òrgan:

Per a formar part de l'OI, la corporació designarà dues persones.

Per la part social es designaran dos membres, una persona representant per cada sindicat, amb les corresponents persones suplents, i s'ordenaran d'acord amb la representativitat obtinguda.

La designació d'aquestes persones és per un període de quatre anys.

Constitució de l'OI:



En cas d'activació del protocol, es constituirà l'OI format per quatre persones, dues de la part social i dues de la corporació.

De la corporació, formaran part de l'OI l'Alcaldia, i el/la Regidor/a d'igualtat. Com a membres substituïts, ho serà el segon tinent d'Alcalde i el/la Regidor/a de personal.

La segona persona representant que intervé torna a repetir al següent cas d'activació del protocol, per tal de donar continuïtat a l'experiència i coneixement adquirits en el cas anterior.

Quan sigui necessari seran substituïdes per les seves persones suplents.

### Actuacions:

Constituint l'òrgan, una persona membre de la representació social i una persona membre de la representació de la corporació s'encarregaran de la investigació, així com de l'elaboració de l'informe de conclusions, el qual haurà d'estar signat per totes les persones membres de l'OI.

## **7. FASES D'ACTUACIÓ**

El Protocol sobre les mesures relatives a la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral de l'Ens només s'activa un cop rebuda la denúncia interna (Subannex I), en la qual es recullen els fets o comportaments que, segons el parer de qui la interposa, són constitutius d'assetjament en qualsevol de les seves modalitats. Totes les denúncies aniran dirigides a l'OI, es lliuraran a una de les persones de referència.

El procediment ha de garantir els principis de: respecte i protecció, presumpció d'innocència, confidencialitat, objectivitat, imparcialitat i diligència i celeritat, respectant la intimitat i dignitat de les persones afectades. Així mateix, procurarà la protecció de les persones afectades pel que fa a la seva seguretat i salut física i mental, tenint en compte les possibles conseqüències tant físiques com psicològiques que puguin derivar d'aquesta situació.

A fi de garantir la protecció de les persones implicades, i després de l'audiència prèvia, les persones de referència o l'Òrgan d'Investigació poden proposar al Departament encarregat dels Recursos Humans de l'Ens, en qualsevol de les fases del procediment i en cas que ho cregui oportú, les mesures cautelars degudament motivades que consideri necessàries per a evitar perjudicis i danys en la salut física i mental.

Totes les persones implicades en el procediment poden estar acompanyades i assessorades, en totes les actuacions que hagin d'intervenir, per persones de la seva confiança, ja siguin representants sindicals, advocats/des o qualsevol altra persona.

### **7.1. Fase inicial**



Quan una persona cregui que ha estat o està sent víctima d'una de les situacions d'assetjament previstes en aquest Protocol, pot contactar al més aviat possible amb una de les persones de referència per tal d'exposar-li la situació.

És important comunicar-ho tan aviat com sigui possible. Tot i que no s'estableix un termini concret per a iniciar les actuacions, no es donarà tràmit si els fets han prescrit d'acord amb la legislació penal i administrativa.

Després de contactar amb la persona de referència, aquesta ha de fer una primera valoració de la situació plantejada i informar dels drets, de les actuacions que pot dur a terme i del funcionament del Protocol.

Informar a la víctima que les vies de resolució són:

- 1.- La via interna a través de denúncia dins el procediment del protocol d'assetjament de la corporació;
- 2.- La via administrativa interposant denúncia davant Inspecció de Treball;
- 3.- La via externa o judicial, interposant una demanda en l'ordre social o presentació de denúncia o querella en l'ordre penal (via judicial). La utilització de la via interna no exclou la utilització de la via externa, així com poder sol·licitar mesures cautelars, però sí suspèn el procediment en via interna fins que la resolució judicial esdevingui ferma, als efectes de tramitació d'un expedient disciplinari, vinculant únicament a l'Administració, respecte dels fets que es declarin provats.

Si la persona sol·licitant decideix no continuar amb el procediment, la persona de referència emet un informe preservant l'anonimat de la persona sol·licitant i exposant el motiu de la consulta, el qual remet a la persona responsable encarregada dels Recursos Humans de l'Ens.

Si la persona sol·licitant decideix continuar amb el procediment, ha de presentar una denúncia per escrit (Subannex I) mitjançant el correu electrònic o lliurant-la en mà a una de les persones de referència.

En cas de denunciar accions de discriminació, per raó de sexe, d'acord amb el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova, correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la proporcionalitat.

### Mediació o conciliació

Si els fets no són tipificats com una de les situacions d'assetjament previstes en aquest Protocol, a proposta de la persona de referència i amb el consentiment d'ambdues parts, es pot dur a terme un procés de mediació o de conciliació, el qual s'ha d'iniciar en un termini no superior als cinc dies hàbils des de l'última entrevista.

El Departament encarregat dels Recursos Humans pot nomenar una persona



externa a l'organització per realitzar la mediació o conciliació.

La persona responsable de la mediació o conciliació elabora un informe final, tant si s'ha arribat a un acord com si no, signat per totes les parts. Aquest informe es remet a la persona responsable encarregada dels Recursos Humans de l'Ens i, en el cas de no arribar a un acord, també a la persona de referència.

## 7.2. Fase d'activació

Presentada la denúncia, la persona de referència s'entrevista, amb la major celeritat possible i amb un termini màxim de cinc dies hàbils, amb la persona denunciant. Posteriorment ho fa amb la persona denunciada, també amb un termini màxim de cinc dies hàbils.

De manera excepcional, la persona de referència pot entrevistar-se amb terceres persones si ho considera necessari, per tal d'obtenir més informació.

La persona de referència emet un informe de conclusions, el qual trasllada a l'Òrgan d'Investigació per a donar-ne compte, en un termini no superior als set dies hàbils des de la finalització de la darrera actuació realitzada.

Si no hi ha indicis de cap conducta d'assetjament, la persona de referència emet un informe preceptiu adreçat a la persona responsable dels Recursos Humans de l'Ens sense fer cap investigació.

Si hi ha indicis d'alguna conducta d'assetjament, l'Òrgan d'Investigació nomena entre els seus membres dos persones responsables per dur a terme la investigació.

En cas que es retiri la denúncia per la part demandant, si es considera que els fets poden ser tipificats com a delictes regulats pel codi penal o els indicis queden demostrats amb evidències clares, per part de les persones de referència, el Departament responsable dels Recursos Humans, l'OI o les persones representants dels treballadors/res poden d'ofici interposar la denúncia corresponent d'inici del protocol, igualment en cas que no s'admeti a tràmit en la fase inicial del procediment.

## 7.3. Fase d'investigació

La investigació s'ha d'iniciar dins el termini de cinc dies hàbils des de la recepció de l'informe de la persona de referència. Els dos membres nomenats per l'OI s'entrevisten amb totes les persones implicades i sol·liciten la documentació necessària a qui correspongui.

Finalitzada la investigació, les persones membres responsables de la investigació elaboren un informe no vinculant amb les conclusions pertinents, el qual han de signar totes les persones membres de l'OI i lliura a la persona responsable dels Recursos Humans de l'Ens en un termini de set dies hàbils des de la darrera actuació d'investigació de les persones membres de l'OI.

## 7.4. Fase final



La persona responsable dels Recursos Humans de l'Ens pot acordar, durant tot el procés, les mesures cautelars que consideri oportunes. També emet, d'acord amb l'informe de l'Òrgan d'Investigació i en un termini màxim de 10 dies hàbils, un informe final on es determinen les accions que pertocquen, i informa les persones membres de l'OI.

Així mateix, el Departament encarregat dels Recursos Humans de l'Ens pot fer el seguiment, quan sigui necessari, de les persones implicades un cop finalitzat el procés i proposarà l'apertura, si escau, del corresponent expedient disciplinari el qual pot ser obert d'ofici sense necessitat d'activar el protocol.

Una vegada finalitzat el procediment es procedirà a la notificació de l'informe final tant a la part demandant com a la part demandada.

En cas que l'informe estableixi que no hi ha indicis d'assetjament de qualsevol dels tipus que s'han regulat en aquest protocol, es procedirà a l'arxiu de la denúncia.

## **8. TERCERES PERSONES DENUNCIANTS**

En el cas que alguna persona tingui coneixement d'una situació d'assetjament que estigui patint una altra persona, ho pot posar en coneixement de la persona de referència.

En aquest cas, la persona de referència un cop obtinguda la informació necessària ho posa en coneixement de la persona presumptament assetjada per tal d'explicar-li quins són els seus drets, el funcionament i les garanties del Protocol, i oferir-li la possibilitat d'iniciar-lo.

## **9. MESURES CAUTELARS**

Les mesures cautelars són aquelles mesures que tenen per finalitat evitar la victimització secundària o revictimització de la víctima, és a dir, el maltractament addicional exercit contra les persones que es troben en situacions d'assetjament com a conseqüència directa o indirecta dels dèficits, quantitatius i qualitatius, de les intervencions dutes a terme pels organismes responsables, i també per les actuacions desencertades provinents d'altres agents implicats.

Es pot demanar en qualsevol fase del procediment l'adopció de mesures cautelars i podran consistir, entre d'altres en l'adaptació del lloc de treball o de l'horari, el canvi de lloc de treball o la dispensa de l'assistència al treball. No podran afectar les condicions retributives de les persones afectades per les mateixes.

En cas d'apreciar un risc o dany greu per la salut física o psíquica de la víctima les mesures cautelars i preventives seran d'obligat compliment.

## **10. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL**

L'Òrgan d'investigació farà anualment el seguiment i l'anàlisi de l'aplicació del





## AJUNTAMENT DEL CATLLAR

Protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral, en qualsevol de les seves modalitats.

El procediment es revisarà i modificarà sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat, a proposta de l'Òrgan d'investigació o per imperatiu legal.

L'avaluació del protocol es farà mitjançant els següents indicadors desagregats per sexe:

1. Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament en l'àmbit laboral, com a percentatge del total de persones treballadores.
2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament en l'àmbit laboral, com a percentatge del total de persones treballadores.
3. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
4. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'empresa durant l'any.

### 11. DIVULGACIÓ I INFORMACIÓ DEL PROTOCOL

L'Ens es compromet a difondre aquest Protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a totes les persones membres, i en especial a les persones amb comandament, per contribuir a crear una consciència més gran sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, les obligacions i les responsabilitats de cada persona.

Es garantirà que totes les persones que treballen a l'organització tinguin accés al Protocol i siguin coneixedores, des de l'inici, dels seus drets i responsabilitats i dels mecanismes de suport i protecció disponibles.

S'habilitarà un espai específic per tal d'incloure-hi el Protocol, el formulari de denúncia interna, les dades de contacte de les persones de referència i tot allò que, per a la seva difusió i utilització, sigui necessari.

Es garantirà que el Protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral sigui accessible a tercers vinculats amb l'Ens. A aquest efecte, s'incorporarà una clàusula en la licitació dels contractes que farà referència a aquest Protocol; així mateix, es lliurarà a totes les empreses col·laboradores i a totes les empreses proveïdores de l'Ens.

Aquest Protocol formarà part de la documentació a lliurar a les persones de treballadores de nova incorporació a l'Ens.

### 12. RESPONSABILITATS DERIVADES DEL PROCEDIMENT

Tota violació demostrada dels drets establerts en aquest Protocol ha de ser objecte





## AJUNTAMENT DEL CATLLAR

de mesures disciplinàries, a més d'altres mesures que es considerin adequades. Al mateix temps, qualsevol comportament de frau o engany per part d'alguna de les parts implicades en un cas d'assetjament ha de ser també objecte de sanció disciplinària.

En cas que el resultat de la investigació conclogui la inexistència total i absoluta dels fets que es denuncien, es declari els fets falsos i s'aprecii de forma clara la mala fe de la persona denunciant, també es podran adoptar mesures disciplinàries contra ella.

### 13. MARC NORMATIU I LEGISLACIÓ APLICABLE

#### Àmbit comunitari:

**1.- Directiva 2006/54/CE** del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, sobre l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats de tracte entre dones i homes en matèria d'ocupació i treball.

**2.- Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual**, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, sobre la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.

#### Àmbit estatal:

#### **3.- Constitució Espanyola 1978:**

- \* Art. 14: Principi d'igualtat
- \* Art. 15: Dret a la vida i a la integritat física i moral.
- \* Art. 18: Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge
- \* Art. 35: Dret al treball sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.

#### **4.- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (en endavant, LOI):**

- \*Article 6 discriminació directa i indirecta;
- \*Article 7 l'assetjament sexual i per raó de sexe;
- \*Article 8 la discriminació per embaràs i maternitat;
- \*Article 9 la indemnitat davant les represàlies;
- \*Article 10 conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries;
- \*Article 11 a les accions positives;
- \*Article 12 a la tutela judicial efectiva;
- \*Article 13, regula la prova i especifica que en actuacions discriminatòries per raó de sexe correspondrà a la persona denunciada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i en la seva proporcionalitat.
- \*Article 45.1: Obligació de les empreses d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que s'hauran de negociar i, si fos el cas, acordar amb la representació legal de les persones treballadores tal com estableix la legislació laboral.
- \*Article 48: Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament



per raó de sexe en el treball;

\* Article 51 de la LOI, recull els criteris d'actuació de les administracions públiques en l'àmbit de les seves competències respectives i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, entre d'altres, l'apartat e) que obliga a establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i l'apartat f) que obliga a establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.

#### **5.- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors:**

\* Art. 4.2. e): En la relació de treball, els treballadors i treballadores tenen dret al respecte a la seva intimitat i la consideració deguda de la seva dignitat inclosa la protecció davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

#### **6.- 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.**

#### **7.- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals:**

\* Art. 2: Estableix que l'objectiu de la Llei és promoure la seguretat i la salut de les persones treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.

\* Art. 4.2: Defineix el risc laboral com la possibilitat que una persona treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball.

\* Art. 14 i següents: Dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i deure de l'empresariat de protegir a les persones treballadores davant dels riscos laborals.

\* Art. 33 i següents: Es refereix a la participació de les persones treballadores en la presa de decisions en relació a la previsió de riscos laborals.

#### **8.- RDL 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social (LISOS):**

\* Art. 8.13: Tipifica l'assetjament sexual com a infracció molt greu.

\* Art. 8.13 Bis: Tipifica l'assetjament per raó de sexe com a infracció molt greu.

#### **9.- Codi Penal:**

\* Art. 184: Tipifica l'assetjament sexual com a delicte.

\* Art. 173.1 conté la regulació de l'assetjament per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual.

#### **10.- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI**





**11. Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual (art. 13)**

**12. Resolució de 16 de març de 2023, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es crea el Registre de plans d'igualtat de les administracions públiques i els seus protocols davant l'assetjament sexual i per raó de sexe**

**Àmbit autonòmic:**

**13.- Estatut d'Autonomia de Catalunya:**

\* Art. 15: Dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.

**14.- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista:**

\* Art. 5.3: Determina l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com les dues tipologies de violència en l'àmbit laboral.

\* Capítol 7 (arts. 27-29), tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.

**15.- Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació.**

**16.- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.**

**17.- Llei 11/2014, de 2 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, (LGTBI).**

**18. - Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa (2021). Comissió d'Igualtat i Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.**





Registre d'Entrada

SUBANNEX I

**DENÚNCIA INTERNA PER A ACTIVAR EL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I EL TRACTAMENT DE L'ASSETJAMENT EN L'ÀMBIT LABORAL DE L'ENS**

Persona que sol·licita activa el Protocol (persona afectada)

Nom i cognoms:

DNI/NIE:

Edat:

Àrea:

Unitat:

Telèfon de contacte:

Adreça electrònica:

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms:

DNI/NIE:

Edat:

Àrea:

Unitat:

Telèfon de contacte:

Adreça electrònica:

**EXPOSO QUE:**

Descripció dels fets denunciats: (cal concretar el motiu (incloent dates, durada, freqüència, llocs dels fets), adjuntar documentació justificativa, si escau)





**Testimonis:** (Si hi ha testimonis dels fets cal identificar-los amb nom, cognoms i adreça electrònica)

- 1.-
- 2.-
- 3.-

**Altres observacions** (a complimentar per la persona que rep la denúncia)





# AJUNTAMENT DEL CATLLAR

S'ha presentat **comunicació prèvia** pel mateix motiu que aquesta denúncia?

Sí

No

## PERSONES DE REFERÈNCIA

1.- Nom:

Telèfon/ext.:

Correu electrònic:

2.- Nom i cognoms:

Telèfon/ext.:

Correu electrònic:

I per això,

### SOL·LICITO

Que s'activi el Protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral de l'Ens.

Nom i cognoms,

Signatura

---

Lloc i data:

### HE REBUT (Persona de referència)

Nom i cognoms,

Signatura

---

Lloc i data:





# AJUNTAMENT DEL CATLLAR

<b>Tractament de dades: Prevenció i tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral</b>
<b>Responsable del tractament:</b> AJUNTAMENT DEL CATLLAR Plaça de la Vila, 1 43764 El Catllar (Tarragona) Telèfon / Seu electrònica: 977 65 31 01 // <a href="https://elcatllar.eadministracio.cat/">https://elcatllar.eadministracio.cat/</a>
<b>Delegat de protecció de dades:</b> SEGURDADES, SL C/ dels Castells, 6 43800 Valls (Tarragona), Telèfon 977 60 82 77 Adreça electrònica: <a href="mailto:info@segurdades.com">info@segurdades.com</a>
<b>Finalitat del tractament:</b> Gestió de la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral en l'àmbit de l'Ajuntament del Catllar.
<b>Legitimació del tractament:</b> Llei 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes, Llei 6/2019 de mesures urgents per la garantia d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre pel qual es regulen els plans d'igualtat i Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, Reial Decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
<b>Procedència dades:</b> De la persona interessada o de la persona representant legal.
<b>Destinataris dades:</b> No es cedeixen dades a tercers. Accés restringit de les dades a les persones que gestionen la prevenció i tractament de l'assetjament laboral.
<b>Termini de conservació de les dades:</b> De conformitat amb el Calendari de conservació i eliminació documental de l'Ajuntament del Catllar.
<b>Drets de les persones interessades:</b> La persona interessada té dret a sol·licitar a la persona responsable del tractament l'accés a les seves dades personals, la rectificació o supressió, la limitació i l'oposició al tractament, i en el seu cas, la portabilitat de les dades, dirigint-se a l'adreça abans assenyalada.
<b>Dret a presentar reclamació:</b> Es pot formular reclamació davant l'Autoritat de control corresponent.
<b>Obligatorietat:</b> Per aquest tractament la persona interessada està obligada a facilitar les dades atès que en cas contrari no es podria donar compliment a la finalitat corresponent.
<b>Decisions automatitzades:</b> No existeixen decisions automatitzades en aquest tractament.

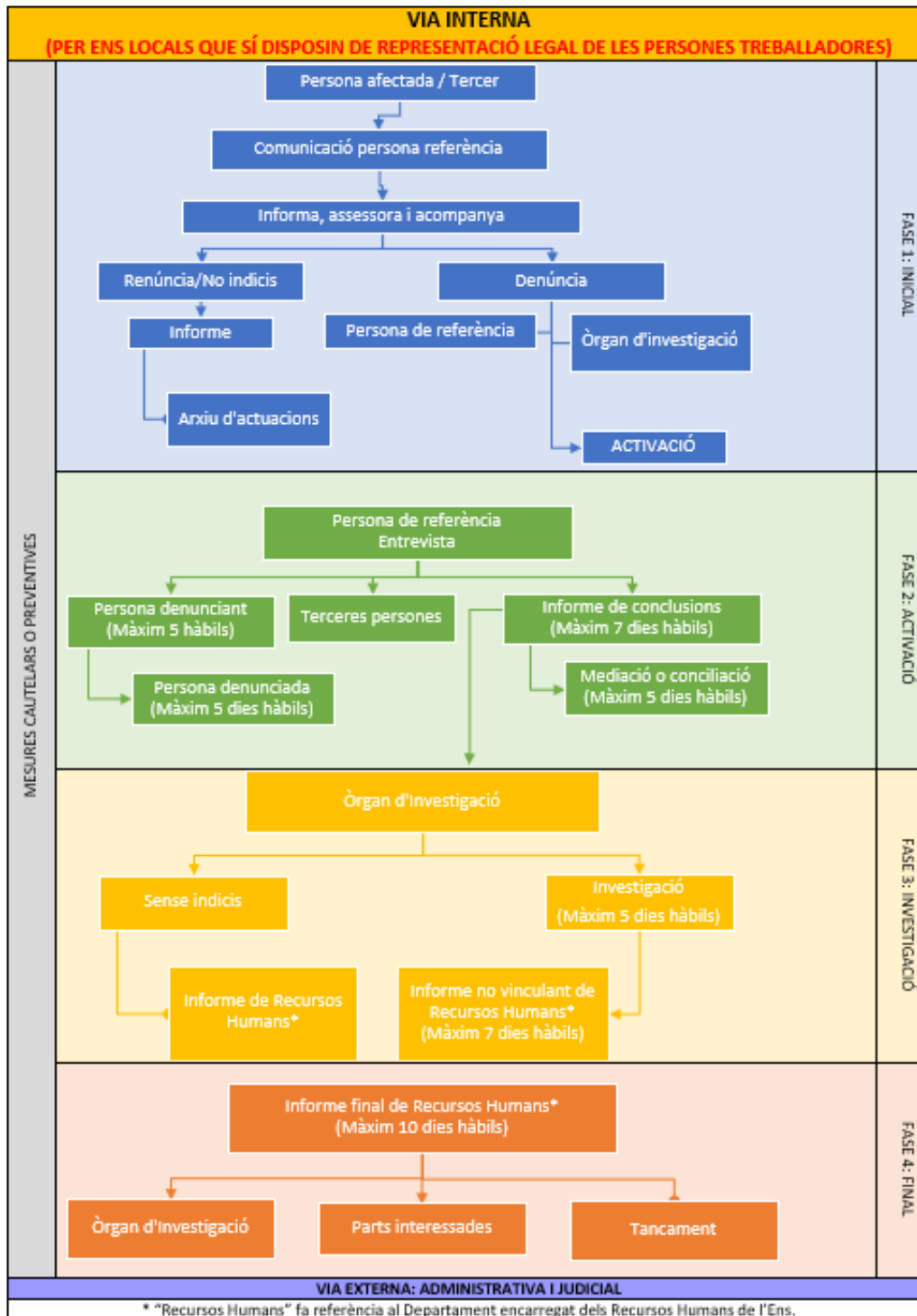
**En compliment de la normativa aplicable en matèria de protecció de dades de caràcter personal, us INFORMEM del següent:**





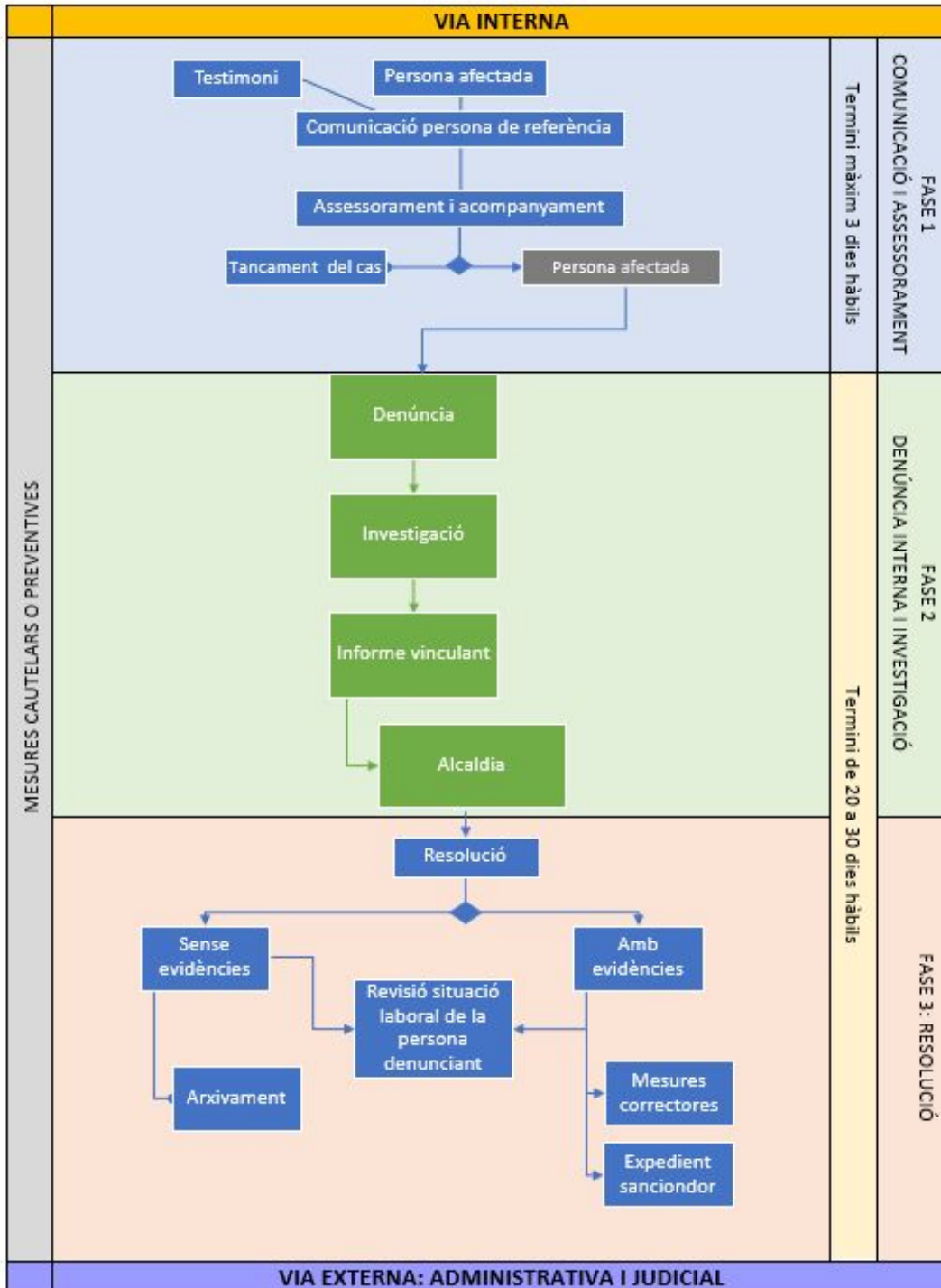
**SUBANNEX II. DIAGRAMES DEL PROCEDIMENT**

**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I EL TRACTAMENT DE L'ASSETJAMENT  
EN L'ÀMBIT LABORAL DE L'ENS**





**PROTOCOL D'ASSETJAMENT PER A TERCERS RELACIONATS EN  
L'ÀMBIT LABORAL DE L'ENS**



Codi Validació: 3FFEADHTL6JKRWDCEGJMKNZY  
 Verificació: https://elcatllar.eadministracio.cat/  
 Document signat electrònicament des de la plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 65 de 77













# AJUNTAMENT DEL CATLLAR

		1	Serveis territorials	L	Concurs de mèrits	No			AP	11	432,00 €
			Requisits titulació			Altres requisits					
			Equivalent a la pròpia del subgrup de classificació AP del personal funcionari.			Nivell de coneixement de català exigít per la Corporació, d'acord amb el Decret 161/2002 sobre avaluació i certificació de coneixements de català.					
<b>SSPP01</b>	<b>Director/a escola de música</b>	Dotació 1	Enquadrament orgànic Serveis personals	Règim jurídic L	Provisió Concurs de mèrits	Mobilitat No	Escala	Subescala	Grup A2	NCD 20	C. Esp.* 1.572,00 €
			Requisits titulació			Altres requisits					
			Qualsevol titulació per accedir al subgrup de classificació A2 del personal funcionari.			Nivell de coneixement de català exigít per la Corporació, d'acord amb el Decret 161/2002 sobre avaluació i certificació de coneixements de català.					
<b>SSPP02</b>	<b>Professor escola de música</b>	Dotació 1	Enquadrament orgànic Serveis personals	Règim jurídic L	Provisió Concurs de mèrits	Mobilitat No	Escala	Subescala	Grup A2	NCD 20	C. Esp.* 1.056,00 €
			Requisits titulació			Altres requisits					
			Qualsevol titulació per accedir al subgrup de classificació A2 del personal funcionari.			Nivell de coneixement de català exigít per la Corporació, d'acord amb el Decret 161/2002 sobre avaluació i certificació de coneixements de català.					
<b>SSPP03</b>	<b>Professor d'anglès</b>	Dotació 1	Enquadrament orgànic Serveis personals	Règim jurídic L	Provisió Concurs de mèrits	Mobilitat No	Escala	Subescala	Grup A2	NCD 20	C. Esp.* 1.068,00 €
			Requisits titulació			Altres requisits					
			Qualsevol titulació per accedir al subgrup de classificació A2 del personal funcionari.			Nivell de coneixement de català exigít per la Corporació, d'acord amb el Decret 161/2002 sobre avaluació i certificació de coneixements de català.					
<b>SSPP04</b>	<b>Administratiu/va</b>	Dotació	Enquadrament orgànic	Règim jurídic	Provisió	Mobilitat	Escala	Subescala	Grup	NCD	C. Esp.*

Codi Validació: 4E9EHTL6JKRWDCFCJMKNZY  
 Verificació: https://sede.ajuntament.cat/ajuntamentdelcatllar/validacio/4E9EHTL6JKRWDCFCJMKNZY  
 Document signat electrònicament des de la plataforma es.adem.





# AJUNTAMENT DEL CATLLAR

de tributs,  
serveis socials i  
activitats

	1	Serveis personals	F	Concurs de mèrits	No	General	Administrativa	C1	20	900,00 €
		Requisits titulació			Altres requisits					
		Qualsevol titulació per accedir al subgrup de classificació C1 del personal funcionari.			Nivell de coneixement de català exigít per la Corporació, d'acord amb el Decret 161/2002 sobre avaluació i certificació de coneixements de català.					
<b>SSPP05</b>		<b>Tècnic/a auxiliar de biblioteca</b>								
	Dotació	Enquadrament orgànic	Règim jurídic	Provisió	Mobilitat	Escala	Subescala	Grup	NCD	C. Esp.*
	1	Serveis personals	L	Concurs de mèrits	No			C1	16	828,00 €
		Requisits titulació			Altres requisits					
		Equivalent a la pròpia del grup de classificació C1 del personal funcionari.			Nivell de coneixement de català exigít per la Corporació, d'acord amb el Decret 161/2002 sobre avaluació i certificació de coneixements de català.					
<b>SSII01</b>		<b>Informàtic</b>								
	Dotació	Enquadrament orgànic	Règim jurídic	Provisió	Mobilitat	Escala	Subescala	Grup	NCD	C. Esp.*
	1	Seguretat interns	L	Concurs de mèrits	No			A2	20	1.284,00 €
		Requisits titulació			Altres requisits					
		Qualsevol titulació per accedir al subgrup de classificació A2 del personal funcionari.			Nivell de coneixement de català exigít per la Corporació, d'acord amb el Decret 161/2002 sobre avaluació i certificació de coneixements de català.					
<b>SSMM01</b>		<b>Agutzil</b>								
	Dotació	Enquadrament orgànic	Règim jurídic	Provisió	Mobilitat	Escala	Subescala	Grup	NCD	C. Esp.*
	1	Serveis municipals i de manteniment	F	Concurs de mèrits	No	General		C2	14	792,00 €
		Requisits titulació			Altres requisits					
		Qualsevol titulació per accedir al subgrup de classificació C2 del personal funcionari.			Nivell de coneixement de català exigít per la Corporació, d'acord amb el Decret 161/2002 sobre avaluació i certificació de coneixements de català.					

Codi Verificació: EEEAEDEHTLSJKRWDCGIMMIAZ  
 Verificació: https://elcatllar.ead.administracio.cat/  
 Document: Signat electrònicament des de la plataforma de Publico Gestiona | Pàgina 71 de 77



**Ajuntament del Catllar**

Plaça de la Vila 1, El Catllar. 43764 (Tarragona). Tel. 977653101. ajuntament@elcatllar.cat  
www.elcatllar.cat



# AJUNTAMENT DEL CATLLAR

<b>SSMM02</b>	<b>Conserge i manteniment piscina i torre d'en Guiu</b>	Dotació 1	Enquadrament orgànic Serveis municipals i de manteniment	Règim jurídic L	Provisió Concurs de mèrits	Mobilitat No	Escala	Subescala	Grup AP	NCD 14	C. Esp.* 456,00 €
			Requisits titulació Qualsevol titulació per accedir al subgrup de classificació AP del personal funcionari.	Altres requisits Nivell de coneixement de català exigít per la Corporació, d'acord amb el Decret 161/2002 sobre avaluació i certificació de coneixements de català.							
<b>SSMM03</b>	<b>Conserge</b>	Dotació 1	Enquadrament orgànic Serveis municipals i de manteniment	Règim jurídic L	Provisió Concurs de mèrits	Mobilitat No	Escala	Subescala	Grup AP	NCD 12	C. Esp.* 432,00 €
			Requisits titulació Qualsevol titulació per accedir al subgrup de classificació AP del personal funcionari.	Altres requisits Nivell de coneixement de català exigít per la Corporació, d'acord amb el Decret 161/2002 sobre avaluació i certificació de coneixements de català.							
<b>SSMM04</b>	<b>Operari treballs diversos neteja i llar d'avis</b>	Dotació 1	Enquadrament orgànic Serveis municipals i de manteniment	Règim jurídic L	Provisió Concurs de mèrits	Mobilitat No	Escala	Subescala	Grup AP	NCD 11	C. Esp.* 456,00 €
			Requisits titulació Qualsevol titulació per accedir al subgrup de classificació AP del personal funcionari.	Altres requisits Nivell de coneixement de català exigít per la Corporació, d'acord amb el Decret 161/2002 sobre avaluació i certificació de coneixements de català.							
<b>SSMM05</b>	<b>Operari treballs diversos neteja i llar d'avis</b>	Dotació 1	Enquadrament orgànic Serveis municipals i de manteniment	Règim jurídic L	Provisió Concurs de mèrits	Mobilitat No	Escala	Subescala	Grup AP	NCD 11	C. Esp.* 384,00 €
			Requisits titulació Qualsevol titulació per accedir al subgrup de classificació AP del personal funcionari.	Altres requisits Nivell de coneixement de català exigít per la Corporació, d'acord amb el Decret 161/2002 sobre avaluació i certificació de coneixements de català.							

Codi Verificació: 3FEFEADHTLSJKRWDCE6MUN  
 Verificació: https://elcatllar.ead.administracio.cat/  
 Document signat electrònicament des de la plaça pública





# AJUNTAMENT DEL CATLLAR

<b>PROMECO01</b>	<b>Guia del castell i administratiu/va</b>	Dotació 1	Enquadrament orgànic Promoció econòmica	Règim jurídic L	Provisió Concurs de mèrits	Mobilitat No	Escala	Subescala	Grup C1	NCD 20	C. Esp.* 1.032,00 €
Requisits titulació Qualsevol titulació per accedir al subgrup de classificació C1 del personal funcionari.						Altres requisits Nivell de coneixement de català exigít per la Corporació, d'acord amb el Decret 161/2002 sobre avaluació i certificació de coneixements de català.					
<b>SEGMOB01</b>	<b>Coordinador de vigilants</b>	Dotació 1	Enquadrament orgànic Seguretat i mobilitat	Règim jurídic F	Provisió Concurs de mèrits	Mobilitat No	Escala General	Subescala	Grup AP	NCD 12	C. Esp.* 1.092,00 €
Requisits titulació Qualsevol titulació per accedir al subgrup de classificació AP del personal funcionari.						Altres requisits Nivell de coneixement de català exigít per la Corporació, d'acord amb el Decret 161/2002 sobre avaluació i certificació de coneixements de català.					
<b>SEGMOB02</b>	<b>Vigilant municipal</b>	Dotació 1	Enquadrament orgànic Seguretat i mobilitat	Règim jurídic F	Provisió Concurs de mèrits	Mobilitat No	Escala General	Subescala Vigilants	Grup AP	NCD 12	C. Esp.* 828,00 €
Requisits titulació Qualsevol titulació per accedir al subgrup de classificació AP del personal funcionari.						Altres requisits Nivell de coneixement de català exigít per la Corporació, d'acord amb el Decret 161/2002 sobre avaluació i certificació de coneixements de català.					
<b>SEGMOB03</b>	<b>Vigilant municipal</b>	Dotació 1	Enquadrament orgànic Seguretat i mobilitat	Règim jurídic F	Provisió Concurs de mèrits	Mobilitat No	Escala General	Subescala Vigilants	Grup AP	NCD 12	C. Esp.* 624,00 €
Requisits titulació						Altres requisits					

Codi Validació: 3EFEADEHT65IKRWDCGCMW  
 Verificació: https://elcatllar.eadmi.nstra.cat  
 Document signat electrònicament des de la Plataforma esPublico Gestiona | Pàgina 7 de 7





# AJUNTAMENT DEL CATLLAR

Qualsevol titulació per accedir al subgrup de classificació AP del personal funcionari. Nivell de coneixement de català exigít per la Corporació, d'acord amb el Decret 161/2002 sobre avaluació i certificació de coneixements de català.

<b>SECR01</b>	<b>Secretari - intervenció - tresoreria</b>	Dotació	Enquadrament orgànic	Règim jurídic	Provisió	Mobilitat	Escala	Subescala	Grup	NCD	C. Esp.*
		1	Secretaria	FHN	Habilitació Nacional	No	Nacional	Secretari intervenció tresorer	- A1	30	2.532,00 €
Requisits titulació						Altres requisits					
Qualsevol titulació per accedir al subgrup de classificació A1 del personal funcionari.						Ser funcionari del Cos d'Habilitació Nacional corresponent. Coneixements de llengua catalana.					
<b>SECR02</b>	<b>TAG</b>	Dotació	Enquadrament orgànic	Règim jurídic	Provisió	Mobilitat	Escala	Subescala	Grup	NCD	C. Esp.*
		1	Secretaria	F	Concurs de mèrits	No	Especial		A2	20	1.548,00 €
Requisits titulació						Altres requisits					
Qualsevol titulació per accedir al subgrup de classificació A2 del personal funcionari.						Nivell de coneixement de català exigít per la Corporació, d'acord amb el Decret 161/2002 sobre avaluació i certificació de coneixements de català.					
<b>SSPP06</b>	<b>Tècnic/a Auxiliar de música</b>	Dotació	Enquadrament orgànic	Règim jurídic	Provisió	Mobilitat	Escala	Subescala	Grup	NCD	C. Esp.*
		1	Serveis personals	L	Concurs de mèrits	No			C1	16	839,80 €
Requisits titulació						Altres requisits					
Qualsevol titulació per accedir al subgrup de classificació C1 del personal funcionari.						Nivell de coneixement de català exigít per la Corporació, d'acord amb el Decret 161/2002 sobre avaluació i certificació de coneixements de català.					

Codi Validació: 3EFEA9DEHTL506WDCGIMKNZY  
Verificació: https://sica.cat/validacio.cat/  
Document signat electrònicament a través de la plataforma esPublica





2

## Relació de Llocs de Treball Ajuntament del Catllar

Codi fitxa Denominació del lloc de treball

<b>SSEE02</b>	<b>Administratiu/va contractació</b>	Dotació 1	Enquadrament orgànic Serveis econòmics	Règim jurídic F	Provisió Concurs de	Mobilitat No	Escala General	Subescala Administrativa	Grup C1	NCD 22	C. Esp.* 964,08 €
Requisits titulació Qualsevol titulació per accedir al subgrup de classificació C1 del personal funcionari.							Altres requisits Nivell de coneixement de català exigít per la Corporació, d'acord amb el Decret 161/2002 sobre avaluació i certificació de coneixements de català.				
<b>SSEE03</b>	<b>Administratiu/va comptabilitat</b>	Dotació 1	Enquadrament orgànic Serveis econòmics	Règim jurídic F	Provisió Concurs de	Mobilitat No	Escala General	Subescala Administrativa	Grup C1	NCD 22	C. Esp.* 1.075,32 €
Requisits titulació Qualsevol titulació per accedir al subgrup de classificació C1 del personal funcionari.							Altres requisits Nivell de coneixement de català exigít per la Corporació, d'acord amb el Decret 161/2002 sobre avaluació i certificació de coneixements de català.				
<b>RRHH01</b>	<b>Administratiu/va de RRHH</b>	Dotació 1	Enquadrament orgànic Recursos Humans	Règim jurídic F	Provisió Concurs de	Mobilitat No	Escala General	Subescala Administrativa	Grup C1	NCD 22	C. Esp.* 1.124,76 €
Requisits titulació Qualsevol titulació per accedir al subgrup de classificació C1 del personal funcionari.							Altres requisits Nivell de coneixement de català exigít per la Corporació, d'acord amb el Decret 161/2002 sobre avaluació i certificació de coneixements de català.				
<b>SSGG01</b>	<b>Administratiu/va de secretaria i registre</b>	Dotació 1	Enquadrament orgànic Serveis generals	Règim jurídic F	Provisió Concurs de	Mobilitat No	Escala General	Subescala Administrativa	Grup C1	NCD 22	C. Esp.* 951,72 €
Requisits titulació Qualsevol titulació per accedir al subgrup de classificació C1 del personal funcionari.							Altres requisits Nivell de coneixement de català exigít per la Corporació, d'acord amb el Decret 161/2002 sobre avaluació i certificació de coneixements de català.				
<b>SECR03</b>	<b>Lletrat/da municipal</b>	Dotació 1	Enquadrament orgànic Secretaria	Règim jurídic F	Provisió Concurs de	Mobilitat No	Escala Especial	Subescala Lletrat	Grup A1	NCD 26	C. Esp.* 1.617,85 €
Requisits titulació Licenciatura en dret o equivalent							Altres requisits Nivell de coneixement de català exigít per la Corporació, d'acord amb el Decret 161/2002 sobre avaluació i certificació de coneixements de català.				
<b>SSTT04</b>	<b>Administratiu/va urbanisme</b>	Dotació 1	Enquadrament orgànic Serveis territorials	Règim jurídic F	Provisió Concurs de	Mobilitat No	Escala General	Subescala Administrativa	Grup C1	NCD 22	C. Esp.* 964,08 €
Requisits titulació Qualsevol titulació per accedir al subgrup de classificació C1 del personal funcionari.							Altres requisits Nivell de coneixement de català exigít per la Corporació, d'acord amb el Decret 161/2002 sobre avaluació i certificació de coneixements de català.				
<b>SSTT08</b>	<b>Peó neteja viària cap de setmana</b>	Dotació 3	Enquadrament orgànic Serveis territorials	Règim jurídic L	Provisió Concurs de	Mobilitat No	Escala	Subescala	Grup AP	NCD 14	C. Esp.* 481,65 €
Requisits titulació Qualsevol titulació per accedir al subgrup de classificació AP del personal funcionari.							Altres requisits Nivell de coneixement de català exigít per la Corporació, d'acord amb el Decret 161/2002 sobre avaluació i certificació de coneixements de català.				





# AJUNTAMENT DEL CATLLAR

<b>SSTT07</b>	<b>Peó neteja viària</b>	Dotació 2	Enquadrament orgànic Serveis territorials	Règim jurídic L	Provisió Concurs de mèrits	Mobilitat No	Escala	Subescala	Grup AP	NCD 14	C. Esp.* 444,96 €
		Requisits titulació Equivalent a la pròpia del subgrup de classificació AP del personal funcionari.				Altres requisits Nivell de coneixement de català exigít per la Corporació, d'acord amb el Decret 161/2002 sobre avaluació i certificació de coneixements de català.					
<b>SSMM01</b>	<b>Agutzil</b>	Dotació 1	Enquadrament orgànic Serveis municipals i de manteniment	Règim jurídic F	Provisió Concurs de mèrits	Mobilitat No	Escala General	Subescala	Grup AP	NCD 14	C. Esp.* 580,45 €
		Requisits titulació Qualsevol titulació per accedir al subgrup de classificació C2 del personal funcionari.				Altres requisits Nivell de coneixement de català exigít per la Corporació, d'acord amb el Decret 161/2002 sobre avaluació i certificació de coneixements de català.					
<b>SEGM0B 01</b>	<b>Coordinador de vigilants</b>	Dotació 1	Enquadrament orgànic Seguretat i mobilitat	Règim jurídic F	Provisió Concurs de mèrits	Mobilitat No	Escala General	Subescala	Grup AP	NCD 14	C. Esp.* 1.124,76 €
		Requisits titulació Qualsevol titulació per accedir al subgrup de classificació AP del personal funcionari.				Altres requisits Nivell de coneixement de català exigít per la Corporació, d'acord amb el Decret 161/2002 sobre avaluació i certificació de coneixements de català.					
<b>SEGM0B 03</b>	<b>Vigilant municipal</b>	Dotació 1	Enquadrament orgànic Seguretat i mobilitat	Règim jurídic F	Provisió Concurs de mèrits	Mobilitat No	Escala General	Subescala Vigilants	Grup AP	NCD 14	C. Esp.* 642,72 €
		Requisits titulació Qualsevol titulació per accedir al subgrup de classificació AP del personal funcionari.				Altres requisits Nivell de coneixement de català exigít per la Corporació, d'acord amb el Decret 161/2002 sobre avaluació i certificació de coneixements de català.					
<b>SSEE05</b>	<b>TAE Economista</b>	Dotació 1	Enquadrament orgànic Serveis econòmics	Règim jurídic F	Provisió Concurs de mèrits	Mobilitat No	Escala Especial	Subescala Tècnic Superior	Grup A1	NCD 26	C. Esp.* 1.420,25 €
		Requisits titulació ADE o Economia.				Altres requisits Nivell de coneixement de català exigít per la Corporació, d'acord amb el Decret 161/2002 sobre avaluació i certificació de coneixements de català.					





**ANNEX. RESUM MODIFICACIÓ DE CRÈDITS 4/2025**

<b>A) Increment pressupost de despeses</b>		<b>40.000,00</b>		
<b>A.1) Crèdit extraordinari</b>				
Aplicació	Descripció	Crèdit actual	Increment	Crèdit final
920-61920	Obres de canalització d'aigües pluvials zona urb.Cocons		<b>40.000,00</b>	40.000,00
	<b>Total suplement de crèdit</b>		<b>40.000,00</b>	
<b>B) Finançament expedient</b>		<b>40.000,00</b>		
<b>B.1) Increment pressupost d'ingressos</b>				
Econòmica	Descripció	Romanent disponible	Suplement	Disponible final
87000	Romanent tresoreria despeses generals	2.007.263,95	40.000,00	1.967.263,95
	<b>Total Romanent Tresoreria</b>		<b>40.000,00</b>	

