

Acta del Ple

Identificació de la sessió

Sessió: Sessió ordinària del Ple de data 28 de gener de 2022

Ens: Diputació de Tarragona

Òrgan: Ple

Caràcter: Ordinària

President/a: Noemi Llaurado Sans

Secretari/ària: Pilar Sanchez Peña

Dia: 28 de gener de 2022

Hora d'inici: 10:03

Hora de finalització: 10:19

Lloc: Palau Diputació

Assistents:

II·ltre. Sr. Miquel Subirats Garriga (ERC)
II·ltre. Sr. Eduard Rovira Gual (ERC)
II·ltre. Sr. Salvador Ferre Budesca (PSC-CP)
II·ltre. Sra. Immaculada Costa Ramon (PSC-CP)
II·ltre. Sra. Marta Blanch Figueras (Junts)
II·ltre. Sra. Silvia Puerto Lleixà (ERC)
II·ltre. Sr. Carles Pellicer Punyed (Junts)
II·ltre. Sr. Pere Granados Carrillo (Junts)
II·ltre. Sr. Pere Lluís Huguet Tous (Cs)
II·ltre. Sr. Andreu Martín Martínez (PSC-CP)
II·ltre. Sra. Maria del Camí Mendoza Merce (ERC)
II·ltre. Sr. Joan Josep García Rodríguez (Junts)
II·ltre. Sra. Maria Teresa Mariné Solé (ERC)
II·ltre. Sr. Josep Forasté Casas (ERC)
II·ltre. Sr. Carlos Brull Fornt (ERC)
II·ltre. Sr. Juan Castor Gonell Agramunt (PSC-CP)
II·ltre. Sr. Pere Segura Xatruch (Junts)
Molt II·ltre. Sr. Enric Adell Moragrega (ERC)
II·ltre. Sr. Marc Ayala Vallvey (Junts)
Molt II·ltre. Sra. Meritxell Roige Pedrola (Junts)
Molt II·ltre. Sr. Joaquim Nin Borreda (Junts)
II·ltre. Sr. Ramon Ferré Solé (PSC-CP)
II·ltre. Sra. Carme Ferrer Cervelló (ERC)

Excusen la seva assistència:

Molt II·ltre. Sra. Eva Mata Sendra (ERC)
II·ltre. Sr. Josep Masdeu Isern (PSC-CP)
II·ltre. Sr. Josep Felix Ballesteros Casanova (PSC-CP)

Assisteix també el Sr. Tomàs Carbonell Vila, Interventor general de la Diputació.

Sessió ordinària celebrada a distància de conformitat amb les regles i instruccions aprovades per Decret de Presidència núm. 2020-0001352, de data 28 d'abril de 2020.

ACORDS

SECRETARIA

Secretaria General

1. APROVAR L'ACTA DE LA SESSIÓ ORDINÀRIA CELEBRADA EL DIA 17 DE DESEMBRE DE 2021.

Per unanimitat s'aprova l'acta de la sessió anterior celebrada amb caràcter ordinari el dia 17 de desembre de 2021 per aplicació del règim de sessions aprovat per acord del Ple de 16 de juliol de 2019.

Serveis Jurídics

2. DONAR COMPTE DEL DECRET 161/2021 DICTAT EN EL PROCEDIMENT ABREUJAT NÚM. 39/2021 DEL JUTJAT CONTENCIÓS ADMINISTRATIU NÚM. 1 DE TARRAGONA, INTERPOSAT CONTRA LA DIPUTACIÓ DE TARRAGONA.

Fets

1. La Secció Sindical de la UGT a la Diputació de Tarragona va interposar un recurs contenciós administratiu contra l'acord del Ple de la Diputació de data 27 de novembre de 2020, pel qual s'aprova la Relació de llocs de treball de la Diputació de Tarragona i els seus organismes autònoms per a l'any 2021.

Aquest recurs es va tramitar davant el Jutjat Contenciós Administratiu núm. 1 de Tarragona amb el núm. de procediment abreujat 39/2021.

2. En data 29 de novembre de 2021 l'esmentat Jutjat va dictar el Decret 161/2021 pel qual declara la finalització del procediment pel desistiment de la part actora. Aquest Decret ha esdevingut ferm per la Diligència d'ordenació de data 20 de desembre de 2021.

La part dispositiva del Decret estableix:

"PARTE DISPOSITIVA

Declaro terminado este procedimiento. Se imponen las costas a la parte actora con un límite máximo de 50 euros por todos los conceptos.

Ordeno el archivo de las actuaciones, así como la devolución del expediente administrativo, cuando esta resolución sea firme."

Fonaments de dret

Els articles 103 i 104 de la Llei 29/1998, de la jurisdicció contenciosa administrativa, estableixen l'obligació de complir les resolucions judicials en la forma que en ells s'especifica.

En conseqüència, S'ACORDA:

1. Quedar assabentats del Decret 161/2021, de data 29 de novembre de 2021, dictat pel Jutjat Contenciós Administratiu núm. 1 Tarragona.
2. Comunicar-ho al Jutjat Contenciós Administratiu núm. 1 Tarragona.

Règim de recursos:

- Acte de tràmit no susceptible de ser recorregut per ser un acte de tràmit no qualificat.

CONTROL I FISCALITZACIÓ

3. DONAR COMPTE DELS DECRETS DE LA PRESIDÈNCIA DEL NÚM. 5420 AL 5964 DE L'ANY 2021 I DEL NÚM. 1 AL 189 DE L'ANY 2022.

Es dona compte, en compliment de l'article 62 del Reglament d'organització, funcionament i règim jurídic de les corporacions locals, aprovat per Reial Decret 2568/1986 de 28 de novembre, de les resolucions de la Presidència, del núm. 5420 al 5694 de l'any 2021 i del núm. 1 al 189 de l'any 2022, amb un total de 734.

Resum per unitats

2	ÀREA DE PROJECTES EUROPEUS I REGIÓ DEL CONEIXEMENT
30	PLANIFICACIÓ
15	CULTURA
50	SERVEI DE TRESORERIA
6	UNITAT DE COMPTABILITAT I GESTIÓ PRESSUPOSTÀRIA
1	UNITAT DE GESTIÓ DE COBRAMENTS I PAGAMENTS
4	PATRIMONI
2	COMUNICACIÓ
1	ÀREA INTERVENCIÓ

1	GESTIÓ ADMINISTRATIVA
3	TRAMITACIÓ DE PROJECTES, CONVENIS I SUBVENCIONS
106	GESTIÓ ADMINISTRATIVA ECONÒMICA I QUALITAT
22	REGIÓ DEL CONEIXEMENT
1	ADMINISTRACIÓ
20	PROVISIÓ
5	UNITAT DE GESTIÓ ADMINISTRATIVA I DE SUPORT JURÍDIC
6	FORMACIÓ
1	ÀREA TRESORERIA
2	PROJECTES I OBRES
57	VINCULACIÓ
55	UNITAT DE SUBVENCIONS
1	ÀREA DE RECURSOS HUMANS, OCUPACIÓ I EMPRENEDORIA
83	CONTRACTACIÓ I EXPROPIACIONS
8	GESTIÓ ADMINISTRATIVA DELS CENTRES EDUCATIUS
1	UNITAT DE CONTROL D'INGRESSOS I BOP
1	UNITAT DE REGISTRE DE FACTURES
1	ÀREA SAC
1	RELACIONS LABORALS
1	ÀREA GABINET DE PRESIDÈNCIA I PLANIFICACIÓ
3	SERVEIS JURÍDICS
1	ÀREA SAM
6	PROJECTES EUROPEUS
13	SELECCIÓ
6	SECRETARIA GENERAL
6	GESTIÓ ACADÈMICA DELS CENTRES EDUCATIUS
9	UNITAT DE FISCALITZACIÓ
27	ÀREA SAT
40	GESTIÓ ECONÒMICA I NÒMINA
1	GESTIÓ DE CENTRES EDUCATIUS
1	UNITAT DE L'AUDITORI, PUBLICACIONS I PROGRAMES CULTURALS
6	UNITAT DE GESTIÓ ADMINISTRATIVA I SUPORT INFORMÀTIC
2	OCUPACIÓ I EMPRENEDORIA
40	ASSISTÈNCIA EN MEDI AMBIENT, SALUT PÚBL.ENG.MUNIC. I TERRITORI
2	PROTECCIÓ DE DADES I ACCÉS A LA INFORMACIÓ PÚBLICA
84	ASSISTÈNCIA SEC. INTERV. EN L'ÀMBIT DE LA COOP. I LES SUBV.

4. DONAR COMPTE I RATIFICAR EL DECRET DE PRESIDÈNCIA NÚM. 2022-0000006, DE 3 DE GENER DE 2022, PEL QUAL S'HA RESOLT RETORNAR A LES SESSIONS A DISTÀNCIA, PER MITJANS ELECTRÒNICS I TELEMÀTICS, DELS ÒRGANS COL·LEGIATS DE LA DIPUTACIÓ DE TARRAGONA PREVISTES PER AL MES DE GENER DE 2022.

Presidenta:

“Només pel mes de gener. Esperem que al febrer ja ens puguem tornar-nos a veure en persona.”

El Ple queda assabentat i per unanimitat ratifica el Decret de la Presidència núm. 2022-0000006, de 3 de gener de 2022, pel qual s'ha resolt retornar a les sessions a distància, per mitjans electrònics i telemàtics, dels òrgans col·legiats de la Diputació de Tarragona previstes per al mes de gener de 2022, que és com segueix:

"L'11 de març de 2020, l'OMS va declarar la situació d'emergència de salut pública ocasionada per la COVID-19 com a pandèmia mundial. Des de llavors, sota els efectes d'aquesta declaració, les diferents administracions públiques han vingut adoptant mesures de tot tipus per tal de contenir la propagació de la malaltia.

Entre les mesures específiques adoptades hi havia la possibilitat que les entitats locals celebressin reunions dels seus òrgans col·legiats de forma telemàtica o a distància en situacions excepcionals de força major o greu risc degudament apreciades i justificades. Així, el Decret Llei 7/2020, de 17 de març, del President de la Generalitat, de mesures urgents en matèria de contractació pública, de salut i gestió de residus sanitaris, de transparència, de transport públic i en matèria tributària i econòmica, preveu en la seva disposició addicional tercera que:

«1. Els òrgans col·legiats de les entitats locals de Catalunya poden constituirse, convocar i celebrar sessions, adoptar acords i remetre actes a distància, quan concorrin situacions de força major o de greu risc col·lectiu, catàstrofe i calamitats públiques. A aquests efectes, la convocatòria de les sessions haurà de motivar la concurrència o manteniment de la situació que justifica excepcionalment que se celebri a distància.»

I en termes similars, la Disposició final segona del Reial decret Llei 11/2020, de 31 de març, pel qual s'aproven mesures urgents complementàries en l'àmbit social i econòmic per a fer front al COVID-19, modifica la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local, en el sentit d'introduir un nou apartat 3 a l'article 46 amb la redacció següent:

“3. En todo caso, cuando concurren situaciones excepcionales de fuerza mayor, de grave riesgo colectivo, o catástrofes públicas que impidan o dificulten de manera desproporcionada el normal funcionamiento del régimen presencial de las sesiones de los órganos colegiados de las Entidades Locales, estos podrán, apreciada la concurrencia de la situación descrita por el Alcalde o Presidente o quien válidamente les sustituya al efecto de la convocatoria de acuerdo con la normativa vigente, constituirse, celebrar sesiones y adoptar acuerdos a distancia por medios electrónicos y telemáticos, siempre que sus miembros participantes se encuentren en territorio español y quede acreditada su identidad. Asimismo, se deberá asegurar la comunicación entre ellos en tiempo real durante la sesión, disponiéndose los medios necesarios para garantizar el carácter público o secreto de las mismas según proceda legalmente en cada caso.

A los efectos anteriores, se consideraran medios electrónicos válidos las audioconferencias, videoconferencias, u otros sistemas tecnológicos o audiovisuales que garanticen adecuadamente la seguridad tecnológica, la efectiva participación política de sus miembros, la validez del debate y votación de los acuerdos que se adopten.”

Per Decret 2020-0003867, de 26 d'octubre, ratificada pel Ple en sessió de 30 d'octubre de 2020, es va resoldre celebrar a distància, per mitjans electrònics i telemàtics, les sessions dels òrgans col·legiats de la Diputació de Tarragona de conformitat amb les regles i les instruccions per a la realització de sessions a distància dels òrgans de govern col·legiats de la Diputació de Tarragona aprovades mitjançant el decret de Presidència 2020-0001352, de 28 d'abril, ratificades en la sessió plenària de maig de 2020.

Per decret de la Presidència núm. 2021-0003793, de 30 d'agost de 2021 i en atenció a la progressiva millora de la situació epidemiològica i assistencial de Catalunya, es va resoldre retornar a les sessions presencials de la Junta de Govern i del Ple de la Diputació de Tarragona a partir de mes de setembre de 2021, tot i mantenir la celebració a distància de les sessions de les Comissions informatives i dels òrgans de govern dels organismes autònoms de la Diputació de Tarragona.

Per decret de la Presidència núm. 2021-0004762, de 4 de novembre de 2021, es va resoldre retornar a les sessions presencials de les comissions informatives i dels òrgans de govern dels organismes autònoms de la Diputació de Tarragona a partir del mes de novembre de 2021, sense perjudici de la possibilitat d'adoptar mesures complementàries que es considerin necessàries si la Generalitat de Catalunya aprova noves resolucions.

Per Resolució SLT/3787/2021, de 23 de desembre, i després d'un període de ràpid empitjorament de la situació epidemiològica, s'estableixen un seguit de mesures en matèria de salut pública per a la contenció del brot epidèmic de la pandèmia de COVID-19 al territori de Catalunya. La Resolució qualifica la situació epidemiològica com a emergència sanitària molt preocupant, a partir d'un seguit d'informes i valoracions dels quals se'n reproduïx, en extracte, una part:

"El director de l'Agència de Salut Pública de Catalunya, en data 22 de desembre de 2021, ha emès un nou informe preceptiu justificatiu de l'adopció de les mesures urgents per mitigar els riscos per fer front a la COVID-19. Aquest informe, que preveu els aspectes assistencials a proposta del Servei Català de la Salut i els aspectes epidemiològics i de salut pública a proposta de la mateixa Agència, posa de manifest que la incidència de SARS-CoV-2 segueix augmentant notablement, amb una taxa setmanal de 521,2 casos per 100.000 habitants, un 28% més que la setmana passada (377,7).

La Comissió de Salut Pública del Consell Interterritorial del Sistema Nacional de Salut va aprovar el 29 de novembre de 2021 una nova actualització del document Indicadors per a la valoració de risc i nivells d'alerta de transmissió de la COVID-19. L'informe constata que, d'acord amb aquest document actualitzat, Catalunya es troba en una fase d'alerta 4 (sobre un total de 4 fases), amb una valoració de situació de risc molt alt. Aquesta dada indica que s'està en una fase de transmissió comunitària no controlada i sostinguda que pot excedir les capacitats de resposta del sistema sanitari.

D'acord amb les recomanacions del Consell d'Europa, el Centre Europeu per al Control de Malalties (ECDC) ha establert un llindar d'incidència acumulada a 14 dies de 25 casos per 100.000 habitants per considerar que el risc comença a incrementar-se. També estableix que a partir del llindar de 150 casos el risc és molt elevat. A partir d'aquesta taxa (25) es recomana de prendre mesures que garanteixin l'autoprotecció i reducció de la mobilitat, les aglomeracions o concentracions de persones en espais de concurrència pública (especialment en llocs tancats) i limitar les activitats o serveis de risc.

A Catalunya, com constata l'informe, la IA a 14 dies per data de diagnòstic presenta una taxa de 898,9 casos per 100.000 habitants.

../.

D'altra banda, hi ha el factor a considerar que és la progressiva introducció de la nova variant òmicron. Sobre aquesta, en data 19 de desembre de 2021, el ha elaborat Comitè Científic

Assessor de la COVID-19 el document sobre Preparació i resposta davant la variant del coronavirus SARS-CoV-2 òmicron a Catalunya, del qual escau destacar el següent: a) La variant òmicron de SARSCoV-2 és una nova variant de preocupació identificada per primer cop a finals de novembre de 2021 a Sud-àfrica i Botswana; b) Les dades disponibles indiquen que òmicron és molt més contagiosa que la variant delta; c) Les dades preliminars generades per diferents laboratoris confirmen la preocupant resistència a anticossos de la variant òmicron. En principi, la infecció prèvia o els règims inicials de vacuna no semblen suficients per garantir una resposta neutralitzant suficient contra òmicron, mentre que les terceres dosis tenen un impacte positiu d'augmentar els títols d'anticossos neutralitzants. Se suggereix (per les dades de l'evidència científica disponible) una més que possible reducció de l'efectivitat de les diferents vacunes contra la infecció. L'efectivitat contra la malaltia greu és més optimista, tot i que encara no es disposen de dades definitives; e) Les dades actuals fan preveure que abans de finals d'any la variant òmicron serà la predominant; i f) L'impacte epidemiològic d'aquesta variant a curt, mig i llarg termini serà molt important. Els resultats de simulació de possibles escenaris mostren que s'espera un increment de la incidència que, en absència de mesures addicionals, podria conduir a més de 50.000 casos diaris a mitjans de febrer del 2022.

En atenció a totes aquestes consideracions el Comitè Científic Assessor recomana una sèrie d'actuacions en el marc d'una acció integral i coordinada ...

//...

Respecte a les mesures no farmacològiques recomana aplicar les descrites en el document del Consell Interterritorial del Sistema Nacional de Salut titulat Actuaciones de respuesta coordinada para el control de la transmisión de COVID-19, de data 2 de juny de 2021. Aquestes mesures inclouen, entre d'altres: limitació del nombre de persones en reunions privades i públiques, fomentar el teletreball, suspensió d'activitats en espais interiors d'hostaleria i restauració, tancament de locals d'oci nocturn, limitació d'horaris d'obertura dels establiments comercials, d'hostaleria i restauració.”

Amb aquests antecedents, la Resolució estableix un seguit de mesures excepcionals, algunes de les quals impliquen la limitació temporal de drets fonamentals com el toc de queda parcial per a determinats municipis; la limitació de les reunions en l'àmbit familiar i social a un nombre màxim de persones; la limitació en l'aforament de les activitats religioses, i el manteniment del certificat COVID per a l'accés a determinades activitats no essencials en espais tancats (restauració, sales d'activitat física i/o esportiva, gimnasos i activitats recreatives musicals permeses: sales de concert, cafès teatre, cafès concert i restaurants musicals). A la vegada es recomana als titulars dels centres de treball que adoptin mesures que prioritzin la prestació de l'activitat laboral per mitjà del teletreball quan per la naturalesa de l'activitat laboral aquest sigui possible.

A la vista de l'exposat es pot considerar que la situació actual al territori de la Demarcació de Tarragona s'ajusta al supòsit habilitant per a la celebració a distància de les reunions dels òrgans col·legiats prevista a la Disposició addicional tercera del Decret Llei 7/2020, de 17 de març i article 46.3 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril.

Fonaments de dret

- Article 4.1a) i 46.3 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local (LRBRL)
- Articles 6 i 7 Llei 2/2021, de 29 de març, de mesures urgents de prevenció, contenció i coordinació per fer front a la crisi sanitària ocasionada per la COVID-19.
- Resolució SLT/3787/2021, de 23 de desembre.

Per tot això, **RESOLC:**

- 1.- Retornar a les sessions a distància, per mitjans electrònics i telemàtics, dels òrgans col·legiats de la Diputació de Tarragona previstes per al mes de gener de 2022.
- 2.- Establir que les sessions que es realitzin a distància se celebraran d'acord amb les regles aprovades per Decret núm. 2020-0001352 de 28 d'abril de 2020 i ratificades per acord del Ple de la Diputació de 8 de maig de 2020.
- 3.- Sotmetre aquest decret a la ratificació del Ple en la propera sessió.
- 4.- Notificar aquesta resolució als membres de la corporació i comunicar-la als caps d'àrea i als secretaris i secretàries delegats de les comissions informatives i dels òrgans de govern dels organismes autònoms de la Diputació de Tarragona."

PROPOSTES DE PRESIDÈNCIA

5. DONAR COMPTE DE LA FINALITZACIÓ DE LA RELACIÓ DE LA DIPUTACIÓ DE TARRAGONA RESPECTE DE LES OBLIGACIONS I DRETS DEL CÀRREC QUE OCUPAVA TANT PEL QUE FA A LA PRESIDÈNCIA COM PEL QUE FA AL SECRETARIAT PERMANENT DE L'ASSOCIACIÓ ARC LLATÍ.

Presidenta:

"Ara aquesta presidència passarà a la Diputació de Barcelona. Ja en van fer l'òrgan rector corresponent i ja en van quedar assabentats també."

Per acord del Ple de la Diputació de Tarragona de data 6 d'abril de l'any 2018, s'acceptà la Presidència de l'Associació Arc Llatí per un període de tres anys, d'acord amb allò que disposen els seus Estatuts. En el mateix acord s'acceptà la Secretaria Permanent de dita Associació, que passà a ubicar-se a les dependències de la Diputació a la ciutat de Tarragona, i es designà al director tècnic de la unitat de Projectes Europeus i Regió del Coneixement, senyor Josep Maria Elorduy Vidal, com a responsable de la direcció del Secretariat Permanent en tant que la Diputació ocupi la Presidència de l'Associació.

En data 24 de gener de 2022 el Sr. Josep Maria Elorduy Vidal, cap d'Àrea (e.f.) de Projectes Europeus i Regió del Coneixement emet informe relatiu a la finalització de l'assumpció de la presidència i de la Secretaria Permanent de l'Associació ARC LLATÍ, en el que dona compte del resultat de l'Assemblea General d'AL celebrada el 4 de novembre de 2021.

D'acord amb dit informe, el **Ple queda assabentat del següent:**

En compliment dels estatuts de l'Associació Arc Llatí, complint-se el procés democràtic previst, per acord unànim de l'Assemblea General de l'Associació, la Presidència i el Secretariat Permanent de l'Associació Arc Llatí han passat a ser assumits per la Diputació de Barcelona per al proper període de tres anys.

Havent complert el termini previst pels Estatuts d'Arc Llatí en l'exercici de la Presidència de l'Associació així com l'acord corporatiu acceptant la seva assumpció i havent estat substituïda

per una altra administració associada, la Diputació de Tarragona ha deixat de tenir cap relació respecte de les obligacions i drets del càrrec que ocupava tant pel que fa a la Presidència com pel que fa al Secretariat Permanent de l'Associació.

Règim de recursos:

- Acte administratiu no recurrible.

ASSUMPTES DICTAMINATS PER LA COMISSIÓ INFORMATIVA DE RECURSOS HUMANS, OCUPACIÓ, EMPRENEDORIA I ASSUMPTES GENERALS

6. RESOLDRE LA PETICIÓ DE COMPATIBILITAT DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL DE L'ESCOLA I CONSERVATORI DE MÚSICA DE TORTOSA, PER DESENVOLUPAR UNA SEGONA ACTIVITAT, PER COMPTE PROPI, COM A INTÈRPRET I ORGANITZADOR DE CONCERTS.

De conformitat amb el dictamen de la Comissió informativa de Recursos Humans, Ocupació, Emprenedoria i Assumptes Generals, el **PLE per unanimitat ACORDA:**

Fets

1.1 El 30/11/2021, mitjançant escrit presentat amb registre d'entrada número 2021-0000041598, el senyor Samuel García García va presentar una sol·licitud per a l'autorització de compatibilitat de la seva activitat com a personal al servei de la Diputació de Tarragona amb una segona activitat en el sector privat, per compte propi, desenvolupant tasques d'intèrpret i organitzador de concerts.

1.2 El 22/12/2021, l'interessat finalitza la seva relació contractual amb la Diputació de Tarragona, amb motiu de la finalització del seu contracte temporal.

1.3 L'interessat era personal laboral temporal i ocupava una plaça de professor de violí a l'Escola Conservatori de Música de Tortosa, amb una dedicació del 52,5%, amb motiu de substitució del titular.

Fonaments de dret

1. Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, preveu que:

Article 21. Obligació de resoldre.

1. L'Administració està obligada a dictar una resolució expressa i notificar-la en tots els procediments sigui quina sigui la seva forma d'iniciació.

En els casos de prescripció, renúncia del dret, caducitat del procediment o desistiment de la sol·licitud, així com de desaparició sobrevinguda de l'objecte del procediment, la resolució consisteix en la declaració de la circumstància que concorri en cada cas, amb indicació dels fets produïts i les normes aplicables.

Article 84. Terminació.

1. Posen fi al procediment la resolució, el desistiment, la renúncia al dret en què es fonamenta la sol·licitud, quan aquesta renúncia no estigui prohibida per l'ordenament jurídic, i la declaració de caducitat.

2. També produeix la terminació del procediment la impossibilitat material de continuar-lo per causes sobrevingudes. La resolució que es dicti ha de ser motivada en tot cas.

2. En aquest cas, cal entendre que l'objecte d'aquest procediment iniciat per l'interessat ha desaparegut ja que ha finalitzat la seva relació contractual amb la Diputació de Tarragona amb efectes del 22 de desembre de 2021, per la qual cosa, no procedeix continuar amb la tramitació de l'expedient.

3. Segons l'article 14 de la LI, la resolució motivada reconeixent la compatibilitat o declarant la incompatibilitat correspon al Ple de la Corporació i, per extensió, també li pertoca resoldre sobre l'acabament d'aquest procediment.

En conseqüència, S'ACORDA:

1r. Donar per acabat el procediment de reconeixement de compatibilitat, instat pel senyor Samuel García García, per desaparició sobrevinguda de l'objecte.

2n. Notificar-ho a la persona interessada.

Règim de recursos:

- Recurs contenciós administratiu, en el termini màxim de 2 mesos des de l'endemà de la notificació, davant del Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona.

- De manera alternativa i potestativa, recurs de reposició, en el termini màxim d'1 mes des de l'endemà de la notificació, davant del Ple de la Diputació.

7. RESOLDRE LA PETICIÓ DE COMPATIBILITAT DE PERSONAL FUNCIONARI DE CARRERA, ADSCRITA A LA UNITAT DE DESENVOLUPAMENT DE RECURSOS HUMANS DE L'ÀREA DE RECURSOS HUMANS, OCUPACIÓ I EMPRENEDORIA, PER DESENVOLUPAR UNA SEGONA ACTIVITAT COM A CONSULTORA (PROFESSORA COL·LABORADORA) A LA UOC DURANT EL PRIMER SEMESTRE DEL CURS ACADÈMIC 2021-2022.

De conformitat amb el dictamen de la Comissió informativa de Recursos Humans, Ocupació, Emprenedoria i Assumptes Generals, el **PLE per unanimitat ACORDA:**

Fets

1.1 En data 19/11/2021, mitjançant escrit amb registre d'entrada número 2021-0000040154, la Sra. Maria Fontcalda Solé Altadill ha presentat una sol·licitud per a l'autorització de compatibilitat de la seva activitat com a personal al servei de la Diputació de Tarragona amb un lloc de treball de professora col·laboradora a la Universitat Oberta de Catalunya, amb una jornada estimada de 3 hores setmanals.

1.2. La Sra. Solé és personal funcionari de carrera i ocupa una plaça de tècnica superior d'administració especial i lloc de treball de cap de servei de Desenvolupament de Recursos Humans, grup A1, adscrita, a jornada completa, a la Unitat de Desenvolupament de Recursos Humans de l'àrea de Recursos Humans, Ocupació i Emprenedoria.

1.3. Segons la documentació presentada, desenvoluparà tasques d'atenció docent i redacció de material docent de l'assignatura "Persones i Organitzacions" del Màster universitari de Direcció i Gestió de Recursos Humans, dels Estudis d'Economia i Empresa de la UOC, de forma no presencial, amb autonomia organitzativa i quedant al seu criteri l'horari per dur-la a terme, amb una jornada estimada de 3 hores setmanals, durant el primer semestre del curs acadèmic 2021/2022, del 20/10/21 al 16/02/2022.

1.4. A l'expedient consta el informe favorable del Cap de l'àrea de Recursos Humans, Ocupació i Emprenedoria.

1.5. S'ha sol·licitat informe favorable a la UOC en relació al que preveu l'article 9 de la Llei 53 /1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques.

Fonaments de dret

2.1. La normativa aplicable és la Llei 53/1984, de 26 de desembre d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques (en endavant, LI) que, de conformitat amb la seva disposició final primera té la consideració de bases del règim estatutari de la funció pública.

També s'han de tenir en compte el Reial decret 598/1985, de 30 d'abril, del personal al servei de les administracions públiques que desenvolupa parcialment la LI (en endavant, RDI), així com, la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat (en endavant, LIC).

2.2. L'art. 2.1.c) de la LI disposa que aquesta Llei és d'aplicació al personal al servei de les corporacions locals i dels organismes que en depenen. En similars termes es pronuncia l'article 1.2.d) de la LIC. L'exercici d'un segon lloc de treball o activitat pública o privada requereix, en tots els casos, autorització expressa prèvia (art. 3 LI i 17 de la LIC).

2.3. D'acord amb l'article 1.3 de la LI, el desenvolupament d'un lloc de treball a l'Administració serà incompatible amb l'exercici de qualsevol càrrec, professió o activitat, pública o privada, que pugui impedir o menyscar l'estricta compliment dels seus deures o comprometre la seva imparcialitat o independència.

2.4. L'article 3 de la LI estableix, però, que el personal comprès en el seu àmbit d'aplicació podrà desenvolupar un segon lloc de treball o activitat en el sector públic en els casos previstos en aquesta Llei per a les funcions docents, i en els que per interès públic es determinin pel Consell de Ministres i òrgan de govern de la Comunitat Autònoma.

Malgrat que la LI estableix que les activitats determinades com d'interès públic han de ser en règim laboral, en l'actualitat la prestació de serveis en l'àmbit docent universitari es presta moltes vegades en règims diferents al laboral, "però amb contracte administratiu o de treball, el cert és que li serà d'aplicació la normativa sobre incompatibilitats del personal al servei de les Administracions" (SAN, Sala cont-adm, secc 7º, 29/09/2014, rec 50/2014).

En tot cas, l'autorització de compatibilitat s'efectuarà en raó de l'interès públic i, en cap cas, suposarà la modificació de la jornada de treball i de l'horari dels llocs i que es condiciona al seu estricte compliment en els dos.

L'article 4 de la LIC preveu que:

-1 El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquesta Llei solament pot tenir un segon lloc de treball o una segona activitat en el sector públic si ho exigeix l'interès del mateix servei públic.

...

-6 En general, es considera que aquest interès públic es dona si es tracta d'un segon lloc de treball directament relacionat amb les tasques docents que són objecte del lloc de treball principal. Es pressuposa també l'interès públic si la funció docent objecte de la segona activitat està directament relacionada amb la funció o l'activitat que es considera principal.

...

-8 Es considera també que hi ha interès públic per a exercir un segon càrrec o activitat si ho determina així el Consell Executiu.

-9 En els supòsits assenyalats pels apartats 6, 7 i 8, correspon al Consell Executiu de determinar l'existència d'interès públic, que és condició necessària per a l'atorgament de l'autorització de compatibilitat. ..."

Quant a l'interès públic d'aquesta activitat s'ha de portar a col·lació la seva normativa específica que és la Llei 3/1995, de 6 d'abril, de reconeixement de la Universitat Oberta de Catalunya la qual en el seu article 4.3. disposa:

"El personal docent de la Universitat Oberta es compon de professorat propi, en nombre i categories adequades a les necessitats docents i de recerca de la universitat, i de personal docent col·laborador, per al qual s'han d'establir els convenis corresponents i acords específics de col·laboració. ..."

A més a més, l'Acord GOV/47/2015, de 31 de març, pel qual s'aproven les Normes d'organització i funcionament de la Universitat Oberta de Catalunya disposa en el seu article 32:

"La UOC, per a acomplir els seus objectius com a universitat, disposa d'una àmplia xarxa de docents col·laboradors coordinats pel professorat.

Els docents col·laboradors assumeixen la metodologia educativa de la UOC i els correspon principalment el paper d'orientar i acompanyar l'aprenentatge del col·lectiu d'estudiants. Fan prestació externa de serveis mitjançant els contractes que subscriuen amb la Universitat. La seva selecció es fa mitjançant un procés públic. ..."

Per últim, la Llei 17/1997, de 24 de desembre, de mesures administratives i d'organització reconeix de forma expressa en el seu article 7 que les tasques de tutoria i consultoria del personal docent col·laborador de la UOC són d'interès públic als efectes del que estableix l'art. 4 de la LIC, sempre que no perjudiquin l'activitat principal.

A més a més, el professor col·laborador de la Universitat Oberta de Catalunya es pot assimilar al professor associat referit a l'art. 4 de la LI.

2.5. L'article 21.1 de la LIC afegeix que els reconeixements de compatibilitat resten automàticament sense efecte en cas de canvi de lloc en el sector públic o de modificació de les condicions de treball.

2.6. L'article 14 de l'RD1 disposa que en tots els supòsits que la LI o l'RD1 es refereix a llocs de treball a jornada a temps parcial, s'ha d'entendre la que no superi les 30 hores setmanals.

En aplicació d'aquesta normativa, l'activitat que se sol·licita compatibilitzar té la consideració d'activitat d'interès públic, és a temps parcial i de durada determinada, i no hi ha una col·lisió amb l'horari de l'activitat principal.

2.7. En compliment de l'article 7 de la LI i art. 5 de la LIC, serà requisit necessari per autoritzar la compatibilitat d'activitats públiques el fet que la quantitat total percebuda per ambdós llocs o activitats no superi la remuneració prevista en els pressupostos generals de l'Estat per al càrrec de director general, ni superi la corresponent al principal, estimada en règim de dedicació ordinària, incrementada en un 30% per als funcionaris del grup A1 o personal de nivell equivalent.

Així mateix, s'estableix que la superació d'aquests límits, en còmput anual, requereix en cada cas acord exprés del Govern, òrgan competent de les Comunitats Autònomes o Ple de les Corporacions Locals en base a raons d'especial interès per al servei.

En aquest cas, la suma de les retribucions que es percep com a tècnica superior d'administració especial i com a professora supera els límits fixats a l'art. 7.1 de la LI.

2.8. Per acord del Ple de la Diputació, en sessió celebrada el dia 29 de novembre de 2013, es va acordar autoritzar que es podran superar els límits establerts a l'article 7.1 de la Llei 53 /1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques, en el cas d'autoritzacions de compatibilitat del personal al servei de la Diputació de Tarragona per desenvolupar un segon lloc de treball en el sector públic com a professor universitari associat en règim de dedicació no superior a la de temps parcial i amb durada determinada, per raó d'especial interès per al servei. En tot cas, la superació d'aquest límit s'

haurà d'autoritzar en cada cas concret en l'acord previ i exprés que, si correspon segons la normativa, autoritzarà la compatibilitat, sempre i quan concorrin les referides raons d'especial interès per al servei.

Per la Diputació de Tarragona, disposar d'empleats que siguin alhora professors de la universitat suposa impulsar la formació i els coneixements amb els que compta des d'una concepció transversal i integral del coneixement i de les seves competències professionals. Així, el fet d'incorporar en el procés educatiu el coneixement derivat de l'exercici professional garanteix alhora l'enriquiment formatiu del professional docent que en forma part. En aquest cas, resulta d'interès autoritzar aquesta compatibilitat perquè pot aportar una visió professional del tot necessària en el procés formatiu que es desplega en les aules universitàries atribuïnt als alumnes una visió complementària de la pròpiament acadèmica.

2.9. Els serveis prestats en el segon lloc o activitat no es computaran a efectes de triennis ni de drets passius, podent suspendre's la cotització a aquest últim efecte. Les pagues extraordinàries, així com les prestacions de caràcter familiar, només es poden percebre per un dels llocs, sigui quina sigui la seva naturalesa.

2.10. L'article 16.1 de la LI i l'article 14 de la LIC regulen la prohibició genèrica d'autorització de compatibilitat pel personal que ocupi llocs de treball que comporten la percepció d'un complement específic pel factor d'incompatibilitat o per un concepte equiparable. No obstant això, l'art. 16.3 de la LI exceptua expressament les autoritzacions de compatibilitat per exercir com a professor universitari associat de l'article 4.1, al qual com ja s'ha dit, es pot assimilar el professor col·laborador de la Universitat Oberta de Catalunya.

2.11. La competència per resoldre sobre l'autorització de la compatibilitat correspon al ple de la corporació local a la qual figuri adscrit el lloc principal, de conformitat amb l'article 9 de la LI. Tota autorització de compatibilitat requereix informe favorable de l'autoritat corresponent al segon lloc, de conformitat amb l'article 9 de la LI i 6 de l'RDI.

En conseqüència, S'ACORDA:

1r. Autoritzar que es poden superar els límits establerts a l'art. 7.1 de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques, en el cas de l'autorització de compatibilitat sol·licitada per la Sra. Maria Fontcalda Solé Altadill per a l'exercici de l'activitat de consultora (professora col·laboradora) a la Universitat Oberta de Catalunya, per existir especial interès per al servei, en els termes que consten a l'apartat de fonaments de dret.

2n. Autoritzar a la senyora Maria Fontcalda Solé Altadill la compatibilitat amb l'exercici de l'activitat de consultora (professora col·laboradora) de la Universitat Oberta de Catalunya, amb tasques de col·laboració docent de l'assignatura "Persones i Organitzacions" del Màster universitari de Direcció i Gestió de Recursos Humans, dels Estudis d'Economia i Empresa de la UOC amb una jornada estimada de 3 hores setmanals, durant el primer semestre del curs acadèmic 2021/2022, del 20/10/21 al 16/02/2022.

Aquesta autorització queda condicionada a què l'informe sobre la compatibilitat emès per la UOC sigui favorable.

3r. Aquesta autorització tindrà vigència durant el primer semestre del curs acadèmic 2021 /2022, del 20/10/21 al 16/02/2022, i haurà de desenvolupar-se fora de la jornada de treball de l'activitat principal.

S'autoritza la compatibilitat, en el benentès que s'haurà de notificar a la Diputació de Tarragona si l'activitat compatibilitzada finalitza o existeix qualsevol modificació respecte la jornada, horari i /o retribucions en els termes de l'art. 7 de la LI.

En qualsevol cas, l'autorització de compatibilitat quedarà automàticament sense efecte en cas de canvi de lloc de treball o modificació de les condicions de treball que puguin tenir repercussió directa en l'activitat autoritzada.

4t. L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats es considera falta molt greu o greu segons cas, d'acord amb l'article 32.l) i 33.g) del Conveni Col·lectiu del personal laboral de BASE-Gestió d'Ingressos, així com d'acord amb l'art. 95.2.n) del Text refós de la llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

5è. Notificar-ho a la persona interessada.

6è. Comunicar-ho a la Universitat, al cap de l'àrea de RH i OiE de la Diputació de Tarragona, a la unitat de Nòmines i a la unitat d'Intervenció.

Règim de recursos:

- Recurs contenciós administratiu, en el termini màxim de 2 mesos des de l'endemà de la notificació, davant del Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona.
- De manera alternativa i potestativa, recurs de reposició, en el termini màxim d'1 mes des de l'endemà de la notificació, davant del Ple de la Diputació.

8. RESOLDRE LA PETICIÓ DE COMPATIBILITAT DE PERSONAL LABORAL FIX, ADSCRIT A L'ESCOLA I CONSERVATORI DE MÚSICA DE TORTOSA PER DESENVOLUPAR UNA SEGONA ACTIVITAT PRIVADA A LA SOCIETAT MUSICAL LA LIRA AMPOSTINA.

De conformitat amb el dictamen de la Comissió informativa de Recursos Humans, Ocupació, Emprenedoria i Assumptes Generals, el **PLE per unanimitat ACORDA:**

Fets

1.1. El 20/10/2021, mitjançant escrit amb registre d'entrada núm. 2021-0000035152, el senyor Santiago Ruiz Barrera ha presentat una sol·licitud per al reconeixement de compatibilitat com a personal al servei de la Diputació de Tarragona per desenvolupar una segona activitat amb un

lloc de treball, per compte d'altri, de professor de trombó a la societat musical La Lira Ampostina, l'activitat de la qual és la formació i educació musical, amb una jornada de 6 hores i 30 minuts setmanals, que equival a una jornada del 17,1%.

1.2. El Sr. Santiago Ruiz Barrera, personal laboral fix, ocupa una plaça de professor de trombó a l'Escola Conservatori de Música de Tortosa, amb el grup A1L, amb una jornada del 82,5%, durant el curs acadèmic 2021-2022.

Segons la documentació presentada, aquesta activitat la desenvolupa d'acord amb l'horari següent:

- Divendres, de 12:15 a 13:45 hores i de 15:00 a 20:00 hores.

1.3. Segons informe de la Unitat de Gestió Acadèmica dels Centres Educatius de l'Àrea del SAC, que consta a l'expedient, no existeix coincidència horària i no té perquè produir-se un profit particular de la seva activitat ni conflicte d'interessos.

Fonaments de dret

2.1. La normativa aplicable és la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques (en endavant, LI), que té la consideració de "bases del règim estatutari de la funció pública" (Disposició final primera de la LI).

També ha de tenir-se en compte, supletòriament, el Reial decret 598/1985, de 30 d'abril, del personal al servei de les Administracions Públiques que desenvolupa parcialment la LI (en endavant, RDI), així com, la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat (en endavant LIC).

2.2. L'art. 2.1.c) de la LI disposa que aquesta Llei és d'aplicació al personal al servei de les corporacions locals i dels organismes que en depenen. En similars termes es pronuncia l'article 1.2.d) de la LIC. L'exercici d'un segon lloc de treball o activitat requereix, en tots els casos, autorització expressa prèvia (art. 17 de la LIC).

2.3. L'article 14 de la LI estableix que l'exercici d'activitats professionals laborals, mercantils o industrials fora de les administracions públiques requerirà el previ reconeixement de compatibilitat. Els reconeixements de compatibilitat no podran modificar la jornada de treball i horari de l'interessat i quedaran automàticament sense efecte en cas de canvi de lloc en el sector públic.

2.4. L'article 11.1 de la LI disposa que no es podrà exercir activitats privades que es relacionin directament amb les que desenvolupi el departament, organisme o entitat on estigués destinat el treballador. L'article 9 de l'RDI considera que existeix relació directa quan l'activitat a realitzar tingui a veure amb els assumptes sotmesos a informe, decisió, ajut financer o control del departament, organisme, ens o empreses públiques on l'interessat estigui adscrit o presti els seus serveis.

L'objectiu d'aquests articles és evitar àrees de coincidència i vetllar pel principi d'eficàcia i la regla de la imparcialitat. Els tribunals (STS de 14 de febrer de 1968 i STSJ Astúries de 28 de gener de 2005) assenyalen com un dels objectius de la normativa evitar l'existència de contactes o àrees d'activitat coincidents que poguessin donar lloc a que els mitjans i facultats concedits a l'empleat públic per raó del seu càrrec poguessin ser utilitzats en profit particular, en perjudici de l'interès públic, o almenys del prestigi que per la seva objectivitat, imparcialitat o independència han d'envoltar el funcionari, sense que sigui precisa la prova de que s'hagi produït, bastant amb aquesta coincidència i possibilitat.

En el cas que ens ocupa no concorre aquesta relació directa tal i com es desprèn de l'informe de la Unitat de Gestió Acadèmica dels Centres Educatius de l'Àrea del SAC, ni existeix coincidència horària entre les activitats.

2.5. Malgrat que l'art. 12.2 de la LI permet compatibilitzar una activitat pública a temps parcial amb una activitat privada amb una jornada igual o superior a la meitat de la jornada setmanal ordinària de les Administracions Públiques, s'ha de tenir en compte també la limitació establerta a l'art. 16.1 de la LI en relació amb l'art. 16.4 de la LI.

2.6 L'article 16.1 de la LI estableix, amb caràcter general, que no es podrà autoritzar o reconèixer la compatibilitat al personal que desenvolupi llocs que comportin la percepció de complement específic pel factor d'incompatibilitat o per un concepte equiparable. L'apartat quart d'aquest article preveu l'excepció per a l'exercici d'activitats privades al personal que desenvolupi llocs de treball que comportin la percepció de complement específic o concepte equiparable de quantia no superior al 30% de la retribució bàsica, exclosos els conceptes que tinguin origen en l'antiguitat.

Amb caràcter general, la LI no fa distinció en l'aplicació del règim d'incompatibilitats entre el personal al servei de les Administracions públiques en règim de jornada completa, d'aquells altres que desenvolupen jornades inferiors.

Tal i com es desprèn de l'Exposició de Motius de la LI el règim establert parteix de la realitat social existent en el moment de la seva aprovació al 1984, amb una clara voluntat que el personal al servei de les Administracions Públiques estigués destinat a un sol lloc de treball i a jornada completa.

L'existència de variables no tingudes en compte, en no ser previsibles, quan es va aprovar la normativa, com per exemple, l'increment de les contractacions a temps parcial i les jornades reduïdes del personal laboral de l'Administració Pública fa que pugui ser difícil conciliar la normativa d'incompatibilitats amb el dret constitucional de tot treballador a rebre una remuneració suficient.

Així doncs, tot i que en els supòsits de jornades de treball a temps parcial també s'hauria de tenir en compte la limitació de l'art. 16.4 de la LI, el cert és que s'entén que la LI quan va establir aquesta limitació ho feia pensant en jornades a temps complet i no en jornades a temps parcial, per la qual cosa la Diputació de Tarragona, per tal de conciliar el dret de tot treballador a rebre una remuneració suficient, ve autoritzant les peticions de compatibilitat en els supòsits de jornades a temps parcial, complides les restants exigències de la llei, quan la suma dels percentatges de cotització per raó de les jornades no superi el 100%, en els supòsits de segones activitats per compte d'altri.

En aquest cas s'ha de considerar que la suma dels percentatges de cotització per raó de les jornades d'ambdues activitats no supera en cap moment el 100%, així com que l'exercici d'aquesta activitat no impedirà o menyscarà el compliment dels seus deures ni perjudicarà els interessos generals, al no existir contraposició d'interessos entre el treball privat i el públic.

2.7. Segons l'article 14 de la LI la resolució motivada reconeixent la compatibilitat o declarant la incompatibilitat correspon al Ple de la Corporació.

En conseqüència, S'ACORDA:

1r. Autoritzar la compatibilitat sol·licitada pel Sr. Santiago Ruiz Barrera amb un lloc de treball, per compte d'altri, de professor de música a la Societat Musical La Lira Ampostina, l'activitat de la qual és la formació i educació musical, amb una jornada del 17,1% per al curs acadèmic 2021-2022.

En el benentès que l'activitat reconeguda en el sector privat haurà de desenvolupar-se fora de la jornada de treball de la Diputació de Tarragona, i que no pot invocar o fer ús de la seva condició d'empleat públic per a l'exercici de cap activitat mercantil, professional o industrial

2n. Aquesta autorització tindrà vigència fins a la finalització del contracte i com a màxim fins el 31 d'agost de 2022, data en què finalitza el curs escolar.

No obstant, l'autorització de compatibilitat quedarà automàticament sense efecte en el cas de canvi de lloc de treball o modificació de les condicions de treball que pugui tenir repercussió directa en aquesta autorització. També quedarà sense efecte quan la suma dels percentatges de cotització per raó de la jornada superi el 100%.

Per la qual cosa, se li recorda que té l'obligació de notificar a la Diputació de Tarragona la finalització de l'activitat o qualsevol modificació de les condicions de treball que pugui tenir repercussió directa en l'autorització de la compatibilitat: jornada, horari, retribucions, etc.

3r. Notificar-ho a la persona interessada.

4t. Comunicar-ho a la cap d'Àrea del Servei d'Assistència al Ciutadà, a Gestió Acadèmica dels Centres Educatius, a l'Àrea d'Intervenció i a la Unitat de Gestió Econòmica i Nòmina.

5è. L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats es considera falta molt greu o greu segons el cas, d'acord amb l'article 41.6.1.n) i 41.6.2.m) del 8è Conveni col·lectiu del personal laboral de la Diputació de Tarragona, així com d'acord amb l'art. 95.2.n) del Text refós de la llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

Règim de recursos:

- Recurs contenciós administratiu, en el termini màxim de 2 mesos des de l'endemà de la notificació, davant del jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona.

- De manera alternativa i potestativa, recurs de reposició, en el termini màxim d'1 mes des de l'endemà de la notificació, davant del Ple de la Diputació.

9. RESOLDRE LA PETICIÓ DE COMPATIBILITAT DE PERSONAL LABORAL INTERÍ, ADSCRITA A L'ESCOLA D'ART I DISSENY DE TORTOSA, PER DESENVOLUPAR UNA SEGONA ACTIVITAT, PER COMPTE ALIÈ, A L'EMPRESA BALDER SERVICIOS PROFESIONALES, S.L.

De conformitat amb el dictamen de la Comissió informativa de Recursos Humans, Ocupació, Emprenedoria i Assumptes Generals, el **PLE per unanimitat ACORDA:**

Fets

1.1. En data 02/11/2021, mitjançant escrit amb registre d'entrada número 2021-0000037440, la senyora Anna García Rey ha presentat una sol·licitud per a l'autorització de compatibilitat de la seva activitat com a personal al servei de la Diputació de Tarragona amb un lloc de treball per compte d'altri a l'empresa Balder Servicios Profesionales, S.L. desenvolupant tasques de maquetació, retoc fotogràfic i publicació web del catàleg de productes, amb un 50% de jornada.

1.2. La senyora García Rey és personal laboral temporal que ocupa una plaça de tècnica superior de conservació i restauració a l'Escola d'Art de Tortosa, per cobrir la reducció per guarda legal de la senyora Amàlia Granell Font, amb una jornada del 33,33%.

1.3. Segons informe de la Unitat de Conservació i Restauració de Béns Culturals de l'Àrea del SAC, de data 13/12/2021, no existeix coincidència horària i que no hi haurà conflicte d'interessos.

Fonaments de dret

2.1. La normativa aplicable és la Llei 53/1984, de 26 de desembre d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques (en endavant, LI) que, de conformitat amb la seva disposició final primera té la consideració de "bases del règim estatutari de la funció pública".

En desenvolupament d'aquesta Llei ha de tenir-se en compte també, supletòriament, el Reial decret 598/1985, de 30 d'abril, del personal al servei de les Administracions Públiques que desenvolupa parcialment la LI (en endavant, RDI), així com, la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat (en endavant LIC).

2.2. L'art. 2.1.c) de la LI disposa que aquesta Llei és d'aplicació al personal al servei de les corporacions locals i dels organismes que en depenen. En similars termes es pronuncia l'article 1.2.d) de la LIC. L'exercici d'un segon lloc de treball o activitat requereix, en tots els casos, autorització expressa prèvia (art. 17 de la LIC).

2.3. L'article 14 de la LI estableix que l'exercici d'activitats professionals laborals, mercantils o industrials fora de les administracions públiques requerirà el previ reconeixement de compatibilitat. Els reconeixements de compatibilitat no podran modificar la jornada de treball i horari de l'interessat i quedaran automàticament sense efecte en cas de canvi de lloc en el sector públic.

2.4. L'article 11.1 de la LI disposa que no es podrà exercir activitats privades que es relacionin directament amb les que desenvolupi el departament, organisme o entitat on estigüés destinat el treballador. L'article 9 de l'RDJ considera que existeix relació directa quan l'activitat a realitzar tingui a veure amb els assumptes sotmesos a informe, decisió, ajut financer o control del departament, organisme, ens o empreses públiques on l'interessat estigui adscrit o presti els seus serveis.

L'objectiu d'aquests articles és evitar àrees de coincidència i vetllar pel principi d'eficàcia i la regla de la imparcialitat. Els tribunals (STS de 14 de febrer de 1968 i STSJ Astúries de 28 de gener de 2005) assenyalen com un dels objectius de la normativa evitar l'existència de contactes o àrees d'activitat coincidents que poguessin donar lloc a que els mitjans i facultats concedits a l'empleat públic per raó del seu càrrec poguessin ser utilitzats en profit particular, en perjudici de l'interès públic, o almenys del prestigi que per la seva objectivitat, imparcialitat o independència han d'envoltar el funcionari, sense que sigui precisa la prova de que s'hagi produït, bastant amb aquesta coincidència i possibilitat.

En el cas de desenvolupar aquesta activitat privada, no concorre aquesta relació directa, tal i com es desprèn de l'informe de l'Àrea del Servei d'Assistència al Ciutadà, ja que la segona activitat no està enfocada a les funcions que desenvolupa a l'Escola d'Art i Disseny de Tortosa.

2.5. Malgrat que l'art. 12.2 de la LI permet compatibilitzar una activitat pública a temps parcial amb una activitat privada amb una jornada igual o superior a la meitat de la jornada setmanal ordinària de les administracions públiques, s'ha de tenir en compte també la limitació establerta a l'art. 16.1 de la LI en relació amb l'art. 16.4 de la LI.

2.6. L'article 16.1 de la LI disposa que no es podrà autoritzar o reconèixer la compatibilitat al personal que desenvolupi llocs que comportin la percepció de complement específic pel factor d'incompatibilitat o per concepte equiparable. L'apartat quart d'aquest article preveu l'excepció per a l'exercici d'activitats privades al personal que desenvolupi llocs de treball que comportin la percepció de complement específic o concepte equiparable de quantia no superior al 30% de la retribució bàsica, exclosos els conceptes que tinguin origen en l'antiguitat.

Amb caràcter general, la LI no fa distinció en l'aplicació del règim d'incompatibilitats entre el personal al servei de les Administracions públiques en règim de jornada completa, d'aquells altres que desenvolupen jornades inferiors.

Tal i com es desprèn de l'Exposició de Motius de la LI el règim establert parteix de la realitat social existent en el moment de la seva aprovació al 1984, amb una clara voluntat que el personal al servei de les Administracions Públiques estigüés destinat a un sol lloc de treball i, per tant, de forma majoritària en l'àmbit laboral, amb contractes a jornada completa.

L'existència de variables no tingudes en compte, en no ser previsibles, quan es va aprovar la normativa, com per exemple, l'increment de les contractacions a temps parcial i les jornades

reduïdes del personal laboral de l'Administració Pública fa que pugui ser difícil conciliar la normativa d'incompatibilitats amb el dret constitucional de tot treballador a rebre una remuneració suficient.

Així doncs, tot i que en els supòsits de jornades de treball a temps parcial també s'hauria de tenir en compte la limitació de l'art. 16.4 de la LI, el cert és que s'entén que la LI quan va establir aquesta limitació ho feia pensant en jornades a temps complet i no en jornades a temps parcial, per la qual cosa la Diputació de Tarragona, per tal de conciliar el dret de tot treballador a rebre una remuneració suficient, ve autoritzant les peticions de compatibilitat en els supòsits de jornades a temps parcial, complides les restants exigències de la llei, quan la suma dels percentatges de cotització per raó de les jornades no supera el 100%, en els supòsits de segones activitats per compte d'altri, o les 37,5 hores setmanals, en els supòsits de segones activitats per compte propi.

En aquest cas s'ha de considerar que la suma dels percentatges de cotització per raó de les jornades d'ambdues activitats no supera en aquests límits. Així mateix, l'exercici d'aquesta activitat no impedirà o menyscarà el compliment dels seus deures ni perjudicarà els interessos generals, al no existir contraposició d'interessos entre el treball privat i el públic.

2.7. Segons l'article 14 de la LI la resolució motivada reconeixent la compatibilitat o declarant la incompatibilitat correspon al Ple de la Corporació.

En conseqüència, S'ACORDA:

1r. Autoritzar la compatibilitat sol·licitada per la senyora Anna García Rey per al curs 2021/2022.

En el benentès que l'activitat reconeguda en el sector privat haurà de desenvolupar-se fora de la jornada de treball de la Diputació de Tarragona, i que no pot invocar o fer ús de la seva condició d'empleat públic per a l'exercici de cap activitat mercantil, professional o industrial.

2n. Aquesta autorització tindrà vigència fins a la finalització del contracte i com a màxim fins el 31 d'agost de 2022, data en què finalitza el curs escolar.

No obstant, l'autorització de compatibilitat quedarà automàticament sense efecte en el cas de canvi de lloc de treball o modificació de les condicions de treball que pugui tenir repercussió directa en aquesta autorització. També quedarà sense efecte quan la suma dels percentatges de cotització per raó de la jornada superi el 100%.

Per la qual cosa, se li recorda que té l'obligació de notificar a la Diputació de Tarragona la finalització de l'activitat o qualsevol modificació de les condicions de treball que pugui tenir repercussió directa en l'autorització de la compatibilitat: jornada, horari, retribucions, etc.

3r. Notificar-ho a la persona interessada.

4t. Comunicar-ho a la cap d'Àrea del Servei d'Assistència al Ciutadà, a Gestió Acadèmica dels Centres Educatius, a l'Àrea d'Intervenció i a la Unitat de Gestió Econòmica i Nòmina.

5è. L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats es considera falta molt greu o greu segons el cas, d'acord amb la regulació del 8è Conveni col·lectiu del personal laboral de la Diputació de Tarragona d'aplicació al personal laboral, així com d'acord amb la regulació del 3r Pacte de condicions del personal funcionari de la Diputació de Tarragona d'aplicació al personal funcionari.

Règim de recursos:

- Recurs contenciós administratiu, en el termini màxim de 2 mesos des de l'endemà de la notificació, davant del Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona.

- De manera alternativa i potestativa, recurs de reposició, en el termini màxim d'1 mes des de l'endemà de la notificació, davant del Ple de la Diputació.

10. RESOLDRE LA PETICIÓ DE COMPATIBILITAT DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL, ADSCRITA A L'ESCOLA D'ART I DISSENY DE TORTOSA, PER DESENVOLUPAR UNA SEGONA ACTIVITAT, PER COMPTE PROPI, COM ESCENÒGRAFA.

De conformitat amb el dictamen de la Comissió informativa de Recursos Humans, Ocupació, Emprenedoria i Assumptes Generals, el **PLE per unanimitat ACORDA:**

Fets

1.1. En data 03/11/2021 mitjançant escrit amb registre d'entrada número 2021-0000037771, la senyora Maria Pons Calvet ha presentat una sol·licitud per al reconeixement de compatibilitat de la seva activitat com a personal al servei de la Diputació de Tarragona amb un treball per compte propi.

1.2. La senyora Maria Pons Calvet, personal laboral temporal, ocupa provisionalment una plaça de professora d'arts visuals, adscrita a l'Escola d'Art i Disseny de Tortosa, amb una jornada del 32,5% fins l'1 de desembre de 2021, i a partir del 10/01/2022 i fins el 31/03/2022, amb una jornada del 62,5%.

Segons la documentació presentada, aquesta activitat la desenvolupa, per compte propi, desenvolupant treballs com escenògrafa, que la suma de la dedicació a les dos activitats no supera el 100% de la jornada i és compatible amb els horaris que té assignats a l'EAD de Tortosa.

1.3. En data 01/12/2021 l'Àrea d'Intervenció ha informat que durant el període comprès entre els exercicis 2017 i 2021 no s'ha atorgat cap ajut financer a la interessada.

1.4. La Unitat de Contractació i Expropiacions de l'Àrea de Serveis Interns, en informe que consta a l'expedient, informa que, una vegada consultats els seus arxius, la Sra. Maria Pons Calvet no consta com a contractista de la Diputació de Tarragona.

1.5. De l'informe de la Unitat de Gestió Acadèmica dels Centres Educatius de l'Àrea del SAC, de data 14/12/2021, es desprèn que el treball que realitza per compte propi no està enfocat a les funcions docents que desenvolupa a l'Escola d'Art de la Diputació a Tortosa, i que no existeix coincidència horària ni conflicte d'interessos entre les dues activitats.

Fonaments de dret

2.1. La normativa aplicable és la Llei 53/1984, de 26 de desembre d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques (en endavant, LI) que, de conformitat amb la seva disposició final primera té la consideració de "bases del règim estatutari de la funció pública".

En desenvolupament d'aquesta Llei ha de tenir-se en compte també, supletòriament, el Reial decret 598/1985, de 30 d'abril, del personal al servei de les Administracions Públiques que desenvolupa parcialment la LI (en endavant, RDI), així com, la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat (en endavant LIC).

2.2. L'art. 2.1.c) de la LI disposa que aquesta Llei és d'aplicació al personal al servei de les corporacions locals i dels organismes que en depenen. En similars termes es pronuncia l'article 1.2.d) de la LIC. L'exercici d'un segon lloc de treball o activitat requereix, en tots els casos, autorització expressa prèvia (art. 17 de la LIC).

2.3. L'article 14 de la LI estableix que l'exercici d'activitats professionals laborals, mercantils o industrials fora de les administracions públiques requerirà el previ reconeixement de compatibilitat. Els reconeixements de compatibilitat no podran modificar la jornada de treball i horari de l'interessat i quedaran automàticament sense efecte en cas de canvi de lloc en el sector públic.

2.4. L'article 11.1 de la LI disposa que no es podrà exercir activitats privades que es relacionin directament amb les que desenvolupi el departament, organisme o entitat on estigués destinat el treballador. L'article 9 de l'RDI considera que existeix relació directa quan l'activitat a realitzar tingui a veure amb els assumptes sotmesos a informe, decisió, ajut financer o control del departament, organisme, ens o empreses públiques on l'interessat estigui adscrit o presti els seus serveis.

L'objectiu d'aquests articles és evitar àrees de coincidència i vetllar pel principi d'eficàcia i la regla de la imparcialitat. Els tribunals (STS de 14 de febrer de 1968 i STSJ Astúries de 28 de gener de 2005) assenyalen com un dels objectius de la normativa evitar l'existència de contactes o àrees d'activitat coincidents que poguessin donar lloc a que els mitjans i facultats concedits a l'empleat públic per raó del seu càrrec poguessin ser utilitzats en profit particular, en perjudici de l'interès públic, o almenys del prestigi que per la seva objectivitat, imparcialitat o independència han d'envoltar el funcionari, sense que sigui precisa la prova de que s'hagi produït, bastant amb aquesta coincidència i possibilitat.

En el cas de desenvolupar aquesta activitat privada, no concorre aquesta relació directa, tal i com es desprèn de l'informe de l'Àrea del Servei d'Assistència al Ciutadà, ja que la segona activitat no està enfocada a les funcions que desenvolupa a l'Escola d'Art i Disseny de Tortosa.

2.5. Malgrat que l'art. 12.2 de la LI permet compatibilitzar una activitat pública a temps parcial amb una activitat privada amb una jornada igual o superior a la meitat de la jornada setmanal ordinària de les administracions públiques, s'ha de tenir en compte també la limitació establerta a l'art. 16.1 de la LI en relació amb l'art. 16.4 de la LI.

2.6. L'article 16.1 de la LI disposa que no es podrà autoritzar o reconèixer la compatibilitat al personal que desenvolupi llocs que comportin la percepció de complement específic pel factor d'incompatibilitat o per concepte equiparable. L'apartat quart d'aquest article preveu l'excepció per a l'exercici d'activitats privades al personal que desenvolupi llocs de treball que comportin la percepció de complement específic o concepte equiparable de quantia no superior al 30% de la retribució bàsica, exclosos els conceptes que tinguin origen en l'antiguitat.

Amb caràcter general, la LI no fa distinció en l'aplicació del règim d'incompatibilitats entre el personal al servei de les Administracions públiques en règim de jornada completa, d'aquells altres que desenvolupen jornades inferiors.

Tal i com es desprèn de l'Exposició de Motius de la LI el règim establert parteix de la realitat social existent en el moment de la seva aprovació al 1984, amb una clara voluntat que el personal al servei de les Administracions Públiques estigués destinat a un sol lloc de treball i, per tant, de forma majoritària en l'àmbit laboral, amb contractes a jornada completa.

L'existència de variables no tingudes en compte, en no ser previsibles, quan es va aprovar la normativa, com per exemple, l'increment de les contractacions a temps parcial i les jornades reduïdes del personal laboral de l'Administració Pública fa que pugui ser difícil conciliar la normativa d'incompatibilitats amb el dret constitucional de tot treballador a rebre una remuneració suficient.

Així doncs, tot i que en els supòsits de jornades de treball a temps parcial també s'hauria de tenir en compte la limitació de l'art. 16.4 de la LI, el cert és que s'entén que la LI quan va establir aquesta limitació ho feia pensant en jornades a temps complet i no en jornades a temps parcial, per la qual cosa la Diputació de Tarragona, per tal de conciliar el dret de tot treballador a rebre una remuneració suficient, ve autoritzant les peticions de compatibilitat en els supòsits de jornades a temps parcial, complides les restants exigències de la llei, quan la suma dels percentatges de cotització per raó de les jornades no supera el 100%, en els supòsits de segones activitats per compte d'altri, o les 37,5 hores setmanals, en els supòsits de segones activitats per compte propi.

En aquest cas s'ha de considerar que la suma dels percentatges de cotització per raó de les jornades d'ambdues activitats no supera en aquests límits. Així mateix, l'exercici d'aquesta activitat no impedirà o menyscarà el compliment dels seus deures ni perjudicarà els interessos generals, al no existir contraposició d'interessos entre el treball privat i el públic.

2.7. Segons l'article 14 de la LI la resolució motivada reconeixent la compatibilitat o declarant la incompatibilitat correspon al Ple de la Corporació.

En conseqüència, S'ACORDA:

1r. Autoritzar la compatibilitat sol·licitada per la senyora Maria Pons Calvet per al curs 2021 /2022.

En el benentès que l'activitat reconeguda en el sector privat haurà de desenvolupar-se fora de la jornada de treball de la Diputació de Tarragona, i que no pot invocar o fer ús de la seva condició d'empleat públic per a l'exercici de cap activitat mercantil, professional o industrial.

Així mateix, en l'exercici d'aquesta activitat, no podrà ser contractista de forma directa o indirecta de la Diputació de Tarragona.

2n. Aquesta autorització tindrà vigència fins a la finalització del contracte i com a màxim fins el 31 d'agost de 2022, data en què finalitza el curs escolar.

No obstant, l'autorització de compatibilitat quedarà automàticament sense efecte en el cas de canvi de lloc de treball o modificació de les condicions de treball que pugui tenir repercussió directa en aquesta autorització. També quedarà sense efecte quan la suma dels percentatges de cotització per raó de la jornada superi el 100%.

Per la qual cosa, se li recorda que té l'obligació de notificar a la Diputació de Tarragona la finalització de l'activitat o qualsevol modificació de les condicions de treball que pugui tenir repercussió directa en l'autorització de la compatibilitat: jornada, horari, retribucions, etc.

3r. Notificar-ho a la persona interessada.

4t. Comunicar-ho a la cap d'Àrea del Servei d'Assistència al Ciutadà, a Gestió Acadèmica dels Centres Educatius, a l'Àrea d'Intervenció i a la Unitat de Gestió Econòmica i Nòmina.

5è. L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats es considera falta molt greu o greu segons el cas, d'acord amb la regulació del 8è Conveni col·lectiu del personal laboral de la Diputació de Tarragona d'aplicació al personal laboral, així com d'acord amb la regulació del 3r Pacte de condicions del personal funcionari de la Diputació de Tarragona d'aplicació al personal funcionari.

Règim de recursos:

- Recurs contenciós administratiu, en el termini màxim de 2 mesos des de l'endemà de la notificació, davant del Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona.

- De manera alternativa i potestativa, recurs de reposició, en el termini màxim d'1 mes des de l'endemà de la notificació, davant del Ple de la Diputació.

11. RESOLDRE LA PETICIÓ DE COMPATIBILITAT DE PERSONAL FUNCIONARI DE CARRERA, ADSCRIT A LA UNITAT D'APLICACIONS INFORMÀTIQUES DE L'ÀREA DE TIC, PER DESENVOLUPAR UNA SEGONA ACTIVITAT COM A CONSULTOR (PROFESSOR COL·LABORADOR) A LA UOC DURANT EL PRIMER SEMESTRE DEL CURS ACADÈMIC 2021-2022.

De conformitat amb el dictamen de la Comissió informativa de Recursos Humans, Ocupació, Emprenedoria i Assumptes Generals, el **PLE per unanimitat ACORDA:**

Fets

1.1. El 10 de novembre de 2021, es registra l'escrit núm. 2021-00000038891, mitjançant el qual el Sr. Carles Pairot Gavaldà sol·licita autorització de compatibilitat com a personal al servei de l'Administració local per desenvolupar una segona activitat en el sector públic, concretament com a professor col·laborador amb tasques d'atenció docent de l'assignatura "Estructures de Dades i Algoritmes" del Màster Universitari en Enginyeria Computacional i Matemàtica, dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació, de la Universitat Oberta de Catalunya, amb una jornada estimada de 4 hores setmanals.

1.2. Segons certificat de la UOC de data 10 de novembre de 2021, consta que aquesta col·laboració docent es desenvolupa de forma no presencial i amb autonomia organitzativa, quedant al seu criteri l'horari, essent susceptible de realitzar-se en 4 hores setmanals; i que el contracte es durà a terme durant el primer semestre del curs acadèmic 2021/2022 (del 20 d'octubre de 2021 al 16 de febrer de 2022), i que la retribució total semestral s'estableix preveient el número d'estudiants de l'assignatura.

1.3. El Sr. Pairot és personal funcionari la Diputació de Tarragona i ocupa una plaça de tècnic /a mitjà/ana d'administració especial, grup A2, en el lloc de cap de secció d'Aplicacions Informàtiques de l'àrea de Tecnologies de la Informació i la Comunicació.

1.4. De l'informe del cap de l'Àrea de Tecnologies de la Informació i la Comunicació, que consta a l'expedient, es desprèn que no existeix cap impediment o limitació que la segona activitat pugui comportar en les tasques que l'empleat/da té assignades i en la seva imparcialitat i independència en l'exercici de les seves funcions; no ha d'haver-hi coincidència en les jornades i horaris laborals; no hi ha conflicte d'interessos i aquesta activitat no té a veure directament amb cap assumpte en què el Sr. Pairot intervingui o hagi intervingut en els dos darrers anys a la Diputació de Tarragona.

1.5. S'ha sol·licitat informe favorable a la UOC en relació al que preveu l'article 9 de la Llei 53 /1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques.

Fonaments de dret

2.1. La normativa aplicable és la Llei 53/1984, de 26 de desembre d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques (en endavant, LI) que, de conformitat amb la seva disposició final primera té la consideració de bases del règim estatutari de la funció pública.

També s'han de tenir en compte el Reial decret 598/1985, de 30 d'abril, del personal al servei de les administracions públiques que desenvolupa parcialment la LI (en endavant, RDI), així com, la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat (en endavant, LIC).

2.2. L'art. 2.1.c) de la LI disposa que aquesta Llei és d'aplicació al personal al servei de les corporacions locals i dels organismes que en depenen. En similars termes es pronuncia l'article 1.2.d) de la LIC. L'exercici d'un segon lloc de treball o activitat pública o privada requereix, en tots els casos, autorització expressa prèvia (art. 3 LI i 17 de la LIC).

2.3. D'acord amb l'article 1.3 de la LI, el desenvolupament d'un lloc de treball a l'Administració serà incompatible amb l'exercici de qualsevol càrrec, professió o activitat, pública o privada, que pugui impedir o menyscar el compliment dels seus deures o comprometre la seva imparcialitat o independència.

2.4. L'article 3 de la LI estableix, però, que el personal comprès en el seu àmbit d'aplicació podrà desenvolupar un segon lloc de treball o activitat en el sector públic en els casos previstos en aquesta Llei per a les funcions docents, i en els que per interès públic es determinin pel Consell de Ministres i òrgan de govern de la Comunitat Autònoma.

Malgrat que la LI estableix que les activitats determinades com d'interès públic han de ser en règim laboral, en l'actualitat la prestació de serveis en l'àmbit docent universitari es presta moltes vegades en règims diferents al laboral, "però amb contracte administratiu o de treball, el cert és que li serà d'aplicació la normativa sobre incompatibilitats del personal al servei de les Administracions" (SAN, Sala cont-adm, secc 7º, 29/09/2014, rec 50/2014).

En tot cas, l'autorització de compatibilitat s'efectuarà en raó de l'interès públic i, en cap cas, suposarà la modificació de la jornada de treball i de l'horari dels llocs i que es condiciona al seu estricte compliment en els dos.

L'article 4 de la LIC preveu que:

-1 El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquesta Llei solament pot tenir un segon lloc de treball o una segona activitat en el sector públic si ho exigeix l'interès del mateix servei públic.

...

-6 En general, es considera que aquest interès públic es dona si es tracta d'un segon lloc de treball directament relacionat amb les tasques docents que són objecte del lloc de treball principal. Es pressuposa també l'interès públic si la funció docent objecte de la segona activitat està directament relacionada amb la funció o l'activitat que es considera principal.

...

-8 Es considera també que hi ha interès públic per a exercir un segon càrrec o activitat si ho determina així el Consell Executiu.

-9 En els supòsits assenyalats pels apartats 6, 7 i 8, correspon al Consell Executiu de determinar l'existència d'interès públic, que és condició necessària per a l'atorgament de l'autorització de compatibilitat. ..."

Quant a l'interès públic d'aquesta activitat s'ha de portar a col·lació la seva normativa específica que és la Llei 3/1995, de 6 d'abril, de reconeixement de la Universitat Oberta de Catalunya la qual en el seu article 4.3. disposa:

"El personal docent de la Universitat Oberta es compon de professorat propi, en nombre i categories adequades a les necessitats docents i de recerca de la universitat, i de personal docent col·laborador, per al qual s'han d'establir els convenis corresponents i acords específics de col·laboració. ..."

A més a més, l'Acord GOV/47/2015, de 31 de març, pel qual s'aproven les Normes d'organització i funcionament de la Universitat Oberta de Catalunya disposa en el seu article 32:

"La UOC, per a acomplir els seus objectius com a universitat, disposa d'una àmplia xarxa de docents col·laboradors coordinats pel professorat.

Els docents col·laboradors assumeixen la metodologia educativa de la UOC i els correspon principalment el paper d'orientar i acompanyar l'aprenentatge del col·lectiu d'estudiants. Fan prestació externa de serveis mitjançant els contractes que subscriuen amb la Universitat. La seva selecció es fa mitjançant un procés públic. ..."

Per últim, la Llei 17/1997, de 24 de desembre, de mesures administratives i d'organització reconeix de forma expressa en el seu article 7 que les tasques de tutoria i consultoria del personal docent col·laborador de la UOC són d'interès públic als efectes del que estableix l'art. 4 de la LIC, sempre que no perjudiquin l'activitat principal.

A més a més, el professor col·laborador de la Universitat Oberta de Catalunya es pot assimilar al professor associat referit a l'art. 4 de la LI.

2.5. L'article 21.1 de la LIC afegeix que els reconeixements de compatibilitat resten automàticament sense efecte en cas de canvi de lloc en el sector públic o de modificació de les condicions de treball.

2.6. L'article 14 de l'RDI disposa que en tots els supòsits que la LI o l'RDI es refereix a llocs de treball a jornada a temps parcial, s'ha d'entendre la que no superi les 30 hores setmanals.

En aplicació d'aquesta normativa, l'activitat que se sol·licita compatibilitzar té la consideració d'activitat d'interès públic, és a temps parcial i de durada determinada, i no hi ha una col·lisió amb l'horari de l'activitat principal.

2.7. En compliment de l'article 7 de la LI i art. 5 de la LIC, serà requisit necessari per autoritzar la compatibilitat d'activitats públiques el fet que la quantitat total percebuda per ambdós llocs o activitats no superi la remuneració prevista en els pressupostos generals de l'Estat per al càrrec de director general, ni superi la corresponent al principal, estimada en règim de dedicació ordinària, incrementada en un 35% per als funcionaris del grup B (ara A2) o personal de nivell equivalent.

Així mateix, s'estableix que la superació d'aquests límits, en còmput anual, requereix en cada cas acord exprés del Govern, òrgan competent de les Comunitats Autònomes o Ple de les Corporacions Locals en base a raons d'especial interès per al servei.

En aquest cas, la suma de les retribucions que es percep com a tècnic mig cap de secció i com a professor supera els límits fixats a l'art. 7.1 de la LI.

2.8. Per acord del Ple de la Diputació, en sessió celebrada el dia 29 de novembre de 2013, es va acordar autoritzar que es podran superar els límits establerts a l'article 7.1 de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques, en el cas d'autoritzacions de compatibilitat del personal al servei de la Diputació de Tarragona per desenvolupar un segon lloc de treball en el sector públic com a professor universitari associat en règim de dedicació no superior a la de temps parcial i amb durada determinada, per raó d'especial interès per al servei. En tot cas, la superació d'aquest límit s'haurà d'autoritzar en cada cas concret en l'acord previ i exprés que, si correspon segons la normativa, autoritzarà la compatibilitat, sempre i quan concorrin les referides raons d'especial interès per al servei.

Tant per la Diputació de Tarragona com per l'Organisme Autònom BASE – Gestió d'Ingressos, al personal del qual s'aplica per analogia aquest acord, disposar d'empleats que siguin alhora professors de la universitat suposa impulsar la formació i els coneixements amb els que compta des d'una concepció transversal i integral del coneixement i de les seves competències professionals. Així, el fet d'incorporar en el procés educatiu el coneixement derivat de l'exercici professional garanteix alhora l'enriquiment formatiu del professional docent que en forma part. En aquest cas, resulta d'interès autoritzar aquesta compatibilitat perquè pot aportar una visió professional del tot necessària en el procés formatiu que es desplega en les aules universitàries atribuint als alumnes una visió complementària de la pròpiament acadèmica.

2.9. Els serveis prestats en el segon lloc o activitat no es computaran a efectes de triennis ni de drets passius, podent suspendre's la cotització a aquest últim efecte. Les pagues extraordinàries, així com les prestacions de caràcter familiar, només es poden percebre per un dels llocs, sigui quina sigui la seva naturalesa.

2.10. L'article 16.1 de la LI i l'article 14 de la LIC regulen la prohibició genèrica d'autorització de compatibilitat pel personal que ocupi llocs de treball que comporten la percepció d'un complement específic pel factor d'incompatibilitat o per un concepte equiparable. No obstant això, l'art. 16.3 de la LI exceptua expressament les autoritzacions de compatibilitat per exercir com a professor universitari associat de l'article 4.1, al qual com ja s'ha dit, es pot assimilar el professor col·laborador de la Universitat Oberta de Catalunya.

2.11. La competència per resoldre sobre l'autorització de la compatibilitat correspon al ple de la corporació local a la qual figuri adscrit el lloc principal, de conformitat amb l'article 9 de la LI. Tota autorització de compatibilitat requereix informe favorable de l'autoritat corresponent al segon lloc, de conformitat amb l'article 9 de la LI i 6 de l'RDl.

En conseqüència, S'ACORDA:

1r. Autoritzar la superació dels límits establerts a l'art. 7.1 de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques, en el cas de l'autorització de compatibilitat sol·licitada el Sr. Carles Pairot Gavaldà per a l'exercici de l'activitat de consultor (professor col·laborador) a la Universitat Oberta de Catalunya, per existir especial interès per al servei.

2n. Autoritzar el Sr. Carles Pairo Gavaldà la compatibilitat com a personal al servei de l'Administració local per desenvolupar una segona activitat en el sector públic. Concretament com a professor col·laborador amb tasques d'atenció docent de l'assignatura "Estructures de Dades i Algorismes" del Màster Universitari en Enginyeria Computacional i Matemàtica, dels Estudis d'Informàtica, Multimèdia i Telecomunicació, de la Universitat Oberta de Catalunya, amb una jornada estimada de 4 hores setmanals.

Aquesta autorització queda condicionada a què l'informe sobre la compatibilitat emès per la UOC sigui favorable.

3r. Aquesta autorització tindrà vigència durant el primer semestre del curs acadèmic 2021/2022, del 20 d'octubre de 2021 al 16 de febrer del 2022, i haurà de desenvolupar-se fora de la jornada de treball de l'activitat principal.

S'autoritza la compatibilitat, en el benentès que s'haurà de notificar a la Diputació de Tarragona si l'activitat compatibilitzada finalitza o existeix qualsevol modificació respecte la jornada, horari i/o retribucions en els termes de l'art. 7 de la LI.

En qualsevol cas, l'autorització de compatibilitat quedarà automàticament sense efecte en cas de canvi de lloc de treball o modificació de les condicions de treball que puguin tenir repercussió directa en l'activitat autoritzada.

4t. L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats es considera falta molt greu o greu segons el cas, d'acord amb l'article 41.6.1.n) i 41.6.2.m) del 8è Conveni col·lectiu del personal laboral de la Diputació de Tarragona, així com d'acord amb l'art. 95.2.n) del Text refós de la llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

5è. Notificar-ho a la persona interessada.

6è. Comunicar-ho a la Universitat, al cap de l'àrea TIC de la Diputació de Tarragona, i a la unitat de Nòmines i la unitat d'Intervenció.

Règim de recursos:

- Recurs contenciós administratiu, en el termini màxim de 2 mesos des de l'endemà de la notificació, davant del Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona.

- De manera alternativa i potestativa, recurs de reposició, en el termini màxim d'1 mes des de l'endemà de la notificació, davant del Ple de la Diputació.

12. RESOLDRE LA PETICIÓ DE COMPATIBILITAT DE PERSONAL LABORAL FIX DE L'ESCOLA I CONSERVATORI DE MÚSICA DE TORTOSA, PER DESENVOLUPAR UNA SEGONA ACTIVITAT AL SECTOR PÚBLIC, COM A PROFESSOR ASSOCIAT A LA UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI, DURANT EL CURS ACADÈMIC 2021-2022.

De conformitat amb el dictamen de la Comissió informativa de Recursos Humans, Ocupació, Emprenedoria i Assumptes Generals, el **PLE per unanimitat ACORDA:**

Fets

1.1. El 10/11/2021, mitjançant escrit amb registre d'entrada número 2021-0000038869, el Sr. Joan Carles Fabra Gilabert ha presentat una sol·licitud per a l'autorització de compatibilitat de la seva activitat com a personal al servei de la Diputació de Tarragona amb una segona activitat en el sector públic, concretament com a professor associat a la Universitat Rovira i Virgili, per al curs 2021-2022, amb una jornada setmanal de 5,5 hores lectives més les corresponents hores de permanència.

1.2. El Sr. Fabra és personal laboral fix i ocupa una plaça A1L de professor de trompeta a l'Escola i Conservatori de Música de la Diputació a Tortosa, amb una jornada completa.

1.3. Segons la documentació presentada, l'horari de treball de dedicació setmanal docent i de permanències en aquesta activitat, per al curs 2021-2022, és el següent:

Docència:

Ensenyament i aprenentatge de l'educació musical i plàstica I:

Dilluns del 20-09-2021 al 07-03-2022 de 8h a 13h

Ensenyament i aprenentatge de l'educació musical i plàstica II:

Dimecres del 09-02-2022 al 20-04-2022 de 11h a 14h

Pràcticum I i II:

No horari. A concretar amb els col·legis fora d'hores de feina al centre.

Menció vocal i auditiva:

Dilluns i dimecres de 09-05-2022 al 20-06-2022 de 12h a 14h30

Permanència:

Divendres de 9h a 12h.

1.4. A l'expedient consta informe favorable de la URV de data 25/10/2021.

1.5. De l'informe de la Unitat de Gestió Acadèmica dels Centres Educatius de l'Àrea del SAC, que consta a l'expedient, es desprèn que no existeix coincidència horària i alhora no existeix conflicte d'interessos entre les dues activitats.

Fonaments de dret

2.1. La normativa aplicable és la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques (en endavant, LI), que té la consideració de "bases del règim estatutari de la funció pública" (Disposició final primera de la LI).

També ha de tenir-se en compte, supletòriament, el Reial decret 598/1985, de 30 d'abril, del personal al servei de les Administracions Públiques que desenvolupa parcialment la LI (en endavant, RDI), així com, la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat (en endavant LIC).

2.2. L'art. 2.1.c) de la LI disposa que aquesta Llei és d'aplicació al personal al servei de les corporacions locals i dels organismes que en depenen. En similars termes es pronuncia l'article 1.2.d) de la LIC. L'exercici d'un segon lloc de treball o activitat requereix, en tots els casos, autorització expressa prèvia (art. 17 de la LIC).

2.3. D'acord amb l'article 1.3 de la LI el desenvolupament d'un lloc de treball a l'Administració serà incompatible amb l'exercici de qualsevol càrrec, professió o activitat, pública o privada, que pugui impedir o menyscar el compliment dels seus deures o comprometre la seva imparcialitat o independència.

2.4. L'article 3 de la LI estableix que el personal comprès en el seu àmbit d'aplicació podrà desenvolupar un segon lloc de treball o activitat en el sector públic en els casos previstos en la LI per a les funcions docents. En tot cas, l'autorització de compatibilitat s'efectuarà en raó de l'interès públic i, en cap cas, suposarà la modificació de la jornada de treball i de l'horari dels llocs i que es condiona al seu estricte compliment en els dos. L'article 21.1 de la LIC afegeix que els reconeixements de compatibilitat resten automàticament sense efecte en cas de canvi de lloc en el sector públic o de modificació de les condicions de treball.

L'art. 4.1 de la LI contempla que es podrà autoritzar la compatibilitat, complides les restants exigències d'aquesta Llei, per al desenvolupament d'un lloc de treball en l'esfera docent com a professor universitari associat en règim de dedicació no superior al de temps parcial i amb una duració determinada.

L'article 14 del RDI disposa que en tots els supòsits que la LI o el RDI es refereixen a llocs de treball a jornada a temps parcial, s'ha d'entendre la que no superi les 30 hores setmanals.

En aplicació d'aquesta normativa, l'activitat que se sol·licita compatibilitzar té la consideració d'activitat d'interès públic, és a temps parcial i de durada determinada, i no hi ha d'haver una col·lisió amb l'horari de l'activitat principal.

2.5. En compliment de l'article 7 de la LI serà requisit necessari per autoritzar la compatibilitat d'activitats públiques el fet que la quantitat total percebuda per ambdós llocs o activitats no superi la remuneració prevista en els pressupostos generals de l'Estat per al càrrec de director general, ni superi la corresponent al principal, estimada en règim de dedicació ordinària, incrementada en:

- un 30 % per als funcionaris del grup A (actualment A1L) o personal equivalent.

2.6. L'article 16.1 de la LI estableix, amb caràcter general, que no es podrà autoritzar o reconèixer la compatibilitat al personal que desenvolupi llocs que comportin la percepció de complement específic pel factor d'incompatibilitat o per un concepte equiparable.

2.7. Els serveis prestats en el segon lloc o activitat no es computaran a efectes de triennis ni de drets passius, podent suspendre's la cotització a aquest últim efecte. Les pagues

extraordinàries, així com les prestacions de caràcter familiar, només es poden percebre per un dels llocs, sigui quina sigui la seva naturalesa.

2.8. En el cas que ens ocupa no se superen els límits fixats a l'art. 7.1 i 16.1 de la LI i 5.1 i 14 de la LIC, també s'ha de tenir en compte que la dedicació és a temps parcial, per una durada determinada i té la consideració d'activitat d'interès públic.

2.9. La competència per resoldre sobre l'autorització de la compatibilitat correspon al ple de la corporació local a la qual figuri adscrit el lloc principal, de conformitat amb l'article 9 de la LI. Tota autorització de compatibilitat requereix informe favorable de l'autoritat corresponent al segon lloc, de conformitat amb l'article 9 de la LI i 6 de l'RDl.

En conseqüència, S'ACORDA:

1r. Autoritzar al senyor Joan Carles Fabra Gilabert la compatibilitat sol·licitada per a exercir l'activitat de professor associat de la Universitat Rovira i Virgili, per al curs 2021-2022 amb una jornada setmanal a temps parcial de 5,5 hores lectives més les corresponents hores de permanència. En qualsevol cas, aquesta segona activitat haurà de desenvolupar-se fora de la jornada de treball de la Diputació de Tarragona.

2n. Aquesta autorització tindrà vigència fins a la finalització del contracte i com a màxim fins el 31 d'agost de 2022, data en què finalitza el curs acadèmic.

No obstant, l'autorització de compatibilitat quedarà automàticament sense efecte en cas de canvi de lloc de treball o modificació de les condicions de treball que pugui tenir repercussió directa en aquesta autorització. Per la qual cosa, se li recorda que té l'obligació de notificar a la Diputació de Tarragona la finalització de l'activitat o qualsevol modificació de les condicions de treball que pugui tenir repercussió directa en l'autorització de la compatibilitat: jornada, horari, retribucions, etc.

3r. Informar-li que l'incompliment de les normes sobre incompatibilitats es considera falta molt greu o greu segons el cas, d'acord amb l'article 41.6.1.n) i 41.6.2.m) del 8è Conveni col·lectiu del personal laboral de la Diputació de Tarragona, així com d'acord amb l'art. 95.2.n) del Text refós de la llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

4t. Notificar-ho a la persona interessada.

5è. Comunicar-ho a la Universitat on es desenvoluparà la segona activitat com a professor universitari associat, a la cap d'Àrea del Servei d'Assistència al Ciutadà, a Gestió Acadèmica dels Centres Educatius, a Intervenció i a Nòmines.

Règim de recursos:

- Recurs contenciós administratiu, en el termini màxim de 2 mesos des de l'endemà de la notificació, davant del Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona.

- De manera alternativa i potestativa, recurs de reposició, en el termini màxim d'1 mes des de l'endemà de la notificació, davant del Ple de la Diputació.

13. RESOLDRE LA PETICIÓ DE COMPATIBILITAT DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL, ADSCRITA A L'ESCOLA D'ART I DISSENY DE TARRAGONA DE LA DIPUTACIÓ PER DESENVOLUPAR UNA SEGONA ACTIVITAT PRIVADA PER COMPTE PROPI.

De conformitat amb el dictamen de la Comissió informativa de Recursos Humans, Ocupació, Emprenedoria i Assumptes Generals, el **PLE per unanimitat ACORDA:**

Fets

1.1. El 05/10/2021, mitjançant escrit amb registre d'entrada número 2021-0000033386, la senyora Itziar Solla Garmendia ha presentat una sol·licitud per al reconeixement de compatibilitat de la seva activitat com a personal al servei de la Diputació de Tarragona amb un treball per compte propi, com a dissenyadora gràfica.

1.2. La senyora Itziar Solla Garmendia, personal laboral temporal, contractada amb un 90% de la jornada, ocupa una plaça de professora per prestar els seus serveis a l'Escola d'Art i Disseny de Tarragona.

Segons la documentació presentada, aquesta activitat la desenvolupa, per compte propi, fora de la jornada laboral que es desenvolupa a la EAD.

1.3. El 10/01/2022 l'Àrea d'Intervenció ha informat que durant el període comprès entre els exercicis 2018 i 2022 no s'ha atorgat cap ajut financer a la Sra. Solla com a persona física.

1.4. La Unitat de Contractació i Expropiacions, de l'Àrea de Serveis Interns, en informe que consta a l'expedient, informa que, una vegada consultats els seus arxius, durant l'any 2021, no consta cap contractació amb la Sra. Itziar Solla Garmendia.

1.5. De l'informe de la Unitat de Gestió Acadèmica dels Centres Educatius de l'Àrea del SAC, que consta a l'expedient, es desprèn que el treball que realitza per compte propi no està enfocat a les funcions docents que desenvolupa a l'Escola d'Art i Disseny de la Diputació a Tarragona, i que no existeix coincidència horària ni conflicte d'interessos entre les dues activitats.

Fonaments de dret

2.1. La normativa aplicable és la Llei 53/1984, de 26 de desembre d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques (en endavant, LI) que, de conformitat amb la seva disposició final primera té la consideració de "bases del règim estatutari de la funció pública".

En desenvolupament d'aquesta Llei ha de tenir-se en compte també, supletòriament, el Reial decret 598/1985, de 30 d'abril, del personal al servei de les Administracions Públiques que desenvolupa parcialment la LI (en endavant, RDI), així com, la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat (en endavant LIC).

2.2. L'art. 2.1.c) de la LI disposa que aquesta Llei és d'aplicació al personal al servei de les corporacions locals i dels organismes que en depenen. En similars termes es pronuncia l'article 1.2.d) de la LIC. L'exercici d'un segon lloc de treball o activitat requereix, en tots els casos, autorització expressa prèvia (art. 17 de la LIC).

2.3. L'article 14 de la LI estableix que l'exercici d'activitats professionals laborals, mercantils o industrials fora de les administracions públiques requerirà el previ reconeixement de compatibilitat. Els reconeixements de compatibilitat no podran modificar la jornada de treball i horari de l'interessat i quedaran automàticament sense efecte en cas de canvi de lloc en el sector públic.

2.4. L'article 11.1 de la LI disposa que no es podrà exercir activitats privades que es relacionin directament amb les que desenvolupi el departament, organisme o entitat on estigués destinat el treballador. L'article 9 de l'RD1 considera que existeix relació directa quan l'activitat a realitzar tingui a veure amb els assumptes sotmesos a informe, decisió, ajut financer o control del departament, organisme, ens o empreses públiques on l'interessat estigui adscrit o presti els seus serveis.

L'objectiu d'aquests articles és evitar àrees de coincidència i vetllar pel principi d'eficàcia i la regla de la imparcialitat. Els tribunals (STS de 14 de febrer de 1968 i STSJ Astúries de 28 de gener de 2005) assenyalen com un dels objectius de la normativa evitar l'existència de contactes o àrees d'activitat coincidents que poguessin donar lloc a que els mitjans i facultats concedits a l'empleat públic per raó del seu càrrec poguessin ser utilitzats en profit particular, en perjudici de l'interès públic, o almenys del prestigi que per la seva objectivitat, imparcialitat o independència han d'envoltar el funcionari, sense que sigui precisa la prova de que s'hagi produït, bastant amb aquesta coincidència i possibilitat.

En el cas de desenvolupar aquesta activitat privada, no concorre aquesta relació directa, tal i com es desprèn de l'informe de l'Àrea del Servei d'Assistència al Ciutadà, ja que la segona activitat no està enfocada a les funcions que desenvolupa a l'Escola d'Art i Disseny de Tarragona.

2.5. Malgrat que l'art. 12.2 de la LI permet compatibilitzar una activitat pública a temps parcial amb una activitat privada amb una jornada igual o superior a la meitat de la jornada setmanal ordinària de les administracions públiques, s'ha de tenir en compte també la limitació establerta a l'art. 16.1 de la LI en relació amb l'art. 16.4 de la LI.

2.6. L'article 16.1 de la LI disposa que no es podrà autoritzar o reconèixer la compatibilitat al personal que desenvolupi llocs que comportin la percepció de complement específic pel factor d'incompatibilitat o per concepte equiparable. L'apartat quart d'aquest article preveu l'excepció per a l'exercici d'activitats privades al personal que desenvolupi llocs de treball que comportin la percepció de complement específic o concepte equiparable de quantia no superior al 30% de la retribució bàsica, exclosos els conceptes que tinguin origen en l'antiguitat.

Amb caràcter general, la LI no fa distinció en l'aplicació del règim d'incompatibilitats entre el personal al servei de les Administracions públiques en règim de jornada completa, d'aquells altres que desenvolupen jornades inferiors.

Tal i com es desprèn de l'Exposició de Motius de la LI el règim establert parteix de la realitat social existent en el moment de la seva aprovació al 1984, amb una clara voluntat que el personal al servei de les Administracions Públiques estigués destinat a un sol lloc de treball i, per tant, de forma majoritària en l'àmbit laboral, amb contractes a jornada completa.

L'existència de variables no tingudes en compte, en no ser previsibles, quan es va aprovar la normativa, com per exemple, l'increment de les contractacions a temps parcial i les jornades reduïdes del personal laboral de l'Administració Pública fa que pugui ser difícil conciliar la normativa d'incompatibilitats amb el dret constitucional de tot treballador a rebre una remuneració suficient.

Així doncs, tot i que en els supòsits de jornades de treball a temps parcial també s'hauria de tenir en compte la limitació de l'art. 16.4 de la LI, el cert és que s'entén que la LI quan va establir aquesta limitació ho feia pensant en jornades a temps complet i no en jornades a temps parcial, per la qual cosa la Diputació de Tarragona, per tal de conciliar el dret de tot treballador a rebre una remuneració suficient, ve autoritzant les peticions de compatibilitat en els supòsits de jornades a temps parcial, complides les restants exigències de la llei, quan la suma dels percentatges de cotització per raó de les jornades no supera el 100%, en els supòsits de segones activitats per compte d'altri, o les 37,5 hores setmanals, en els supòsits de segones activitats per compte propi.

En aquest cas s'ha de considerar que la suma dels percentatges de cotització per raó de les jornades d'ambdues activitats no supera en aquests límits. Així mateix, l'exercici d'aquesta activitat no impedirà o menyscarà el compliment dels seus deures ni perjudicarà els interessos generals, al no existir contraposició d'interessos entre el treball privat i el públic.

2.7. Segons l'article 14 de la LI la resolució motivada reconeixent la compatibilitat o declarant la incompatibilitat correspon al Ple de la Corporació.

En conseqüència, S'ACORDA:

1r. Autoritzar la compatibilitat sol·licitada per la senyora Itziar Solla Garmendia per al curs 2021 /2022.

En el benentès que l'activitat reconeguda en el sector privat haurà de desenvolupar-se fora de la jornada de treball de la Diputació de Tarragona, i que no pot invocar o fer ús de la seva condició d'empleat públic per a l'exercici de cap activitat mercantil, professional o industrial.

Així mateix, en l'exercici d'aquesta activitat, no podrà ser contractista de forma directa o indirecta de la Diputació de Tarragona.

2n. Aquesta autorització tindrà vigència fins a la finalització del contracte i com a màxim fins el 31 d'agost de 2022, data en què finalitza el curs escolar.

No obstant, l'autorització de compatibilitat quedarà automàticament sense efecte en el cas de canvi de lloc de treball o modificació de les condicions de treball que pugui tenir repercussió directa en aquesta autorització. També quedarà sense efecte quan la suma dels percentatges de cotització per raó de la jornada superi el 100%.

Per la qual cosa, se li recorda que té l'obligació de notificar a la Diputació de Tarragona la finalització de l'activitat o qualsevol modificació de les condicions de treball que pugui tenir repercussió directa en l'autorització de la compatibilitat: jornada, horari, retribucions, etc.

3r. Notificar-ho a la persona interessada.

4t. Comunicar-ho a la cap d'Àrea del Servei d'Assistència al Ciutadà, a Gestió Acadèmica dels Centres Educatius, a l'Àrea d'Intervenció i a la Unitat de Gestió Econòmica i Nòmina.

5è. L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats es considera falta molt greu o greu segons el cas, d'acord amb l'article 41.6.1.n) i 41.6.2.m) del 8è Conveni col·lectiu del personal laboral de la Diputació de Tarragona, així com d'acord amb l'art. 95.2.n) del Text refós de la llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

Règim de recursos:

- Recurs contenciós administratiu, en el termini màxim de 2 mesos des de l'endemà de la notificació, davant del Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona.

- De manera alternativa i potestativa, recurs de reposició, en el termini màxim d'1 mes des de l'endemà de la notificació, davant del Ple de la Diputació.

14. INFORMAR FAVORABLEMENT RESPECTE LA COMPATIBILITAT DE PERSONAL LABORAL INTERÍ DE L'ESCOLA I CONSERVATORI DE MÚSICA DE TORTOSA, PER A EXERCIR COM A PROFESSOR DE MÚSICA DE L'AJUNTAMENT D'ALCANAR.

De conformitat amb el dictamen de la Comissió informativa de Recursos Humans, Ocupació, Emprenedoria i Assumptes Generals, el **PLE per unanimitat ACORDA:**

Fets

1.1. El 14/10/2021, mitjançant escrit amb registre d'entrada número 2021-0000034523, el senyor Fernando Serena Losa ha presentat una sol·licitud per al reconeixement de compatibilitat com a personal al servei de la Diputació de Tarragona per exercir com a professor de música, per al curs 2021-2022, amb una jornada del 46,67% a l'Ajuntament d'Alcanar.

1.2. El senyor Serena Losa és personal laboral que ocupa, amb caràcter interí, una plaça de professor de contrabaix, a l'Escola i Conservatori de Música de Tortosa de la Diputació de Tarragona, amb una jornada del 45% durant el curs escolar 2021-2022.

Segons la documentació presentada, aquesta activitat a l'Ajuntament d'Alcanar la desenvolupa d'acord amb l'horari següent:

Dilluns, de 14:00 a 20:45

Dimecres, de 14:00 a 20:30

Divendres, de 16:00 a 20:15

1.3. Segons informe de la Unitat de Gestió Acadèmica dels Centres Educatius de l'Àrea del SAC de la Diputació de Tarragona, que consta a l'expedient, no existeix coincidència horària ni un conflicte d'interessos entre les dos activitats.

Fonaments de dret

2.1. La normativa aplicable és la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques (en endavant, LI), que, de conformitat amb la seva disposició final primera, té la consideració de "bases del règim estatutari de la funció pública".

En desenvolupament d'aquesta Llei ha de tenir-se en compte també, supletòriament, el Reial decret 598/1985, de 30 d'abril, del personal al servei de les administracions públiques, que desenvolupa parcialment la LI (en endavant, RDI), així com la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat (en endavant LIC), en tot el que no contradigui la normativa anteriorment esmentada.

2.2. D'acord amb l'art. 2.1.c) de la LI, aquesta Llei és d'aplicació al personal al servei de les corporacions locals i dels organismes que en depenen. En similars termes es pronuncia l'article 1.2.d) de la LIC.

2.3. L'article 3 de la LI estableix que el personal comprès en el seu àmbit d'aplicació podrà desenvolupar un segon lloc de treball o activitat en el sector públic en els casos previstos en la LI per a les funcions docents. En tot cas, l'autorització de compatibilitat s'efectuarà en raó de l'interès públic i, en cap cas, suposarà la modificació de la jornada de treball i de l'horari dels llocs i que es condiciona al seu estricte compliment en els dos. L'article 21.1 de la LIC afegeix que els reconeixements de compatibilitat resten automàticament sense efecte en cas de canvi de lloc en el sector públic o de modificació de les condicions de treball.

L'article 4.2.4t paràgraf de la LI estableix que als catedràtics i professors de música que prestin serveis en els conservatoris superiors de música i en els conservatoris professionals de música se'ls podrà autoritzar compatibilitat per a un segon lloc de treball en el sector públic cultural en els termes i condicions indicats en els paràgrafs anteriors. Els esmentats paràgrafs es refereixen a la necessitat que els dos llocs de treball vinguin autoritzats reglamentàriament com de prestació a temps parcial, com és en el cas que ens ocupa.

L'article 14 del RDI disposa que en tots els supòsits que la LI o el RDI es refereixen a llocs de treball a jornada a temps parcial, s'ha d'entendre la que no superi les 30 hores setmanals.

2.4. D'acord amb la documentació presentada per l'interessat desenvolupa una segona activitat a l'Ajuntament d'Alcanar com a professor de música, amb una jornada del 46,67%, mentre que a l'Escola i Conservatori de Música de Tortosa la jornada és del 45%.

Segons l'article 9 de la LI, l'autorització o denegació de la compatibilitat per a un segon lloc o activitat en el sector públic correspon a la corporació local on figure adscrit el lloc principal. Per aplicació de l'article 18.2 de la LIC, l'activitat principal és la desenvolupada a l'Escola Municipal de Música de l'Ajuntament d'Alcanar, i, per tant, li correspon a aquesta administració autoritzar o denegar la compatibilitat.

D'altra banda, de conformitat amb l'article 9 de la LI i 6 de l'RDI, tota autorització de compatibilitat requereix informe favorable de l'autoritat corresponent al segon lloc. En conseqüència, la Diputació de Tarragona no té competència per autoritzar o denegar la compatibilitat demanada, atès que no s'exerceix en aquest ens l'activitat principal, no obstant, sí que li correspon emetre informe al respecte.

En conseqüència, S'ACORDA:

1r. Determinar que no correspon a la Diputació de Tarragona autoritzar o denegar la compatibilitat sol·licitada pel senyor Fernando Serena Losa pels motius esmentats a l'apartat de fonaments de dret.

2n. Informar favorablement respecte de la compatibilitat per exercir com a professor de música, amb una jornada del 46,67%, a l'Ajuntament d'Alcanar, durant el curs escolar 2021-2022.

3r. Comunicar a l'interessat que si en el futur canvien les circumstàncies i segueix desenvolupant diverses activitats haurà de comunicar-ho a la Diputació de Tarragona, i haurà de tornar a sol·licitar novament la corresponent compatibilitat a l'ens on exerceixi l'activitat principal.

4t. L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats es considera falta molt greu o greu segons cas, d'acord amb l'article 41.6.1 n) i 41.6.2 m) del VIII Conveni col·lectiu del personal laboral de la Diputació de Tarragona, així com d'acord amb l'art. 95.2.n) del Text refós de la llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.

5è. Notificar-ho a la persona interessada.

6è. Comunicar-ho a l'Ajuntament d'Alcanar, a la unitat de Gestió Acadèmica de Centres Educatius, a la cap de l'àrea del SAC.

Règim de recursos:

- Recurs contenciós administratiu, en el termini màxim de 2 mesos des de l'endemà de la notificació, davant del Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona.

- De manera alternativa i potestativa, recurs de reposició, en el termini màxim d'1 mes des de l'endemà de la notificació, davant del Ple de la Diputació.

15. RATIFICAR L'ACORD DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ DE DATA 23 DE DESEMBRE DE 2021 SOBRE INCREMENTAR L'AJUT ALS TITULARS DE LA PÒLISSA D'ASSISTÈNCIA SANITÀRIA COL·LECTIVA DE LA DIPUTACIÓ DE TARRAGONA.

De conformitat amb el dictamen de la Comissió informativa de Recursos Humans, Ocupació, Emprenedoria i Assumptes Generals, el **PLE per unanimitat ACORDA:**

Fets

L'article 3.6.2 de les Normes reguladores de l'accés als ajuts per assistència sanitària i fons social aprovades per la Junta de Govern de data 21/12/2018, estableixen un ajut mensual per a tot el personal en actiu de la Diputació de Tarragona que com a titular es doni d'alta a la pòlissa d'assistència sanitària col·lectiva. Les normes estableixen que l'import d'aquest ajut es negocia cada any amb la representació sindical, i en cap cas pot ser inferior a 30 euros.

Per acord del Ple de la Diputació de data 30 d'abril de 2019 es va ratificar l'acord de la Mesa General de Negociació de data 5 de març de 2019 sobre incrementar l'ajut als titulars de la pòlissa d'assistència sanitària col·lectiva de la Diputació de Tarragona a 35,50 euros.

Per acord de la Junta de Govern de data 14 de desembre de 2021 es va adjudicar un nou contracte per procediment obert, d'una pòlissa col·lectiva d'assegurança d'assistència sanitària, hospitalària i quirúrgica per al personal de la Diputació de Tarragona i dels seus organismes autònoms a l'empresa DKV Seguros i Reseguros, SAE. En data 1 de febrer de 2022 entrarà en vigor aquest nou contracte que comporta un increment de la prima mensual de la modalitat de quadre mèdic, que passa a ser de 55 euros (fins ara tenia un cost de 49,50 euros), i per tant, es produeix un augment del cost de 5,5 euros).

L'acord de la Junta de Govern de data 14 de desembre va disposar una despesa màxima de 390.500,00 euros per a l'any 2022 i 35.500,00 per a l'any 2023, corresponent al primer any de contracte. En la memòria justificativa del contracte s'establia aquesta despesa màxima segons una previsió de possibles altes a la nova pòlissa.

La Mesa General de Negociació del dia 23 de desembre de 2021 va acordar concedir un ajut econòmic de 41 euros mensuals als titulars que contractin la pòlissa d'assistència sanitària col·lectiva de la Diputació de Tarragona.

El total aproximat de la despesa anual prevista corresponent a l'ajut mensual per la pòlissa d'assistència sanitària, pendent de concretar el nombre de persones que es donin d'alta, és de 360.800 euros pel 2021 (800 empleats x 41 euros x 11 mesos) i 32.800,00 euros (800 empleats x 41 euros x 1 mes), que aniran a càrrec de l'aplicació pressupostària 8015/922 /16008 Assistència sanitària personal funcionari i laboral.

Fonaments de dret

Normes reguladores de l'accés als ajuts per assistència sanitària i fons social aprovades per la Junta de Govern de data 21 de desembre de 2018.

Acord de la Mesa General de Negociació de data 23 de desembre de 2021.

En conseqüència, S'ACORDA:

1. Ratificar l'acord de la Mesa General de Negociació de data 23 de desembre de 2021 sobre incrementar l'ajut als titulars de la pòlissa d'assistència sanitària col·lectiva de la Diputació de Tarragona a 41,00 euros. Aquesta despesa anirà a càrrec de l'aplicació pressupostària 8015 /922/16008 Assistència sanitària personal funcionari i laboral.

Aquest ajut serà aplicable a partir de la seva ratificació pel Ple de la Corporació.

2. Notificar-ho a DKV Seguros i Reseguros, SAE.

3. Comunicar-ho a la Intervenció General, a la Unitat de Contractació i a les seccions sindicals i òrgans de representació.

Règim de recursos:

Recurs contenciós administratiu, en el termini màxim de 2 mesos des de l'endemà de la notificació, davant del Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona.

De manera alternativa i postestativa, recurs de reposició, en el termini màxim d'un mes des de l'endemà de la notificació, davant del Ple de la Diputació.

16. RATIFICAR L'ACORD DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ DE 23 DE DESEMBRE DE 2021 DEL SISTEMA GENERAL DE L'AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT I DE LES NORMES DE DISTRIBUCIÓ DEL FONS DE PRODUCTIVITAT GENERAL DE L'ANY 2021 A L'ANY 2023.

De conformitat amb el dictamen de la Comissió informativa de Recursos Humans, Ocupació, Emprenedoria i Assumptes Generals, el **PLE per unanimitat ACORDA:**

Fets

La Mesa General de Negociació de data 23 de desembre de 2021 va negociar i acordar el sistema general de l'avaluació de l'acompliment i de les normes de distribució del fons de

productivitat general de l'any 2021 a l'any 2023, destinat a reconèixer el nivell d'acompliment dels empleats en el context de la corporació, d'acord amb els criteris i mecanismes generals continguts a les normes.

La despesa derivada de l'aplicació de les normes anirà a càrrec de les aplicacions pressupostàries que a continuació es detallen:

- a) 8030/320/15012 destinada al Fons de productivitat del personal docent i de suport a la docència
- b) 8030/920/15010 destinada al Fons de productivitat general
- c) 8030/920/15011 destinada al Fons de productivitat dels llocs de treball amb comandament
- d) 7030/932/15011 destinada al Fons de productivitat del personal de l'OA BASE Gestió d'ingressos
- e) 7010/432/15010 destinada al Fons de productivitat general de l'OA Patronat de Turisme
- f) 7010/432/15011 destinada al Fons de productivitat dels llocs de treball amb comandament de l'OA Patronat de Turisme

En aquest moment es sol·licitarà el corresponent informe de fiscalització prèvia.

Fonaments de dret

1.- L'article 36.3 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 (TREBEP), estableix que s'ha de constituir una Mesa General de Negociació a les Entitats Locals, per la negociació de totes aquelles matèries i condicions de treball comunes al personal funcionari, estatutari i laboral de la corporació.

2.- L'article 37 del TREBEP estableix que les matèries objecte de negociació, entre d'altres, són les següents:

- L'increment retributiu
- El temps de treball
- Els criteris i mecanismes generals de l'Avaluació del desenvolupament/rendiment
- El pla de formació
- La determinació i aplicació de les retribucions complementàries dels funcionaris.

3.- L'article 38.3 del TREBEP estableix que els acords versaran sobre matèries competència dels òrgans de govern de les administracions públiques. Per a la seva validesa i eficàcia serà necessària la seva aprovació expressa i formal per aquests òrgans.

4.- L'article 5 del Reial Decret 861/1986, de 25 d'abril estableix que correspon a Ple de cada corporació determinar en el pressupost la quantitat global destinada a l'assignació de complement de productivitat als funcionaris dins dels límits màxims legals establerts.

5.- L'acord de la Mesa General de Negociació de 23 de desembre de 2021 del sistema general de l'avaluació de l'acompliment i de les normes de distribució del fons de productivitat general de l'any 2021 a l'any 2023.

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer.- Ratificar l'acord de la Mesa General de Negociació de data 23 de desembre de 2021, el qual diu literalment:

"Sistema general de l'avaluació de l'acompliment i de les normes de distribució del fons de productivitat general de l'any 2021 a l'any 2023"

1. Objecte i descripció.

El fons de productivitat general és un sistema de reconeixement per retribuir, mitjançant un sistema de retribució variable, als empleats i les empleades de la Diputació de Tarragona, en funció del seu nivell d'acompliment en el context de la corporació, d'acord amb els criteris i mecanismes generals que a continuació es detallen i que formen part de l'estructura de l'avaluació del desenvolupament professional:

- *Avaluació corporativa.*
- *Avaluació del desenvolupament professional, el qual avaluarà les competències corporatives, les funcions i indicadors en el cas del personal docent, tècnic i de suport a la docència, la realització de compromisos de millora de l'any anterior, i el pla personal de treball (en el cas dels empleats i empleades que teletreballin).*
- *Activitats formatives.*

A més a més, en el cas del personal inclòs a l'apartat 3.1.1 es tindrà en compte el nivell d'acompliment dels següents criteris i mecanismes generals:

- *Assoliment d'objectius i projectes*
- *Activitats formatives i gestió del coneixement*
- *Projectes d'Innovació.*

L'objectiu específic del fons de productivitat estarà vinculat al reconeixement per als diferents col·lectius inclosos en el fons de productivitat, en funció dels criteris establerts i de la puntuació assolida per cadascun d'ells, i d'acord amb les taules de distribució estimades i previstes en aquest acord.

Les normes del fons de productivitat tenen per objecte regular els requisits i criteris per optar a una productivitat anual o per curs escolar.

2. Vigència

La vigència de l'acord es fixa des de l'1 de gener de 2021 fins el 31 de desembre de 2023, sens perjudici de la seva pròrroga automàtica d'any en any mentre duri el procés de negociació del Pacte de personal funcionari i del Conveni Col·lectiu de personal laboral.

En el cas del personal docent, tècnic i de suport a la docència dels centres d'ensenyament de la Diputació de Tarragona, la vigència es fixa per al curs escolar 2021/2022 fins el curs escolar 2022/2023, sens perjudici de la seva pròrroga en els termes establerts al paràgraf anterior.

3. Àmbit subjectiu del fons de productivitat.

3.1. Personal inclòs en el fons de productivitat.

Estarà inclòs, llevat renúncia expressa, el personal que a continuació es detalla:

3.1.1. El personal de Diputació de Tarragona i dels seus Organismes Autònoms que ocupi algun dels següents llocs de treball:

- *Habilitats de caràcter nacional amb funcions de cap d'àrea.*
- *Caps d'àrea o organisme autònom Patronat de Turisme.*
- *Habilitats de caràcter nacional amb funcions de col·laboració.*
- *Caps de servei (nivell I i II).*
- *Caps de secció (nivell I i II).*
- *Habilitats de caràcter nacional.*
- *Caps de projecte (nivell I i II).*
- *Responsables d'unitat.*

3.1.2. El personal docent, tècnic i de suport a la docència dels centres d'ensenyament de la Diputació de Tarragona.

3.1.3. El personal de l'OA-BASE, Gestió d'ingressos sense perjudici del que estableix la Disposició transitòria tercera.

3.1.4. La resta de personal de la Diputació de Tarragona, inclòs el personal del PAS dels centres d'ensenyament, i el personal de l'OA Patronat de Turisme no inclòs en els apartats anteriors.

En tots els casos, per a optar al fons de productivitat cal trobar-se en situació d'actiu, no haver renunciat de forma expressa, i no trobar-se en cap dels supòsits d'exclusió previstos en el següent apartat.

També pot optar al fons de productivitat, el personal dels apartats anteriors que durant l'any natural o curs escolar es jubili, sempre i quan hagi prestat serveis un mínim de sis mesos durant l'any.

3.2. Personal exclòs del fons de productivitat.

Estarà exclòs d'aquest fons de productivitat, el personal que a continuació es detalla:

3.2.1. El personal de projectes d'Ocupació;

3.2.2. El personal de la Diputació o de qualssevol dels dos organismes autònoms que no hagi prestat serveis un mínim de 9 mesos dins l'any natural i, en el cas del personal docent i de suport a la docència un mínim de sis mesos durant el curs escolar.

3.2.3. El personal que percebi el complement salarial mensual de "productivitat xofer".

No obstant això, si l'atorgament d'aquest complement es produeix una vegada iniciat l'any natural es tindrà en compte si la quantia percebuda mensualment supera o no la quantia a percebre del fons de productivitat en el tram més alt. En el cas que no la superi tindrà dret a percebre la diferència si compleix la resta de requisits fixats en aquest acord.

Si el personal exclòs del sistema de productivitat deixa de percebre aquest complement salarial tindrà dret al fons de productivitat, sempre que la quantia percebuda mensualment no superi la quantia a cobrar del fons dins del tram més alt i si compleix amb la resta dels requisits fixats, sinó la supera tindrà dret a cobrar la diferència, tenint en compte els criteris establerts en aquest acord.

4. Factors que determinen la denegació del fons de productivitat:

Es consideren factors que determinen la denegació del fons de productivitat:

- a) La prestació no efectiva del servei a partir de la meitat dels dies laborables que segons el calendari laboral corresponguin per l'any natural o per al curs escolar, aquest últim, en el cas del personal docent, tècnic i de suport a la docència.
- b) La puntuació de l'avaluació del desenvolupament professional inferior al 50% de la puntuació màxima.
- c) La no realització de qualssevol de les fases del procés d'avaluació del desenvolupament professional, en els terminis establerts.
- d) L'incompliment de la jornada laboral en còmput anual o per curs escolar.-Amb caràcter general, la revisió de l'horari es realitzarà durant el mes de gener de l'any següent, llevat del personal docent, tècnic i de suport a la docència que es realitzarà, durant el mes següent a la data en la qual es posi a zero el saldo del curs escolar. Serà responsabilitat de l'empleat o empleada vetllar perquè el còmput total sigui correcte, en cas contrari, no tindrà dret a la concessió del fons, sense perjudici d'iniciar, en aquests casos, les accions que corresponguin.
- e) Els incompliments de la jornada laboral establerts en el calendari laboral, conveni col·lectiu, o pacte de condicions, sens perjudici d'iniciar, en aquests casos, les accions que corresponguin.

5. Requisits, factors i barem de puntuació per a la distribució del fons de productivitat.

Per beneficiar-se del fons de productivitat s'hauran de complir una sèrie de requisits i obtenir una puntuació que vindrà determinada per la suma obligatòria dels diferents factors del sistema.

El resultat obtingut servirà per determinar la retribució variable de qui estigui adherit al fons i que en cada cas correspongui.

A continuació es detallen els requisits necessaris, els factors i el barem de puntuacions segons l'àmbit subjectiu:

5.1. Personal que ocupa llocs de treball de comandament o amb funcions afegides de comandament i els habilitats de caràcter nacional (en tot cas, el personal referit al punt 3.1.1.).

El barem de puntuacions d'aquest personal serà 800 punts. Els factors que es tindran en compte són els següents:

5.1.1. Avaluació corporativa (màxim de 280 punts).

La puntuació de l'avaluació corporativa, es fixarà tenint en compte el resultat de l'avaluació del sistema de gestió de corporatiu i del seu pla anual, d'acord amb els objectius fixats per la unitat de Transparència i Bon Govern.

5.1.2. Avaluació del desenvolupament professional- ADP (amb un màxim de 400 punts)

Al finalitzar l'any es realitzarà l'ADP. En primer lloc, els empleats i les empleades realitzaran la seva autoavaluació d'acord amb el qüestionari establert per la Diputació de Tarragona. Posteriorment la cap o el cap directe avaluarà el desenvolupament del personal al seu càrrec i s'establiran compromisos de millora per l'exercici següent. En el cas dels caps d'àrea o dels organismes autònoms, aquesta avaluació es desenvoluparà a través d'un sistema específic que desenvoluparà l'Àrea de Recursos Humans, Ocupació i Emprenedoria.

En aquells casos, en què l'empleat/da hagi sol·licitat prestar els serveis en modalitat de teletreball en els termes que reguli el Reglament de teletreball, es valorarà, també, dins del procés de l'ADP el resultat del seguiment del Pla personal de treball.

El resultat de la puntuació que s'obtingui a l'ADP es calcularà proporcionalment sobre un màxim de 400 punts.

5.1.3. Grau d'assoliment d'objectius i projectes del pla anual (màxim de 40 punts).

A través de l'aplicació de Gestió de projectes, eina de recollida d'informació de l'assoliment d'objectius i projectes del pla anual, es determinarà la puntuació corresponent a aquest factor, tenint en compte que la puntuació màxima, serà de 40 punts i l'escalat aplicable serà el següent:

<i>Objectius i projectes assolits a partir del 75%:</i>	<i>40 punts</i>
<i>Objectius i projectes assolits entre el 51% i 74%:</i>	<i>20 punts</i>
<i>Objectius i projectes assolits inferiors o iguals al 50%:</i>	<i>0 punts</i>

Els objectius que no es puguin assolir per causes justificades es desestimaran o traslladaran a l'any següent, abans del 31 d'octubre, previ acord amb el cap d'àrea o superior que correspongui, i no afectaran al càlcul del tant per cent d'assoliment anual.

La unitat de Transparència i Bon Govern vetllarà per unificar els criteris relatius a la determinació dels objectius i projectes inclosos al pla anual.

5.1.4. Activitats formatives i Gestió del coneixement (màxim de 40 punts).

Es valoraran les accions formatives d'interès corporatiu, fòrums, congressos..., recollits a través de l'aplicació de Gestió de la formació, sempre que estiguin directament relacionats amb el lloc de treball o siguin de caràcter transversal, i estiguin tramitats d'acord amb les Normes de Formació, d'acord amb els següents criteris:

- L'any 2021, la realització d'una acció formativa permetrà assolir la puntuació màxima prevista en aquest apartat, és a dir, els 40 punts.

- L'any 2022 s'aplicarà el següent escalat:

<i>Fins a 5 hores de formació:</i>	<i>10 punts</i>
<i>Més de 5 i fins a 10 hores de formació:</i>	<i>20 punts</i>
<i>Més de 10 i fins a 15 hores de formació:</i>	<i>30 punts</i>
<i>A partir de 15 hores de formació:</i>	<i>40 punts</i>

- L'any 2023 s'aplicarà el següent escalat:

<i>Fins a 10 hores de formació:</i>	<i>10 punts</i>
<i>Més de 10 i fins a 20 hores de formació:</i>	<i>20 punts</i>
<i>Més de 20 i fins a 30 hores de formació:</i>	<i>30 punts</i>
<i>A partir de 30 hores de formació:</i>	<i>40 punts</i>

També es valorarà la realització de les següents accions, recollides a l'aplicació de Gestió del Coneixement, amb les puntuacions que en cada cas s'indica:

- a) Impartir docència tècnica en qualsevol administració pública: 40 punts.*
- b) Compartir un resum o article relatiu a l'assistència d'una conferència, curs o sessió de treball que sigui d'interès per altres treballadors/es: 20 punts.*
- c) Participar en grups o fòrums d'aprenentatge o del coneixement, realitzant aportacions d'interès compartit: 20 punts.*

5.1.5. Projectes d'Innovació (màxim de 40 punts).

Es valorarà el desenvolupament d'un projecte o una acció d'innovació de la unitat, de l'àrea o de caràcter transversal, que suposi una millora en aspectes interns o externs i que estigui prèviament validat pel cap d'àrea o superior que correspongui.

La proposta d'un projecte o una acció viable es valorarà amb 40 punts.

5.2. Personal docent, tècnic i de suport a la docència; personal de BASE-Gestió d'Ingressos; la resta de personal de la Diputació, inclòs el PAS dels centres d'ensenyament, i el personal de l'Organisme Autònom del Patronat de Turisme.

El barem de puntuacions es calcularà sobre un total màxim de 400 punts.

Els factors que es tindran en compte són els següents:

5.2.1. Avaluació corporativa (màxim de 120 punts)

La puntuació de l'avaluació corporativa, es fixarà tenint en compte el resultat de l'avaluació del sistema de gestió de corporatiu i del seu pla anual, d'acord amb els objectius fixats per la unitat de Transparència i Bon Govern.

5.2.2. Avaluació del desenvolupament professional- ADP (màxim de 240 punts)

Al finalitzar l'any es realitzarà l'ADP. En primer lloc, els empleats i les empleades realitzaran la seva autoavaluació d'acord amb el qüestionari establert per la Diputació de Tarragona. Posteriorment la cap o el cap directe avaluarà el desenvolupament del personal al seu càrrec i s'establiran compromisos de millora per l'exercici següent. En aquells casos, en què l'empleat/da hagi sol·licitat prestar els serveis en modalitat de teletreball en els termes que reguli el Reglament de teletreball, es valorarà, també, dins del procés de l'ADP el resultat del seguiment del Pla personal de treball.

El resultat de la puntuació que s'obtingui a l'ADP es calcularà proporcionalment sobre un màxim de 240 punts.

5.2.3. Activitats formatives i Gestió del coneixement (màxim de 40 punts).

Es valoraran les accions formatives d'interès corporatiu, fòrums, congressos..., recollits a través de l'aplicació de Gestió de la formació, sempre que estiguin directament relacionats amb el lloc de treball o siguin de caràcter transversal, i estiguin tramitats d'acord amb les Normes de Formació, d'acord amb els següents criteris:

- L'any 2021, la realització d'una acció formativa permetrà assolir la puntuació màxima prevista en aquest apartat, és a dir, els 40 punts.

En el cas del personal docent, tècnic i de suport a la docència s'aplicarà aquest criteri per al curs escolar 2021/2022.

- L'any 2022 s'aplicarà el següent escalat:

Fins a 5 hores de formació:	10 punts
Més de 5 i fins a 10 hores de formació:	20 punts
Més de 10 i fins 15 hores de formació:	30 punts
A partir de 15 hores de formació:	40 punts

En el cas del personal docent, tècnic i de suport a la docència aquest escalat s'aplicarà per al curs escolar 2022/2023.

- L'any 2023 s'aplicarà el següent escalat:

Fins a 10 hores de formació:	10 punts
Més de 10 i fins a 20 hores de formació:	20 punts
Més de 20 i fins 30 hores de formació:	30 punts
A partir de 30 hores de formació:	40 punts

També es valorarà la realització de les següents accions, recollides a l'aplicació de Gestió del Coneixement, amb les puntuacions que en cada cas s'indica:

- a) Impartir docència tècnica en qualsevol administració pública: 40 punts.
- b) Compartir un resum o article relatiu a l'assistència d'una conferència, curs o sessió de treball que sigui d'interès per altres treballadors/es: 20 punts.
- c) Participar en grups o fòrums d'aprenentatge o del coneixement, realitzant aportacions d'interès compartit: 20 punts.

6. Taules de distribució estimades del fons de productivitat.

Segons el grup professional i la puntuació obtinguda, l'empleat o empleada es situarà en un dels cinc trams de les taules de distribució estimades.

Al personal amb encàrrec de funcions a un grup professional superior o lloc tipus superior al que realment ocupa, se li calcularà l'import a cobrar en base al grup professional o lloc tipus superior i en proporció als mesos que hagi prestat serveis en un grup superior.

Aquelles persones que durant l'any natural o curs escolar hagin canviat de lloc de treball, i en conseqüència, hi hagi un canvi d'àmbit subjectiu als efectes del fons de productivitat, percebran la quantia econòmica de les taules retributives corresponents de forma proporcional.

6.1. Taules de distribució estimades aplicables al personal referit al punt 3.1.1.

Grup A1	Habilitats CN amb funcions de cap d'àrea	Entre 800 i 701 punts	Tram 5	5.198,00
		Entre 700 i 601 punts	Tram 4	4.417,78
		Entre 600 i 501 punts	Tram 3	3.092,81
		Entre 500 i 401 punts	Tram 2	2.164,45
		Entre 400 i 0 punts	Tram 1	0,00

Grup A1/A1L	Caps d'àrea	Entre 800 i 701 punts	Tram 5	4.146,79
		Entre 700 i 601 punts	Tram 4	3.524,36
		Entre 600 i 501 punts	Tram 3	2.467,34
		Entre 500 i 401 punts	Tram 2	1.726,72
		Entre 400 i 0 punts	Tram 1	0,00
Grup A1/A1L	Caps de servei Habilitats nacionals amb funcions de col·laboració	Entre 800 i 701 punts	Tram 5	2.821,01
		Entre 700 i 601 punts	Tram 4	2.397,58
		Entre 600 i 501 punts	Tram 3	1.678,50
		Entre 500 i 401 punts	Tram 2	1.174,67
		Entre 400 i 0 punts	Tram 1	0,00
Grup A1/A1L	Secretaris interverntors	Entre 800 i 701 punts	Tram 5	2.496,48
		Entre 700 i 601 punts	Tram 4	2.121,76
		Entre 600 i 501 punts	Tram 3	1.485,41
		Entre 500 i 401 punts	Tram 2	1.039,53
		Entre 400 i 0 punts	Tram 1	0,00
Grup A1/A1L	Cap de secció/projacte	Entre 800 i 701 punts	Tram 5	2.322,99
		Entre 700 i 601 punts	Tram 4	1.974,31
		Entre 600 i 501 punts	Tram 3	1.382,18
		Entre 500 i 401 punts	Tram 2	967,29
		Entre 400 i 0 punts	Tram 1	0,00

Grup A1/A1L	Responsables d'unitat	Entre 800 i 701 punts	Tram 5	2.104,45
		Entre 700 i 601 punts	Tram 4	1.788,57
		Entre 600 i 501 punts	Tram 3	1.252,15
		Entre 500 i 401 punts	Tram 2	876,29
		Entre 400 i 0 punts	Tram 1	0,00
Grup A2/A2L	Secretari interventor	Entre 800 i 701 punts	Tram 5	2.419,60
		Entre 700 i 601 punts	Tram 4	2.056,42
		Entre 600 i 501 punts	Tram 3	1.439,66
		Entre 500 i 401 punts	Tram 2	1.007,52
		Entre 400 i 0 punts	Tram 1	0,00
Grup A2/A2L	Cap de secció/projecte	Entre 800 i 701 punts	Tram 5	2.246,12
		Entre 700 i 601 punts	Tram 4	1.908,98
		Entre 600 i 501 punts	Tram 3	1.336,44
		Entre 500 i 401 punts	Tram 2	935,28
		Entre 400 i 0 punts	Tram 1	0,00
Grup A2/A2L	Responsable unitat	Entre 800 i 701 punts	Tram 5	2.027,57
		Entre 700 i 601 punts	Tram 4	1.723,23
		Entre 600 i 501 punts	Tram 3	1.206,40
		Entre 500 i 401 punts	Tram 2	844,28
		Entre 400 i 0 punts	Tram 1	0,00

En el cas que el nombre de beneficiaris incrementi i no hi hagi crèdit suficient per a pagar la productivitat, es procedirà a un repartiment proporcional, entre el personal amb dret a percebre el fons de productivitat.

6.2. Taules de distribució estimades aplicables al personal docent, tècnic i de suport a la docència; personal de BASE-Gestió d'Ingressos; la resta de personal de la Diputació, inclòs el PAS dels centres d'ensenyament, i el personal de l' Organisme Autònom del Patronat de Turisme.

Grup A1/A1L	Entre 400 i 351 punts	Tram 5	1.245,95
	Entre 350 i 301 punts	Tram 4	1.058,93
	Entre 300 i 251 punts	Tram 3	741,34
	Entre 250 i 201 punts	Tram 2	518,81
	Entre 200 i 0 punts	Tram 1	0,00
Grup A2/A2L	Entre 400 i 351 punts	Tram 5	1.123,37
	Entre 350 i 301 punts	Tram 4	954,75
	Entre 300 i 251 punts	Tram 3	668,40
	Entre 250 i 201 punts	Tram 2	467,77
	Entre 200 i 0 punts	Tram 1	0,00
Grup C1/C1L	Entre 400 i 351 punts	Tram 5	1.000,69
	Entre 350 i 301 punts	Tram 4	850,48
	Entre 300 i 251 punts	Tram 3	595,41
	Entre 250 i 201 punts	Tram 2	416,69
	Entre 200 i 0 punts	Tram 1	0,00

Grup CZ/CZL	Entre 400 i 351 punts	Tram 5	878,05
	Entre 350 i 301 punts	Tram 4	746,25
	Entre 300 i 251 punts	Tram 3	522,44
	Entre 250 i 201 punts	Tram 2	365,62
	Entre 200 i 0 punts	Tram 1	0,00

Grup AP/APL	Entre 400 i 351 punts	Tram 5	755,42
	Entre 350 i 301 punts	Tram 4	642,03
	Entre 300 i 251 punts	Tram 3	449,47
	Entre 250 i 201 punts	Tram 2	314,56
	Entre 200 i 0 punts	Tram 1	0,00

En el cas que el nombre de beneficiaris incrementi i no hi hagi crèdit suficient per a pagar la productivitat, es procedirà a un repartiment proporcional, entre el personal amb dret a percebre el fons de productivitat.

7. Requisit per no baixar de tram.

Després d'aplicar tots els factors i obtenir la puntuació final, l'empleat o empleada no hagi realitzat com a mínim una activitat formativa baixarà automàticament de tram. A més a més el cap o la cap de l'empleat haurà de valorar positivament la transferència de l'activitat formativa al lloc de treball a través del corresponent qüestionari.

Les activitats formatives que computen per al fons de productivitat seran les que a continuació es detallen i que estiguin realitzades durant el curs escolar (personal docent, tècnic o de suport a la docència) o durant l'any (resta de personal).

a) Les incloses dins el Pla de formació corporatiu de la Diputació de Tarragona.

b) Les incloses dins el Pla de formació del Servei d'Assistència al Municipi.

c) Les jornades d'interès corporatiu organitzades per: l'Associació Catalana de Municipis, la Federació Espanyola de Municipis i Províncies, l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, l'Institut Nacional d'Administració Pública i la Federació de Municipis de Catalunya.

d) Les activitats formatives d'interès corporatiu validades per l'Àrea de Recursos Humans, Ocupació i Emprenedoria.

Totes les activitats formatives s'han de tramitar d'acord amb les Normes de formació.

8. Factors que minoren la quantia a percebre en concepte de fons de productivitat.

L'empleat o empleada es situarà en un dels cinc trams de les taules de distribució estimatiu. Obtingut l'import inicial, si s'escau, s'aplicaran els coeficients reductors que a continuació es detallen:

8.1. Coeficient reductor per la prestació no efectiva del treball:

Un cop obtinguda la puntuació de cada empleada i empleat i després de descomptar els 15 primers dies prestació no efectiva del treball, s'aplicarà un coeficient reductor en funció dels dies en que no hagi prestat treball efectiu, tenint en compte els dies laborables segons el seu respectiu calendari laboral.

Els dies de treball efectiu (tant en modalitat presencial com en modalitat de teletreball) computaran des de l'1 de gener fins al 31 de desembre o de l'1 de setembre al 31 d'agost de l'any següent (personal docent, tècnics i de suport a la docència), i no es tindran en compte per reduir l'import els següents permisos:

- Accident de treball.
- Exàmens.
- Conciliació.
- Descans obligatori posterior al part o adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent.
- Gestació.
- Mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat.
- Trasllat de domicili.
- Visites mèdiques.
- Llicències per activitats d'interès professional amb caràcter retribuït.

8.2. Coeficient reductor per jornada reduïda o contracte a temps parcial

Al personal amb jornada reduïda o contracte a temps parcial se li aplicarà un coeficient reductor proporcional a la jornada que realitzi.

8.3. Coeficient reductor per la prestació de serveis inferior a dotze mesos.

El personal que presti serveis durant l'any o curs escolar per un període inferior a dotze mesos, se li aplicarà un coeficient reductor proporcional al temps treballat.

9. Procediment de concessió o denegació del fons de productivitat.

Després d'aplicar tots els criteris establerts a les normes del Fons de Productivitat, es donarà compte a la Comissió de seguiment del Fons de Productivitat i posteriorment es procedirà a elaborar el decret de concessió o de denegació.

Aquests decrets es notificaran de manera individualitzada a les persones interessades, les quals, en cas de no estar d'acord amb la resolució, podran interposar el recurs que s'indiqui a la notificació en el termini establert a l'efecte.

10. Comissió de Seguiment del Fons de Productivitat.

La Comissió de Seguiment del Fons de Productivitat tindrà per objecte:

- Dirimir els possibles conflictes d'interpretació de les normes.
- Atendre qüestions i/o reclamacions plantejades.
- Podrà analitzar aquelles discrepàncies manifestades per alguna de les parts en el procés d'avaluació.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

D'acord amb els increments retributius ordinaris que prevegin les futures lleis de pressupostos generals de l'estat, es revisaran anualment els imports previstos a les taules de distribució estimades del fons de productivitat,

Quan el marc jurídic futur permeti incrementar la dotació econòmica de l'aplicació pressupostària del Fons de Productivitat més enllà dels increments ordinaris previstos a les futures lleis de pressupostos generals de l'estat, s'iniciarà un procés negociador per a incrementar els imports establerts en les taules de distribució estimades del fons de productivitat, prioritzant en la mesura del possible, que el seu import es destini al personal inclòs als apartats 3.1.2, 3.1.3 i 3.1.4.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA: personal inclòs a l'apartat 3.1.1

Transitòriament, i només per l'any 2021, el factor sobre els projectes d'innovació no puntuarà als efectes del fons de productivitat. Per aquest motiu, la distribució de punts en els diferents factors per al personal inclòs a l'apartat 3.1.1. per al 2021, serà la següent:

- a) Avaluació corporativa (màxim de **280 punts**).
- b) Avaluació del desenvolupament professional- ADP (màxim de **400 punts**)
- c) Grau d'assoliment d'objectius i projectes del pla anual (màxim **60 punts**)
- d) Activitats formatives i Gestió del coneixement (màxim de **60 punts**)

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA: aplicació progressiva de l'estructura de l'ADP.

En el procés d'avaluació del desenvolupament professional, la realització dels compromisos de millora de l'any anterior i el pla personal de teletreball, en el cas que es teletreballi, no s'avaluaran fins a l'any 2022 o bé per al curs escolar 2022-2023.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA TERCERA: Personal de l'OA BASE, gestió d'ingressos.

1. A partir de l'any 2022 s'inclouran en el fons de productivitat els funcionaris de carrera propis de l'OA dels grups A2 o A1, que arrel del procés de promoció interna horitzontal restringit superat l'any 2021, llevat del personal amb comandament que ja estava integrat a les normes del 2020.

2. A partir de l'any 2023 s'inclouran en el fons de productivitat el personal laboral de l'OA que per les seves funcions no es va incloure al Pla d'Ordenació de Recursos Humans regulador del procés de promoció interna restringit.

3. Amb l'objectiu de tancar el procés de transició d'un sistema de productivitat a l'altre i de manera excepcional pel 2021, a més a més de l'import que li correspongui segons les normes del fons de productivitat general del 2021, el personal de l'organisme autònom afectat pel canvi de normes de productivitat tindran dret a la percepció d'una productivitat puntual i excepcional per compensar la transició progressiva d'un fons a l'altre, i sempre que aquest canvi suposi una minoració per aquest concepte. L'import a percebre serà el següent:

- Personal del grup professional C1 (amb funcions de responsable o caps d'oficina): 1.700 €
- Personal del grup professional C1: 500 €.
- Personal del grup professional C2 (amb funcions de caps d'oficina): 850 €
- Personal del grup professional C2: 400 €.

A aquest import se li aplicaran els factors que minoren previstos a les normes".

Segon.- Publicar l'acord de ratificació del sistema general de l'avaluació de l'acompliment i de les normes de distribució del fons de productivitat general de l'any 2021 a l'any 2023 a la Intradt corporativa.

Tercer.- Traslladar l'actual acord a la Junta de Personal Funcionari, al Comitè d'Empresa, a la delegada de personal del Patronat de Turisme, a la delegada de personal de l'OA BASE-Gestió d'Ingressos, a la Secció Sindical de la Intersindical, a la Secció Sindical de la UGT, a la Secció sindical de CCOO, a la Secció Sindical de l'USTEC.s(IAC), a Intervenció i a la Unitat de Gestió Econòmica i Nòmines de l'àrea de Recursos Humans, Ocupació i Emprenedoria.

Règim de recursos:

Procedeix interposar recurs contenciós administratiu, en el termini màxim de dos mesos des de l'endemà de la publicació, davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona.

De manera alternativa i potestativa, procedeix interposar recurs de reposició en el termini màxim d'un mes des de l'endemà de la publicació davant del ple de la Diputació.

17. RECTIFICAR L'ERRADA MATERIAL DETECTADA A LA PLANTILLA DE PERSONAL DE LA DIPUTACIÓ DE TARRAGONA I DELS SEUS ORGANISMES AUTÒNOMS CORRESPONENT A L'EXERCICI 2022.

De conformitat amb el dictamen de la Comissió informativa de Recursos Humans, Ocupació, Emprenedoria i Assumptes Generals, el **PLE per unanimitat ACORDA:**

Fets

1. El Ple de la Diputació de Tarragona, en la sessió celebrada el dia 26 de novembre de 2021, va aprovar inicialment la Plantilla de personal de la Diputació de Tarragona, que inclou la dels seus organismes autònoms Patronat de Turisme i BASE-Gestió d'Ingressos, corresponent a l'exercici 2022.

L'anunci d'exposició pública d'aquest acord es va publicar en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona de data 1 de desembre de 2021, per un termini de 15 dies, als efectes de presentar reclamacions. Així mateix, l'acord va ser exposat al tauler d'anuncis de la Seu Electrònica de la Diputació de Tarragona.

En data 24 de desembre de 2021 va finalitzar el termini per presentar-hi al·legacions i, tal i com es desprèn de l'informe del Registre General número 2021_434, de data 27 de desembre de 2021, que consta a l'expedient, no se'n van presentar, per la qual cosa l'acord d'aprovació inicial va esdevenir definitiu.

En el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona de data 29 de desembre de 2021, es publica íntegrament la Plantilla de personal de la Diputació de Tarragona i dels seus organismes autònoms per a l'exercici 2022.

2. S'ha detectat una errada en relació amb la denominació de la plaça de nova creació núm. L120, sent la denominació correcta Professor d'Arts Visuals (50%). En concret, s'ha d'esmenar aquesta errada de l'Annex de variacions a l'Àrea Servei d'Assistència al Ciutadà (SAC), en el següent sentit:

On diu:

L'Escola, Centre per l'Art i la Cultura (canvi de denominació)

L'Escola, Centre per l'Art i la Cultura – Serveis Educatius i Dinamització Cultural (canvi de denominació)

- **Creacions de places a cobrir externament vinculades a llocs de treball que també es creen:**

Règim laboral:

Plaça				Lloc				
Núm.	Denominació	Grup	Torn	Núm.	Denominació	Forma de provisió	Tipus	CN/CLL

L120	Professor/a d' audiovisuals (50%)	A1L	Lliure	L164	Professor/a (50%)	AD	NS	22-50
------	-----------------------------------	-----	--------	------	-------------------	----	----	-------

Ha de dir:

L'Escola, Centre per l'Art i la Cultura (canvi de denominació)

L'Escola, Centre per l'Art i la Cultura – Serveis Educatius i Dinamització Cultural (canvi de denominació)

- Creacions de places a cobrir externament vinculades a llocs de treball que també es creen:

Règim laboral:

Plaça				Lloc				
Núm.	Denominació	Grup	Torn	Núm.	Denominació	Forma de provisió	Tipus	CN/CLL
L120	Professor/a d'Arts Visuals (50%)	A1L	Lliure	L164	Professor/a (50%)	AD	NS	22-50

3. Així mateix, en l'annex de l'acord plenari, on consta el document de la Plantilla de Personal de la Diputació de Tarragona 2022, també cal esmenar la següent errada:

On diu:

PERSONAL LABORAL						
DESCRIPCIÓ	PLACES	GRUP	TOTAL VACANTS	Vacants torn lliure	Vacants torn promoció interna	Vacants amb reserva de plaça
L'escola, centre per l'art i la cultura						
Professor/a d'audiovisuals (50%)	1	A1L	1	1		

Ha de dir:

PERSONAL LABORAL						
DESCRIPCIÓ	PLACES	GRUP	TOTAL VACANTS	Vacants torn lliure	Vacants torn promoció interna	Vacants amb reserva de plaça
L'escola, centre per l'art i la cultura						
Professor/a d'Arts						
Visuals (50%)	1	A1L	1	1	0	0

Fonaments de dret

1. L'article 109.2 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques, estableix que les administracions públiques podran rectificar en qualsevol moment, d'ofici o a instància de les persones interessades, els errors materials, de fet o aritmètics existents en els seus actes.

2. La competència per aprovar la plantilla és del Ple de la corporació, d'acord amb l'article 33 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local.

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer.- Rectificar l'errada material advertida en els annexos de les variacions a l'Àrea Servei d'Assistència al Ciutadà (SAC) i en el document de la Plantilla de Personal de la Diputació de Tarragona 2022, de l'acord de ple de data 26 de novembre de 2021, en el següent sentit:

On diu:

L'Escola, Centre per l'Art i la Cultura (canvi de denominació)

L'Escola, Centre per l'Art i la Cultura – Serveis Educatius i Dinamització Cultural (canvi de denominació)

- Creacions de places a cobrir externament vinculades a llocs de treball que també es creen:

Règim laboral:

Plaça				Lloc				
Núm.	Denominació	Grup	Torn	Núm.	Denominació	Forma de provisió	Tipus	CN/CLL
L120	Professor/a d'audiovisuals (50%)	A1L	Lliure	L164	Professor/a (50%)	AD	NS	22-50

Ha de dir:

L'Escola, Centre per l'Art i la Cultura (canvi de denominació)

L'Escola, Centre per l'Art i la Cultura – Serveis Educatius i Dinamització Cultural (canvi de denominació)

- Creacions de places a cobrir externament vinculades a llocs de treball que també es creen:

Règim laboral:

Plaça				Lloc				
Núm.	Denominació	Grup	Torn	Núm.	Denominació	Forma de provisió	Tipus	CN/CLL
L120	Professor/a d'Arts Visuals (50%)	A1L	Lliure	L164	Professor/a (50%)	AD	NS	22-50

On diu:

PERSONAL LABORAL							
DESCRIPCIÓ	PLACES	GRUP	TOTAL VACANTS	Vacants torn lliure	Vacants torn promoció interna	Vacants amb reserva de plaça	
L'escola, centre per l'art i la cultura							
Professor/a d'audiovisuals (50%)	1	A1L	1	1			

Ha de dir:

PERSONAL LABORAL							
DESCRIPCIÓ	PLACES	GRUP	TOTAL VACANTS	Vacants torn lliure	Vacants torn promoció interna	Vacants amb reserva de plaça	
L'escola, centre per l'art i la cultura							
Professor/a d'Arts Visuals (50%)	1	A1L	1	1	0	0	

Segon.- Notificar aquest acord a les persones interessades, si escau.

Tercer.- Comunicar aquest acord a la cap d'Àrea del SAC, així com a l'Àrea d'Intervenció.

Quart.- Publicar la correcció de l'esmentada errada del document de la Plantilla de personal de la Diputació de Tarragona 2022, al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona, un extracte al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya i trametre'n còpia als departaments competents de l'Administració de l'Estat i de la Generalitat de Catalunya.

Cinquè.- Comunicar aquest acord a la Junta de Personal Funcionari, Comitè d'Empresa, Secció sindical de la Intersindical – CSC, Secció sindical UGT, Secció sindical CCOO, Secció sindical USTEC-STE's (IAC), Delegada de Personal BASE-Gestió d'Ingressos i Delegada de Personal del Patronat de Turisme.

Règim de recursos:

Contra aquest acord, per tractar-se d'un acte administratiu de tràmit no qualificat, no procedeix la interposició de cap tipus de recurs.

18. RECTIFICAR LES ERRADES MATERIALS DETECTADES A LA RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL DE LA DIPUTACIÓ DE TARRAGONA I DELS SEUS ORGANISMES AUTÒNOMS CORRESPONENT A L'EXERCICI 2022.

De conformitat amb el dictamen de la Comissió informativa de Recursos Humans, Ocupació, Emprenedoria i Assumptes Generals, el **PLE per unanimitat ACORDA:**

Fets

1. El Ple de la Diputació de Tarragona, en sessió de data 26 de novembre de 2021, va aprovar la Relació de llocs de treball de la Diputació de Tarragona, que inclou la dels seus organismes autònoms Patronat de Turisme i BASE-Gestió d'Ingressos, per a l'exercici 2022, amb la integració de la modificació de l'organigrama que s'aprova. També s'aproven les fitxes descriptives dels llocs de treball específics de comandament que es creen i es modifiquen.

En el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona de data 10 de gener de 2022, es fa pública la Relació de llocs de treball de la Diputació de Tarragona, que inclou la dels seus organismes autònoms Patronat de Turisme i BASE-Gestió d'Ingressos, per a l'exercici 2022.

2. S'ha detectat unes errades materials en relació amb l'annex de l'acord plenari, on consta el document de la Relació de llocs de treball de la Diputació de Tarragona 2022, en el següent sentit:

On diu:

NÚM. LLOC	LLOC DE TREBALL	RELACIÓ JURÍDICA	GRUP	CD/CN	CE/CLL	TIPUS DE LLOC	FORMA PROVISIÓ	OCUPACIÓ
50. ÀREA SAT								
5006. CONSERVACIÓ								
1454	Tècnic/a auxiliar especialista	F	C1	20	40	NS	C	OP

Ha de dir:

NÚM. LLOC	LLOC DE TREBALL	RELACIÓ JURÍDICA	GRUP	CD/CN	CE/CLL	TIPUS DE LLOC	FORMA PROVISIÓ	OCUPACIÓ
50. ÀREA SAT								
5006. CONSERVACIÓ								
833	Tècnic/a auxiliar especialista	F	C1	20	40	NS	C	OP

On diu:

NÚM. LLOC	LLOC DE TREBALL	RELACIÓ JURÍDICA	GRUP	CD/CN	CE/CLL	TIPUS DE LLOC	FORMA PROVISIÓ	OCUPACIÓ
65. BASE-GESTIÓ D'INGRESSOS								
6502. GERÈNCIA DE COORDINACIÓ DE SERVEIS								
650201. COORDINACIÓ D'AJUNTAMENTS I XARXA D'OFICINE								
BA194	Cap d'unitat operativa de Coordinació d'Ajuntaments i Xarxa d'Oficines	F	C1	22	55	NS	C	VD

Ha de dir:

NÚM. LLOC	LLOC DE TREBALL	RELACIÓ JURÍDICA	GRUP	CD/CN	CE/CLL	TIPUS DE LLOC	FORMA PROVISIÓ	OCUPACIÓ
65. BASE-GESTIÓ D'INGRESSOS								
6502. GERÈNCIA DE COORDINACIÓ DE SERVEIS								
650201. COORDINACIÓ D'AJUNTAMENTS I XARXA D'OFICINE								
BA194	Cap d'unitat operativa de Coordinació d'Ajuntaments i Xarxa d'Oficines	F	C1	22	55	S	C	VD

Fonaments de dret

1. L'article 109.2 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques, estableix que les administracions públiques podran rectificar en qualsevol moment, d'ofici o a instància de les persones interessades, els errors materials, de fet o aritmètics existents en els seus actes.

2. La competència per aprovar la relació de llocs de treball és del Ple de la corporació, d'acord amb l'article 33.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local.

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer.- Rectificar les errades materials advertides en l'annex del document de la Relació de llocs de treball de la Diputació de Tarragona 2022, de l'acord de ple de data 26 de novembre de 2021, en el següent sentit:

On diu:

NÚM. LLOC	LLOC DE TREBALL	RELACIÓ JURÍDICA	GRUP	CD/CN	CE/CLL	TIPUS DE LLOC	FORMA PROVISIÓ	OCUPACIÓ
50. ÀREA SAT								
5006. CONSERVACIÓ								
1454	Tècnic/a auxiliar especialista	F	C1	20	40	NS	C	OP

Ha de dir:

NÚM. LLOC	LLOC DE TREBALL	RELACIÓ JURÍDICA	GRUP	CD/CN	CE/CLL	TIPUS DE LLOC	FORMA PROVISIÓ	OCUPACIÓ
50. ÀREA SAT								
5006. CONSERVACIÓ								
833	Tècnic/a auxiliar especialista	F	C1	20	40	NS	C	OP

On diu:

NÚM. LLOC	LLOC DE TREBALL	RELACIÓ JURÍDICA	GRUP	CD/CN	CE/CLL	TIPUS DE LLOC	FORMA PROVISIÓ	OCUPACIÓ
65. BASE-GESTIÓ D'INGRESSOS								
6502. GERÈNCIA DE COORDINACIÓ DE SERVEIS								
650201. COORDINACIÓ D'AJUNTAMENTS I XARXA D'OFICINE								
BA194	Cap d'unitat operativa de Coordinació d'Ajuntaments i Xarxa d'Oficines	F	C1	22	55	NS	C	VD

Ha de dir:

NÚM. LLOC	LLOC DE TREBALL	RELACIÓ JURÍDICA	GRUP	CD/CN	CE/CLL	TIPUS DE LLOC	FORMA PROVISIÓ	OCUPACIÓ
65. BASE-GESTIÓ D'INGRESSOS								
6502. GERÈNCIA DE COORDINACIÓ DE SERVEIS								
650201. COORDINACIÓ D'AJUNTAMENTS I XARXA D'OFICINE								
BA194	Cap d'unitat operativa de Coordinació d'Ajuntaments i Xarxa d'Oficines	F	C1	22	55	S	C	VD

Segon.- Notificar aquest acord a les persones interessades, si escau.

Tercer.- Comunicar aquest acord al cap d'Àrea del SAT, al cap de l'OA BASE-Gestió d'Ingressos, així com a l'Àrea d'Intervenció.

Quart.- Publicar la correcció de l'esmentada errada del document de la Relació de llocs de treball de la Diputació de Tarragona 2022, al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona, un extracte al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya i trametre'n còpia als departaments competents de l'Administració de l'Estat i de la Generalitat de Catalunya.

Cinquè.- Comunicar aquest acord a la Junta de Personal Funcionari, Comitè d'Empresa, Secció sindical de la Intersindical – CSC, Secció sindical UGT, Secció sindical CCOO, Secció sindical USTEC-STE's (IAC), Delegada de Personal BASE-Gestió d'Ingressos i Delegada de Personal del Patronat de Turisme.

Règim de recursos:

- Contra aquest acord, per tractar-se d'un acte administratiu de tràmit no qualificat, no procedeix la interposició de cap tipus de recurs.

19. APROVAR LA MODIFICACIÓ DEL PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I EL TRACTAMENT DE L'ASSETJAMENT EN L'ÀMBIT LABORAL DE DIPUTACIÓ DE TARRAGONA.

De conformitat amb el dictamen de la Comissió informativa de Recursos Humans, Ocupació, Emprenedoria i Assumptes Generals, el **PLE per unanimitat ACORDA:**

Fets

La Diputació de Tarragona amb data 26 d'octubre de 2012 va aprovar el protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament laboral, per tal de garantir que tot el seu personal, funcionari o laboral, sigui tractat amb dignitat, consideració i respecte, el qual va ser modificat per la Comissió d'Igualtat el 17 de maig de 2018.

En data 26 de novembre de 2021 la Comissió d'Igualtat va aprovar una nova modificació del protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral de Diputació de Tarragona, per tal d'adequar-lo a la normativa i legalitat vigents, la qual ha estat ratificada per la Mesa General de Negociació de data 23 de desembre de 2021.

Les modificacions que incorpora el nou protocol són les següents:

a.) Modificar el punt 1 relatiu als objectius, en el sentit literal que a continuació es detalla: << *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 amb la finalitat d'erradicar aquest tipus de conducta en l'àmbit de la corporació. Els objectius específics(...):*

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.>>*

b.) *Modificar el punt 2 paràgraf primer relatiu a l'àmbit d'aplicació, en el sentit literal que a continuació es detalla: << El protocol (...) i dels seus organismes autònoms.>>*

c.) *Modificar el punt 2 paràgraf tercer relatiu a l'àmbit d'aplicació, que passa a ser el paràgraf quart, en el sentit literal que a continuació es detalla: << (...) i no aquest. En aquest cas s'establirà una comunicació recíproca entre Diputació de Tarragona i l'altre part implicada, respecte el cas en concret, amb la finalitat d'arribar a un acord sobre el seu tractament i resolució.>>*

d.) *Modificar el punt 2 paràgraf tercer relatiu a l'àmbit d'aplicació, en el sentit literal que a continuació es detalla: << Aquest protocol serà d'aplicació al personal docent, tècnic, administratiu i de serveis les Escoles d'Educació Especial, Escoles i Conservatori de Música i Escoles d'Art i Disseny que formen part de Diputació de Tarragona, excepte en tot allò que les hi sigui d'aplicació d'acord amb el protocol específic per a centres educatius.>>*

e.) *Modificar el punt 2 paràgraf quart que passa a ser el paràgraf cinquè relatiu a l'àmbit d'aplicació, en el sentit literal que a continuació es detalla: << 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 la Diputació o algun dels seus organismes autònoms. 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.>>*

f.) *Modificar el punt 3 relatiu a Termes i definicions, pel punt 3 relatiu als principis i garanties, en el sentit literal que a continuació es detalla: << El procediment sempre ha de garantir tots els principis que es recullen a continuació:*

a) Respecte i protecció

L'actuació s'ha de du 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 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 y 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.

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.>>

g.) Modificar el punt 3 relatiu a termes i definicions, pel punt 4 i dintre d'aquest, el punt 4.1 relatiu a les tipologies en funció de les interaccions, en el sentit literal que a continuació es detalla: <<En funció de la direcció de les interaccions entre l'assetjador o la 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.>>

h.) Modificar el punt 3.1 pel punt 4.2. relatiu a l'assetjament psicològic (mobbing), en el sentit literal que a continuació es detalla: << (...) per part d'una o diverses persones que actuen davant d'elles des d'una posició de poder, superioritat o autoritat(...) 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 al treballador se li assignen.
- Reprendre'l reiteradament davant d'altres persones.>>

i.) Modificar el punt 3.2 pel punt 4.2.2 relatiu a l'assetjament sexual, en el sentit literal que a continuació es detalla: << (...) *Elements per a la seva conceptualització* (...) 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. 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.*

j.) Modificar el punt 3.3 relatiu a l'assetjament per raó de sexe i/o gènere pel punt 4.2.3 relatiu a l'assetjament per raó de sexe, en el sentit literal que a continuació es detalla:<< (...) 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,*
 - *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.>>*

k.) Modificar el punt 3 relatiu a termes i definicions, afegint al punt 4, el punt 4.2.4 relatiu a l'assetjament per identitat de gènere i orientació sexual, en el sentit literal que a continuació es detalla:

<<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+) 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 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.>>*

l.) Modificar el punt 4 pel punt 5 relatiu a estratègies preventives, eliminant l'última acció preventiva, en el sentit literal que a continuació es detalla:

<< Establir polítiques de conciliació de la vida familiar i laboral>>.

m.) Modificar el punt 5 pel punt 6 relatiu a Funcions i responsabilitats, i punt 6.1 relatiu a funcions assignades de manera general en el sentit literal que a continuació es detalla:<La Diputació de Tarragona 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, comandaments, subordinats, proveïdors 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, 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.*

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.*

A l'Àrea de Recursos Humans, Ocupació i Emprenedoria (RHOiE)

- a. *Promoure un entorn lliure d'assetjament.*
- b. *Contribuir a la implementació de les mesures preventives i correctores proposades per l'OI.*
- c. *Aportar la informació que li sigui sol·licitada perquè els membres de l'OI estableixin el diagnòstic de la situació i adoptin les accions que considerin oportunes en cada cas.*
- d. *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.*

- e. *Realitzar el seguiment de les persones implicades un cop finalitzat el procés, si s'escau.*
- f. *Iniciar d'ofici, si escau, les actuacions per determinar l'existència de possibles responsabilitats disciplinàries derivades dels fets denunciats.*
- g. *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 cas de ficar-ho en coneixement del Ministeri Fiscal el procediment de l'expedient sancionador es suspendrà fins resolució per la via judicial.

A la Unitat de Seguretat i Salut

- a. *Facilitar a la persona de referència informació i assessorament, en cas que ho sol·liciti.*
- b. *Fer el seguiment de la implantació de les mesures correctores i del control de la seva efectivitat.*
- c. *Donar assessorament tècnic a les persones afectades pel possible assetjament i valorar la conveniència d'intervenció de serveis especialitzats en l'àmbit de la medicina i la psicologia per a evitar o minimitzar al màxim la seva afectació.*
- d. *Donar compte al Comitè de Seguretat i Salut dels casos denunciats.*
- 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, accions, obligacions que siguin de la seva competència.>>*

n.) *Modificar el punt 5.2 relatiu a funcions assignades de forma específica pel punt 6.2 Funcions dels òrgans que intervenen, en el sentit literal que a continuació es detalla:*

<<Persona 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.*
- 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 a l'Àrea de Recursos Humans, Ocupació i Emprenedoria.*
- h. *Emetre l'informe no vinculant i convocar l'Òrgan d'Investigació per a donar-li compte.*

Es nomenaran, d'acord amb la representació del personal i en el si de la Comissió d'Igualtat, un mínim de dues persones de referència, amb formació i aptituds necessàries, per a donar suport en aquest procés.

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.

El nomenament d'aquestes persones de referència serà per quatre anys. Per a modificar aquest nomenament caldrà l'aprovació de la Comissió d'Igualtat i 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, la Comissió d'Igualtat en podrà acordar el seu cessament.

A petició de les persones implicades, la representació legal dels treballadors i de les treballadores podrà actuar com a enllaç.

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 a la Unitat de Seguretat i Salut i a 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 algun membre de l'OI no actuï sota els principis d'aquest Protocol, la Comissió d'Igualtat en podrà acordar el seu cessament.

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

Composició de l'Òrgan:

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

Per la part social es designaran quatre membres, un representant per cada sindicat, amb els seus corresponents suplents, i s'ordenaran d'acord amb la representativitat obtinguda:

- 1.- Intersindical;
- 2.- UGT;
- 3.- CCOO;
- 4.- USTEC.STEs (IAC)

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, d'acord amb el següent ordre:

- 1r. *Cas d'activació: intervenen representants 1 i 2*
- 2n. *Cas d'activació: intervenen representants 2 i 3*
- 3r. *Cas d'activació: intervenen representants 3 i 4*
- 4t. *Cas d'activació: intervenen representants 4 i 1*

El segon 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.

En el cas que s'activi el protocol de centres educatius s'afegirà, a més, un membre de la comunitat educativa del centre en qüestió.

Quan sigui necessari seran substituïdes pels seus suplents.

Actuacions:

Constituït l'òrgan, un membre de la representació social i un 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 tots els membres de l'OI.>>

ñ.) Modificar el punt 6 relatiu a les vies de resolució de les situacions d'assetjament. La via interna, pel punt 7 relatiu a les fases d'actuació, en el sentit literal que a continuació es detalla:

<<El Protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral de la Diputació de Tarragona només s'activa un cop rebuda la denúncia interna (annex 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, i 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 podem proposar a l'Àrea de Recursos Humans, Ocupació i Emprenedoria, 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 o qualsevol altre.

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 el 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 si suspèn el procediment en via interna fins que la resolució judicial esdevingui ferma, als efectes de tramitació d'un expedient sancionador, vinculant únicament a l'Administració, en aquest cas a Diputació de Tarragona 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 al cap de l'Àrea de Recursos Humans, Ocupació i Emprenedoria.

Si la persona sol·licitant decideix continuar amb el procediment, ha de presentar una denúncia dirigida a l'OI per escrit (annex 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.

L'Àrea de Recursos Humans, Ocupació i Emprenedoria 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 al cap de l'Àrea de Recursos Humans, Ocupació i Emprenedoria i, en el cas de no arribar a un acord, també a la persona de referència i a la Unitat de Seguretat i Salut.

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, l'Òrgan d'Investigació emet un informe preceptiu adreçat al cap de l'Àrea de Recursos Humans, Ocupació i Emprenedoria sense fer cap investigació.

Si hi ha indicis d'alguna conducta d'assetjament, nomena entre els seus membres dos 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, la Unitat de Seguretat i Salut, RHOIE, l'OI o els representants dels treballadors 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, els membres responsables de la investigació elaboren un informe no vinculant amb les conclusions pertinents, el qual han de signar tots els membres de l'OI i lliurar al cap de l'Àrea de Recursos Humans, Ocupació i Emprenedoria en un termini de set dies hàbils des de la darrera actuació d'investigació dels membres de l'OI.

7.4. Fase final

El cap de l'Àrea de Recursos Humans, Ocupació i Emprenedoria 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 els membres de l'OI i de la Unitat de Seguretat i Salut.

Així mateix, l'Àrea de Recursos Humans, Ocupació i Emprenedoria 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.>>

o.) Modificar el punt 7 relatiu a seguiment del protocol, pel punt 10 relatiu al seguiment i avaluació del protocol, en el sentit literal que a continuació es detalla:<<(…)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 sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.*
 - 2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, 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.*
- >>

p.) Modificar el punt relatiu a divulgació i informació del protocol que passa del punt 8 al punt 11.

q.) Modificar el punt 8 relatiu a divulgació i informació del protocol, pel punt 8 relatiu a terceres persones denunciants, en el sentit literal que a continuació es detalla: <<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.>>

r.) Afegir el punt 9 relatiu a mesures cautelars, en el sentit literal que a continuació es detalla: <<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 déficits, 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.>>

s.) Afegir el punt 10 relatiu a seguiment i avaluació del protocol, en el sentit literal que a continuació es detalla:<<La Comissió d'Igualtat farà anualment el seguiment i l'anàlisi de l' aplicació del Protocol de 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 qualsevol dels membres de la Comissió d' Igualtat 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 sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.*
 - 2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, 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.*
- >>

t.) Afegir el punt 12 relatiu a responsabilitats derivades del procediment, en el sentit literal que a continuació es detalla:<<Tota violació demostrada dels drets establerts en aquest Protocol ha de ser objecte 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 conclougui la inexistència total i absoluta dels fets que es denunciïn, es declarin els fets totalment falsos i s'aprecii de forma clara la mala fe de la persona denunciant, també es podran adoptar mesures disciplinàries contra ella.>>

u.) Afegir el punt 13 relatiu al marc normatiu i legislació aplicable, en el sentit literal que a continuació es detalla:

<<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.- *Text Refós 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 delictes.

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

Àmbit autonòmic:

10.- 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.

11.- 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.

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

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

14.- 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).

15. - 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.

v.) Modificar el annexos I i II, relatius al model de denúncia interna i diagrames de procediment.

Fonaments de dret

1.- La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes té per objecte fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona en tots els àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral i econòmica, social i cultural per tal d'assolir una societat més democràtica, més justa i més solidària. Obliga a adoptar les mesures dirigides a evitar qualsevol classe de discriminació laboral i mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

La llei 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.

2.- La Disposició addicional dotzena del RDL 5/2015, de 30 d'octubre, per la qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant, EBEP) determina que les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i

d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

3.- Acord de la Comissió d'Igualtat de data 26 de novembre de 2021 relatiu a la modificació del protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral de Diputació de Tarragona

4.- Acord de la Mesa General de Negociació de 23 de desembre de 2021.

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer. Ratificar l'acord de la Mesa General de Negociació de 23 de desembre de 2021 relatiu a la modificació del protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral de Diputació de Tarragona, i en conseqüència, aprovar de nou el Protocol que consta com a annex i que incorpora les modificacions acordades.

Segon. Aquest protocol entrarà en vigor una vegada sigui aprovat pel Ple.

Tercer. Publicar el protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral de Diputació de Tarragona a la Intrad.

Quart. Comunicar aquest acord als membres titulars de la Comissió d'Igualtat, a la secció sindical de la Intersindical, a la secció sindical d'UGT, a la secció sindical de CCOO, a la secció sindical d'USTEC.s(IAC).

Règim de recursos:

Recurs contenciós administratiu, en el termini màxim de 2 mesos des de l'endemà de la notificació, davant del Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona.

Recurs de Reposició, de manera alternativa i potestativa, en el termini màxim d'un mes des de l'endemà de la notificació, davant del Ple de la Diputació de Tarragona.

20. APROVAR EL NOU PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I EL TRACTAMENT DE L'ASSETJAMENT EN ELS CENTRES EDUCATIUS DE LA DIPUTACIÓ DE TARRAGONA.

La **Presidenta** li passa la paraula a la Diputada delegada de Recursos Humans.

Sra. Sílvia Puerto, Diputada delegada de Recursos Humans:

“Bon dia, moltes gràcies Presidenta, Diputades i Diputats, avui portem a l'aprovació del plenari de la Diputació de Tarragona, dos eines fonamentals que ens han de permetre prevenir, detectar, identificar i finalment poder actuar, davant de qualsevol tipus d'assetjament, ja sigui psicològic, sexual, per raó de sexe, per identitat de gènere o d'orientació sexual.

Com bé ha dit, en primer lloc, hem sotmès a votació un nou protocol d'assetjament en l'àmbit laboral que, a banda d'aplicar-se a tot el personal de la Diputació de Tarragona i els seus organismes autònoms, també s'aplicarà a les persones que duguin a terme activitats o prestacions de serveis a la corporació. I en segon lloc, el que ara sotmetrem a votació, un protocol nou específic pels centres educatius de la Diputació de Tarragona on no només s'aplicarà en l'àmbit laboral sinó que també ens permetrà poder evitar situacions d'aquest tipus que es puguin esdevenir amb l'alumnat.

I per tant dirigint-me a totes les persones que són membres de la Comissió d'Igualtat, tècniques i tècnics, representants de les treballadores i els treballadors, a tothom, moltes gràcies companyes i companys. És de justícia i respecte posar de manifest la vostra tasca i implicació en un assumpte tan important com és la construcció d'una societat d'homes i dones lliures. Des d'aquí el reconeixement de la institució vers vosaltres i la vostra feina, la qual és una mostra clara del compromís d'aquesta institució vers la tolerància zero cap a qualsevol mostra de discriminació i d'assetjament, contra una realitat existent.

Deixeu-me fer referència a unes petites dades:

Al 2014, l'estudi de violència de gènere contra les dones, de l'Agència de Drets Fonamentals de la Unió Europea va concloure que el 90% de les víctimes d'assetjament sexual són dones i 1 /3 dels assetjaments es produeix a la feina.

Al 2015, l'informe de la Fundació EuroFound, va concloure que a Espanya només es denuncien el 8% dels casos d'assetjament, quan a Europa es denuncia el 15%.

Al 2019, la macroenquesta de violència contra la dona, que va fer la Delegació del Govern contra la violència de gènere, va dictaminar que el 98,2% de les dones han patit assetjament sexual, el 17,3% a la feina. Però segons l'Informe anual de la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, del mateix any, només, es van fer 451 actuacions per assetjament sexual i 182 per raó de gènere.

No podem doncs, amagar que l'assetjament laboral, en totes les seves vessants, i sobretot l'assetjament sexual i per raó de sexe que afecta molt majoritàriament a les dones, i que existeix. Una existència vergonyosa que s'ha d'eradicar.

Els Protocols que portem avui al ple són dues eines on es recullen les estratègies preventives per a evitar qualsevol mena d'assetjament. El més important per a nosaltres, el què volem que passi és que cap persona pateixi cap mena d'assetjament. Tolerància zero. I si passa, els protocols contenen tots els mecanismes per a actuar objectivament, fer-hi front, eradicar-ho i protegir a la persona afectada.

La igualtat i el treball digne és un pilar fonamental de la nostra actuació. El Pla de mandat de la Corporació és clar. En concret així ho indica la Línia estratègica 2 del Repte 1, on hi diu que "La Diputació promourà totes les eines al seu abast per fomentar la igualtat de gènere a tots els òrgans que depenguin de la corporació. Així mateix, impulsarà les campanyes i iniciatives que consideri adients per eradicar la violència o la discriminació per raó de sexe." I al Repte 3 s'hi afirma: "Com a organització supramunicipal ha de ser el referent i ha d'estar a l'avantguarda dels processos de canvi que millorin la vida de les persones i els permetin desenvolupar tot el seu potencial."

Per tant, des de la Diputació hem de ser el referent en la tasca de crear una societat de dones i homes lliures i iguals que comparteixin responsabilitats, on es respectin els drets de tothom i es lluiti contra qualsevol forma de discriminació. I, evidentment, volem una societat on totes les dones se sentin lliures i segures. Moltes gràcies, Presidenta.”

Presidenta:

“Moltes gràcies a tu també, Diputada. I evidentment, sumar-nos a l'agraïment de la feina que s'ha fet en el marc de la Comissió d'Igualtat, per una banda per actualitzar el protocol que ja teníem, contra l'assetjament laboral a la Diputació, i després per haver tingut la iniciativa de tenir-ne un en les relacions que es poden produir dins dels nostres centres educatius, no només dins de l'assetjament laboral sinó altres tipus d'assetjament, que és evident que hem de poder prevenir i actuar amb eficiència per de seguida poder protegir a les víctimes. I felicitar-nos per poder disposar d'aquesta eina, amb la que podem protegir als més febles en aquestes situacions que es produeixen malauradament .”

De conformitat amb el dictamen de la Comissió informativa de Recursos Humans, Ocupació, Emprenedoria i Assumptes Generals, el **PLE per unanimitat ACORDA:**

Fets

La Diputació de Tarragona amb data 26 d'octubre de 2012 va aprovar el protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament laboral, per tal de garantir que tot el seu personal, funcionari o laboral, sigui tractat amb dignitat, consideració i respecte, el qual va ser modificat per la Comissió d'Igualtat el 17 de maig de 2018.

En data 26 de novembre de 2021 la Comissió d'Igualtat va aprovar una nova modificació del protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral de Diputació de Tarragona, per tal d'adequar-lo a la normativa i legalitat vigents, la qual ha estat ratificada per la Mesa General de Negociació de data 23 de desembre de 2021.

A més, com sigui que era necessari regular les especificitats dels centres educatius de la Diputació, en data 26 de novembre de 2021 la Comissió d'Igualtat va aprovar el nou Protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en els centres educatius de la Diputació de Tarragona, el qual ha estat ratificat per la Mesa General de Negociació en data 23 de desembre de 2021, i que consta com a annex.

Fonaments de dret

1.- La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes té per objecte fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats entres dones i homes i, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona en tots els àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral i econòmica, social i cultural per tal d'assolir una societat més democràtica, més justa i més solidària. Obliga a adoptar les mesures dirigides

a evitar qualsevol classe de discriminació laboral i mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

La llei 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.

2.- La Disposició addicional dotzena del RDL 5/2015, de 30 d'octubre, per la qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant, EBEP) determina que les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

3.- Acord de la Comissió d'Igualtat de data 26 de novembre de 2021 relatiu al nou protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en els centres educatius de la Diputació de Tarragona, que consta en l'annex.

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer. Ratificar l'acord de la Mesa General de Negociació de data 23 de desembre de 2021 relatiu al nou protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en els centres educatius de la Diputació de Tarragona, que consta en l'annex.

Segon. Aquest protocol entrarà en vigor una vegada sigui aprovat pel Ple.

Tercer. Publicar el nou protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en els centres educatius de la Diputació de Tarragona a la Intrad.

Quart. Comunicar aquest acord als membres titulars de la Comissió d'Igualtat, a la secció sindical de la Intersindical, a la secció sindical d'UGT, a la secció sindical de CCOO, a la secció sindical d'USTEC.s (IAC).

Règim de recursos:

Recurs contenciós administratiu, en el termini màxim de 2 mesos des de l'endemà de la notificació, davant del Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona.

Recurs de Reposició, de manera alternativa i potestativa, en el termini màxim d'un mes des de l'endemà de la notificació, davant del Ple de Diputació de la Tarragona.

21. DONAR COMPTE DE L'APROVACIÓ DEFINITIVA DE LA PLANTILLA DE PERSONAL DE LA DIPUTACIÓ DE TARRAGONA I DELS SEUS ORGANISMES AUTÒNOMS CORRESPONENT A L'EXERCICI 2022.

De conformitat amb el dictamen de la Comissió informativa de Recursos Humans, Ocupació, Emprenedoria i Assumptes Generals, el **Ple queda assabentat del següent:**

El Ple de la Diputació, en sessió de data 26 de novembre de 2021, va aprovar inicialment la Plantilla de personal de la Diputació de Tarragona i dels seus organismes autònoms corresponent a l'exercici 2022

L'anunci d'exposició pública d'aquest acord es va publicar en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona, de data 1 de desembre de 2021. Transcorregut el termini sense que s'hagin presentat al·legacions, ha esdevingut definitiu, d'acord amb el que estableix l'acord plenari.

En el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona de data 29 de desembre de 2021, es publica íntegrament la Plantilla de personal de la Diputació de Tarragona i dels seus organismes autònoms per a l'exercici 2022.

Règim de recursos:

-Acte no recurrible.

22. DONAR COMPTE DEL NOMBRE DE LLOCS DE TREBALL DE PERSONAL EVENTUAL DE LA DIPUTACIÓ DE TARRAGONA, CORRESPONENT AL SEGON SEMESTRE DE 2021.

De conformitat amb el dictamen de la Comissió informativa de Recursos Humans, Ocupació, Emprenedoria i Assumptes Generals, el **Ple queda assabentat del següent:**

Es dona compte, de conformitat amb el que disposa l'article 104 bis apartat 5è, de la Llei 7 /1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local, que el nombre total de llocs de treball de personal eventual de la Diputació de Tarragona corresponent al segon semestre de 2021 és de 27, així com la seva publicació al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona, núm. inserció 2022-00032, de data 5 de gener de 2022, i a la seu electrònica de la Diputació de Tarragona.

Règim de recursos:

-Acte no recurrible.

ASSUMPTES DICTAMINATS PER LA COMISSIÓ INFORMATIVA DEL SERVEI D' ASSISTÈNCIA MUNICIPAL

23. APROVAR L'ADHESIÓ DE LA DIPUTACIÓ DE TARRAGONA A LA DECLARACIÓ DE SABADELL PER UN ACORD POLÍTIIC I SOCIAL PER A LA MILLORA DE LA QUALITAT DE L' AIRE.

De conformitat amb el dictamen de la Comissió informativa del Servei d'Assistència Municipal, el **PLE per unanimitat ACORDA:**

Fets

1. És objectiu de la Diputació de Tarragona, d'acord amb el seu Pla estratègic 2020-2023, concretament en la línia estratègica LE02: Orientació a la sostenibilitat i la recerca del bé comú, creant valor social i cultural, orientar totes les activitats a la sostenibilitat i consolidar un model de turisme responsable basat en criteris de competitivitat sostenible, que trobi l'equilibri de la quantitat amb la qualitat, que asseguri la viabilitat futura sobre la base de la sostenibilitat econòmica, mediambiental, cultural i social.

2. El Ple de la Diputació de Tarragona, en sessió de data 1 de març de 2013, va acordar formar part de la Xarxa de Ciutats i Pobles cap a la Sostenibilitat, amb el compromís de promoure l'avanç dels municipis de la demarcació de Tarragona cap al desenvolupament sostenible, aprovar els seus estatuts i col·laborar amb la Xarxa.

3. La Xarxa de Ciutats i Pobles cap a la Sostenibilitat és la plataforma d'intercanvi i cooperació del món local en l'àmbit del medi ambient i per avançar cap a un desenvolupament sostenible, a través d'un marc adient per debatre problemes, inquietuds, necessitats, experiències, i promoure i dur a terme projectes d'interès comú.

4. Aquesta confluència d'interessos va portar, ja l'any 2004 a Mataró, a aprovar una declaració institucional a l'Assemblea general de la Xarxa amb l'objectiu d'establir un posicionament comú en determinades matèries. Any rere any, en totes les següents Assemblees generals s'ha aprovat una Declaració per tal de manifestar el compromís vigent amb la sostenibilitat, la lluita del canvi climàtic, un urbanisme sostenible, l'ocupació al servei del medi ambient i la biodiversitat, el vehicle elèctric, l'economia verda, l'educació ambiental, l'aprofitament alimentari o l'Agenda 2030.

5. Més enllà d'una tradició anual, les declaracions de la Xarxa són una manifestació concreta de les preocupacions i prioritats de cada moment, expressades pels propis membres, i difoses pel territori amb adhesions a la declaració per part dels Plens dels ens locals.

6. En aquest context, la Xarxa de Ciutats i Pobles cap a la Sostenibilitat proposa aprovar la Declaració de Sabadell per un acord polític i social per a la millora de la qualitat de l'aire.

7. Els compromisos de la Declaració de Sabadell per un acord polític i social per la millora de la qualitat de l'aire són:

- Treballar conjuntament amb la Generalitat de Catalunya un gran acord polític i social per la millora de la qualitat de l'aire, amb participació rellevant del món local.
- Adoptar mesures fermes per millorar la qualitat de l'aire i reduir les emissions de GEH a les nostres ciutats i pobles, més enllà de les competències atribuïdes i impulsar accions concretes i urgents en cadascun dels àmbits següents:

- a. Adoptar una planificació urbana, un disseny d'infraestructures i equipaments públics sostenibles i una gestió de l'entorn urbà que tinguin en consideració la salut pública i la seva relació amb la qualitat de l'aire.
- b. Promoure la pacificació de la mobilitat urbana privada a les nostres ciutats i pobles: una mobilitat que redueix les emissions, amb la millora dels transport públic urbà i interurbà, amb la promoció dels vehicles elèctrics i els desplaçaments a peu o amb bicicleta.
- c. Millorar i innovar en els serveis de transport urbà i de mercaderies.
- d. Promoure el seguiment, avaluació i control de contaminants atmosfèrics locals.
- e. Regular i controlar els focus d'emissió de les obres públiques i privades.
- f. Promoure una transició decidida cap a les energies netes i renovables.
- g. Informar i conscienciar la ciutadania sobre la qualitat de l'aire i l'impacte de la contaminació atmosfèrica en la salut, i promoure la seva participació efectiva en les accions que cal portar a terme.
- h. Incorporar criteris de gestió i millora de la qualitat de l'aire en els instruments de fiscalitat municipal.

Fonaments de dret

- La Diputació de Tarragona subscriu aquesta declaració en el marc de les competències establertes en l'art. 36, de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de bases de règim local i els articles 91 i 92 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.

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer. Aprovar l'adhesió de la Diputació de Tarragona a la Declaració de Sabadell, per un acord polític i social per a la millora de la qualitat de l'aire, donant compliment a l'acord de la Declaració que insta als membres de la Xarxa a presentar la Declaració en els respectius Plens corporatius i adaptar els compromisos a la realitat municipal.

Segon. Acceptar el contingut de la Declaració de Sabadell per un acord polític i social per a la millora de la qualitat de l'aire.

Tercer. Notificar aquest acord a la Xarxa de Ciutats i Pobles cap a la Sostenibilitat.

Règim de recursos:

- Recurs contenciós administratiu, en el termini màxim de 2 mesos des de l'endemà de la notificació, davant del Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona.

- De manera alternativa i potestativa, recurs de reposició, en el termini màxim d'1 mes des de l'endemà de la notificació, davant del ple de la Diputació.

24. ACCEPTAR L'ENCÀRREC DE LA GESTIÓ INFORMATITZADA DEL PADRÓ D' HABITANTS ACORDAT PER DIVERSOS AJUNTAMENTS EN ELS TERMES DEL CONVENI QUE REGULA AQUEST ENCÀRREC.

De conformitat amb el dictamen de la Comissió informativa del Servei d'Assistència Municipal, el **PLE per unanimitat ACORDA:**

Fets

1. L'article 17.1 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local estableix que la gestió del Padró municipal es durà a terme pels ajuntaments amb mitjans informàtics i que les diputacions n'assumiran la gestió informatitzada d'aquells municipis que, per la seva insuficient capacitat econòmica i de gestió, no puguin mantenir les dades de forma automatitzada.

En els mateixos termes es pronuncia l'art. 60 del Reial decret 1690/1986, d'11 de juliol, pel que s'aprova el Reglament de Població i Demarcació Territorial de les Entitats Locals.

2. La Diputació de Tarragona, mitjançant el Servei d'Assistència Municipal (SAM), en l'exercici de les seves competències de cooperació local (arts. 31 i 36 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local i 92 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), presta assistència als municipis per facilitar la gestió de les seves competències, entre les quals, la gestió del Padró d'habitants.

En concret, segons el catàleg de serveis de la Diputació de Tarragona, la Gestió informatitzada del Padró municipal d'habitants va adreçada als ens Locals de les comarques del Camp de Tarragona i de les Terres de l'Ebre següents:

- Ajuntaments de població inferior a 20.000 habitants
- Entitats Municipals Descentralitzades (EMD) de població inferior a 20.000 habitants

3. Per acord del Ple de data 26/3/2004 es va aprovar el model de conveni que regulava l'encàrrec de gestió a la Diputació de Tarragona per part dels ajuntaments susceptibles de rebre aquest servei, als quals es concedia, a petició d'aquests, l'assistència en la gestió informatitzada del Padró d'habitants.

Fet això, els respectius ajuntaments van acordar, cadascun d'ells, aprovar l'encàrrec de la gestió informatitzada del Padró d'habitants a la Diputació de Tarragona.

En aquell conveni que varen signar, malgrat que es deia que es preveia de vigència indefinida, també es deia que "No s'entendran modificacions del règim previst en aquest Conveni les actuacions que, diferents de les previstes, hagin de dur a terme la Diputació de Tarragona o l'Ajuntament, qui encarrega la gestió del servei, en compliment de la normativa aplicable", així com que "llevat del cas que les alteracions fossin tan substancials que exigissin la formalització d'un nou Conveni".

4. D'ençà la subscripció dels respectius convenis entre els ajuntaments i la Diputació de Tarragona, s'han aprovat diverses normes que fan convenient la seva adaptació. Entre d'altres:

- Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.
- Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic, que regula la relació de l'Administració a través dels Convenis.
- Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell de 27 d'abril de 2016 relatiu a la protecció de les persones físiques en allò que respecta al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel que es deroga la Directiva 95/46/CE (Reglament europeu general de protecció de dades).
- Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals.
- Reial decret llei 14/2019, de 31 d'octubre, pel qual s'adopten mesures urgents per raons de seguretat pública en matèria d'administració digital, contractació del sector públic i telecomunicacions.

raó per la qual es va fer pertinent procedir a la resolució del Conveni de la gestió informatitzada del padró d'habitants signat amb els respectius ajuntaments i a l'aprovació del nou conveni regulador tipus que caldrà que aquests subscriuguin juntament amb la Diputació de Tarragona, després de què sol·licitin, de nou, l'encàrrec de gestió.

5. Per altra banda, aquest Conveni també serà d'aplicació per als ajuntaments que no tenien encomanada la gestió de la gestió informatitzada del Padró d'habitants a la Diputació de Tarragona i que han sol·licitat a aquest ens que se'ls presti aquest servei, així com per a aquells altres que ho puguin sol·licitar en el futur.

6. Dit això, en data 27/11/2020, el Ple de la Diputació de Tarragona, de conformitat amb el dictamen de la Comissió informativa del Servei d'Assistència Municipal, va acordar:

Primer.- Resoldre els encàrrecs per a la gestió informatitzada del padró d'habitants que van efectuar els ajuntaments de la província de Tarragona i que en l'acord es relacionen.

Segon.- En conseqüència d'això, resoldre el Conveni per a la gestió informatitzada del padró d'habitants que es va aprovar per la Diputació de Tarragona en data 26/3/2004.

Tercer.- Aprovar el conveni que regularà l'encàrrec de la gestió informatitzada del padró d'habitants, document ANNEX, i comunicar-ho a la Intervenció General d'aquesta Diputació.

Quart.- Notificar aquest acord als ajuntaments corresponents, per tal que acordin l'encàrrec de la gestió informatitzada del padró d'habitants, el qual caldrà que remetin pertinentment a la Diputació de Tarragona.

Cinquè.- Un cop els respectius ajuntaments hagin acordat l'encàrrec de la gestió informatitzada del padró, la Diputació acordarà l'acceptació del mencionat encàrrec i signarà el conveni regulador, el qual serà remès als ajuntaments per a la seva signatura, qui l'hauran de retornar a la Diputació per als seus plens efectes. A tal efecte, es faculta la presidenta de la Diputació de Tarragona per a la signatura del Conveni i per dur a terme el que calgui per donar compliment a l'acord.

Sisè.- Efectes.

Fins el moment en què se signi el Conveni que ara s'aprova per les dues administracions, seguirà vigent i amb plens efectes l'encàrrec de la gestió

informatitzada del padró d'habitants, i en conseqüència el Conveni aprovat en data 26/3 /2004, signat per la Diputació i els respectius ajuntaments, essent que el servei de la gestió informatitzada del padró d'habitants se seguirà prestant regularment en les condicions recollides en aquell. En el moment en què ambdues administracions hagin signat el Conveni que ara s'aprova, el servei de la gestió informatitzada del padró d'habitants que presta la Diputació amb tots i cadascun dels ajuntaments signants passarà a prestar-se sota les condicions recollides en el mateix.

Setè.- Trametre aquest conveni al Registre de convenis de col·laboració i cooperació de la Generalitat, als efectes pertinents, així com a la Direcció General d'Administració Local del Departament de Governació.

7. En els termes del que s'ha dit, d'ençà la notificació d'aquest acord de la Diputació, i fins a data d'avui, s'han registrat d'entrada els acords dels següents ajuntaments pels quals han aprovat, a través dels seus plens i amb el quòrum corresponent, l'encàrrec de la gestió informatitzada del padró d'habitants:

Municipi	Data de l'acord	Registre d'entrada
Benifallet	15/01/2021	27/12/2021
Ginestar	24/12/2021	27/12/2021
Falset	30/12/2021	03/01/2022

Fonaments de dret

1. L'article 11 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic preveu que es pot encarregar la realització d'activitats de caràcter material o tècnic de la competència dels òrgans administratius o de les Entitats de Dret Públic a altres òrgans o Entitats de Dret Públic de la mateixa o de diferent Administració.

2. Els arts. 36.b) i 36.d) de la de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local i 92 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 atribueixen competències a la Diputació de Tarragona per a exercir funcions d'assistència i cooperació econòmica, tècnica i jurídica als municipis de la província de Tarragona, per tal de facilitar la gestió de les seves competències, impulsar la seva modernització i contribuir al benestar dels ciutadans i al desenvolupament equilibrat del territori.

3. L'art. 108.3 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya diu que "Les administracions públiques de Catalunya poden subscriure convenis i protocols amb altres administracions públiques i amb els organismes i entitats públiques dependents o vinculats a aquestes, en l'àmbit de les competències respectives i per a la consecució de finalitats d'interès comú".

En els mateixos termes, l'art. 11.3 de la Llei 40/2015 esmentada diu que "Quan l'encàrrec de gestió es realitzi entre òrgans i Entitats de Dret Públic de diferents Administracions es formalitzarà mitjançant signatura del corresponent conveni entre elles, que haurà de ser publicat en el «Butlletí Oficial de l'Estat», en el Butlletí oficial de la Comunitat Autònoma o en el de la Província, segons l'Administració a què pertanyi l'òrgan que efectua l'encàrrec (...)".

En aquest sentit, l'art. 309 del Decret 179/1995, de 13 de juny, pel qual s'aprova el Reglament d'obres, activitats i serveis dels ens locals diu que "L'ens local aprova les clàusules dels convenis en què intervé o participa. L'acord i la còpia del conveni s'han de trametre a la Direcció General d'Administració Local del Departament de Governació", així com que "En el supòsit de transferència de funcions o d'activitats a altres administracions públiques per mitjà de conveni, l'acord s'ha d'adoptar per la majoria absoluta del nombre legal de membres de la corporació".

En els mateixos termes, l'art. 47.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local diu que "es requereix el vot favorable de la majoria absoluta del número legal de membres de les corporacions per a l'adopció d'acords en les següents matèries: h) Transferència de funcions o activitats a d'altres Administracions públiques, així com l'acceptació de les delegacions o encomanes de gestió realitzades per altres administracions, llevat que per llei s'imposin obligatòriament.

4. L'art. 51 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic disposa que:

1. "Els convenis s'extingeixen pel compliment de les actuacions que constitueixen el seu objecte o per incórrer en causa de resolució.
2. Són causes de resolució: (entre d'altres) e) Per qualsevol altra causa diferent de les anteriors prevista en el conveni o en altres lleis.

5. Pel que fa a la vigència del conveni, l'art. 49.h) de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic diu que "Els convenis hauran de tenir una durada determinada, que no podrà ser superior a quatre anys, tret que normativament es prevegi un termini superior", i que "En qualsevol moment abans de la finalització del termini previst en l'apartat anterior, els signants del conveni podran acordar unànimement la seva pròrroga per un període de fins a quatre anys addicionals o la seva extinció", però per altra banda, l'art. 47.9 de la mateixa norma diu que "Les normes del present Capítol no seran aplicable als encàrrecs de gestió i els acords de terminació convencional dels procediments administratius", i atès que el que s'està regulant aquí és un conveni per a l'encàrrec de la gestió informatitzada del padró d'habitants, s'entendrà que el present té vigència indefinida, en el benentès que l'Ajuntament, que encarrega la gestió del servei, pot deixar sense efecte l'encàrrec de la gestió informatitzada del Padró d'habitants fet a la Diputació de Tarragona en qualsevol moment, en els termes previstos al conveni.

6. L'art. 14 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern regula l'obligació de publicitat dels convenis, la qual, diu, s'ha de fer efectiva per mitjà del Registre de convenis de col·laboració i cooperació de la Generalitat, que s'ha d'integrar en el Portal de la Transparència.

7. El conveni tipus que regulava l'encàrrec de gestió per a la gestió informatitzada del padró d'habitants a la Diputació de Tarragona per part dels ajuntaments de les comarques del Camp de Tarragona i de les Terres de l'Ebre es va aprovar per la Diputació de Tarragona en data 26/3 /2004.

8. El conveni tipus que regularà l'encàrrec de gestió per a la gestió informatitzada del padró d'habitants a la Diputació de Tarragona per part dels ajuntaments de les comarques del Camp de Tarragona i de les Terres de l'Ebre a partir del moment en que des de la Diputació s'accepti l'encàrrec de la gestió informatitzada del padró d'habitants i se signi el conveni corresponent entre la Diputació i els ajuntaments respectius es va aprovar per la Diputació de Tarragona en data 27/11/2020.

En conseqüència, S'ACORDA:

Primer.- Acceptar l'encàrrec de la gestió informatitzada del padró d'habitants acordat per diversos ajuntaments en els termes del conveni que regula aquest encàrrec, aprovat per acord dels ajuntaments en les dates que s'indiquen:

Municipi	Data de l'acord	Registre d'entrada
Benifallet	15/01/2021	27/12/2021
Ginestar	24/12/2021	27/12/2021
Falset	30/12/2021	03/01/2022

Segon.- Facultar la Presidenta de la Diputació de Tarragona per a la signatura d'aquests convenis amb els esmentats ajuntaments.

Tercer.- Un cop signats, ordenar la publicació, en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona, dels respectius convenis que regulen per a cada ajuntament l'encàrrec de la gestió informatitzada del padró d'habitants, així com trametre'l al Registre de convenis de col·laboració i cooperació de la Generalitat, als efectes pertinents i a la Direcció General d'Administració Local del Departament de Governació.

Quart.- Notificar aquest acord als ajuntaments corresponents, i comunicar-ho a la Intervenció General d'aquesta Diputació.

Règim de recursos:

- Recurs contenciós administratiu, en el termini màxim de 2 mesos des de l'endemà de la notificació, davant del Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona.

- De manera alternativa i potestativa, recurs de reposició, en el termini màxim d'1 mes des de l'endemà de la notificació, davant del ple de la Diputació.

ASSUMPTES DICTAMINATS PER LA COMISSIÓ INFORMATIVA D'HISENDA I ECONOMIA

25. APROVAR LA MODIFICACIÓ DE LA BASE 47.4 A) DE LES BASES D'EXECUCIÓ DEL PRESSUPOST, EXERCICI 2022.

De conformitat amb el dictamen de la Comissió informativa d'Hisenda i Economia, el **PLE per unanimitat ACORDA:**

Fets

El Ple de la Corporació, en data 30 d'abril de 2021, va aprovar la modificació de crèdit núm. 3 de la Corporació, exercici 2021, en la qual també es va aprovar la modificació de la Base 47.4 a) de les Bases d'Execució del pressupost, exercici 2021, corresponent al procediment per a la inclusió al pressupost d'aplicacions pressupostàries i crèdit pressupostari per a l'atorgament de subvencions directes i previstes nominativament en el pressupost.

El Ple de la Diputació de data 26 de novembre de 2021, va aprovar inicialment el Pressupost General de la Diputació de Tarragona i els seus Organismes Autònoms per a l'exercici del 2022. Aquesta aprovació del pressupost inclou, entre altres documents, l'aprovació de les Bases d'Execució del Pressupost per a l'exercici 2022. L'aprovació definitiva d'aquest Pressupost s'ha publicat en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona de data 29 de desembre de 2021, fet que suposa la seva entrada en vigor de conformitat amb l'art.169.5 del Reial Decret Legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel que s'aprova el text refós de la Llei Reguladora de les Hisendes Locals.

En les Bases d'Execució aprovades pel 2022 es va ometre la modificació de la base 47.4 a) de les Bases d'execució del Pressupost pel 2021 que es va aprovar en el Ple de la Diputació de data 30 d'abril de 2021. Pel contingut del text de la base esmentada modificat amb vocació de permanència, s'ha de mantenir el text de dita base 47.4 a) , que es va aprovar en el Ple de data 30 d'abril de 2021, en les Bases d'Execució del Pressupost pel 2022.

El text de la modificació de la base 47.4 a) que es proposa mantenir és el següent:

- Base 47.4 a). S'afegeix text (en cursiva) en un dels apartats de la lletra a) quedant de la següent manera:

a) El responsable administratiu o polític que proposi la incorporació al pressupost de crèdit pressupostari per a una subvenció directa haurà de tenir en compte que, per tal d'atendre el principi d'igualtat, no discriminació i objectivitat, haurà de valorar el següent:

- Davant de situacions anàlogues, l'import que es proposi atorgar ha de ser idèntic o substancialment semblant per a tots els beneficiaris, en termes del % de la subvenció respecte al total del cost de l'activitat o projecte.

- Graduar la importància de concedir una subvenció segons l'impacte de l'objecte de la subvenció, en relació amb les competències que la Diputació de Tarragona té encomanades.

- Objectivar l'import a concedir mitjançant uns barems equitatius per a tots els sol·licitants. *Amb caràcter general, els barems que s'estableixen són els següents:*

- *En cas de subvencions adreçades a finançar inversions: Màxim de 80% del pressupost elegible.*

- *En cas de subvencions adreçades a finançar activitats: Màxim del 50% del pressupost elegible.*

En tot cas, aquests percentatges màxims es mantindran tant en el moment de la concessió de la subvenció nominativa com en el moment de la justificació, de tal manera que l'import que finalment es destinarà a finançar els projectes d'inversions i d'activitats no superaran els percentatges anteriors sobre el cost de cada actuació.

Fonaments de dret

1. Reial Decret Legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei reguladora de les hisendes locals.
2. Reial Decret 500/1990, de 20 d'abril, de desenvolupament del capítol I del títol VI de la Llei reguladora d'hisendes locals en matèria de pressupostos.
3. Bases d'Execució del Pressupost de la Diputació de Tarragona, exercici 2021 i 2022.

En conseqüència, S'ACORDA:

1.- Aprovar la modificació de la Base 47.4 a) de les Bases d'Execució del pressupost, exercici 2022, corresponent al procediment per a la inclusió al pressupost d'aplicacions pressupostàries i crèdit pressupostari per a l'atorgament de subvencions directes i previstes nominativament en el pressupost:

- Base 47.4 a). S'afegeix text (en cursiva), en un dels apartats de la lletra a) de l'apartat 4 de la Base 47, quedant de la següent manera:

“a) El responsable administratiu o polític que proposi la incorporació al pressupost de crèdit pressupostari per a una subvenció directa haurà de tenir en compte que, per tal d'atendre el principi d'igualtat, no discriminació i objectivitat, haurà de valorar el següent:

- Davant de situacions anàlogues, l'import que es proposi atorgar ha de ser idèntic o substancialment semblant per a tots els beneficiaris, en termes del % de la subvenció respecte al total del cost de l'activitat o projecte.

- Graduar la importància de concedir una subvenció segons l'impacte de l'objecte de la subvenció, en relació amb les competències que la Diputació de Tarragona té encomanades.

- Objectivar l'import a concedir mitjançant uns barems equitatius per a tots els sol·licitants. *Amb caràcter general, els barems que s'estableixen són els següents:*

- *En cas de subvencions adreçades a finançar inversions: Màxim de 80% del pressupost elegible.*

- En cas de subvencions adreçades a finançar activitats: Màxim del 50% del pressupost elegible.

En tot cas, aquests percentatges màxims es mantindran tant en el moment de la concessió de la subvenció nominativa com en el moment de la justificació, de tal manera que l'import que finalment es destinarà a finançar els projectes d'inversions i d'activitats no superaran els percentatges anteriors sobre el cost de cada actuació.”

2. Obrir un termini d'exposició pública de 15 dies, comptats a partir de la data de publicació al BOP, durant els quals els interessats podran presentar les reclamacions que considerin oportunes.

3. Si durant el termini d'exposició pública no es presenten reclamacions, l'aprovació serà definitiva i es publicarà al BOP.

Règim de recursos:

Contra aquest acord no cap interposar cap recurs.

Contra l'acord definitiu d'aprovació es podrà interposar directament recurs contenciós administratiu davant del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en el termini de 2 mesos, a comptar des del dia següent de la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

26. DONAR COMPTE DE L'APROVACIÓ DEFINITIVA DEL PRESSUPOST GENERAL DE LA DIPUTACIÓ DE TARRAGONA I ELS SEUS ORGANISMES AUTÒNOMS PER A L'EXERCICI 2022.

Presidenta:

“Per sort ja des de principis d'any disposem de l'eina principal de qualsevol institució, que és el seu pressupost.

Enhorabona a tots també per haver-ho fet possible. I ja el tenim a disposició de dur a terme les polítiques que ens hi hem compromès.”

De conformitat amb el dictamen de la Comissió informativa d'Hisenda i Economia, el **PLE queda assabentat del següent:**

El Ple de la Diputació de data 26 de novembre de 2021, va aprovar inicialment el Pressupost General de la Diputació de Tarragona i els seus Organismes Autònoms per a l'exercici del 2022, exposant-se al públic durant un termini de quinze dies mitjançant anunci publicat en el BOP de 01.12.2021.

Atès que durant el termini d'exposició pública no s'han presentat reclamacions, el Pressupost per a l'exercici 2022 es considera aprovat amb caràcter definitiu, de conformitat amb el que disposa l'art.169.1 del Reial Decret Legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel que s'aprova el text refós de la Llei Reguladora de les Hisendes Locals.

En el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona de data 29 de desembre de 2021 s'ha publicat resumit per capítols el Pressupost de la Diputació de Tarragona per a l'exercici 2022, en aplicació de l'article 169.3 del Reial Decret Legislatiu 2/2004.

Règim de recursos:

- Acte administratiu no recurrible.

27. DONAR COMPTE DE L'INFORME DEFINITIU DE L'ACTUACIÓ 18-PCF20_REVISIÓ DE NÒMINES MENSUALS PAGADES. EXERCICI 2019.

De conformitat amb el dictamen de la Comissió informativa d'Hisenda i Economia, el **PLE queda assabentat del següent:**

El títol III del Reial decret 424/2017, de 28 d'abril, pel qual es regula el règim jurídic del control intern a les entitats del sector públic local (RCI), estableix com s'ha d'exercir la funció de control financer. Entre les actuacions que s'han de desenvolupar dins d'aquesta funció estan les que se seleccionen sobre la base d'una anàlisi de riscos i les que deriven d'una obligació legal.

El 10 de febrer de 2020 l'Interventor general de la Diputació de Tarragona va aprovar el Pla anual de control financer de l'exercici 2020 mitjançant el qual es van planificar les següents actuacions:

- Actuacions derivades d'una obligació legal i planificables
- Actuacions derivades d'una anàlisi de riscos

Modalitat	Atribució	Actuació	Referència	Exercici	Referència OJ	Ens
Control permanent	Actuació anual PCF	Revisió de fraccionaments de contractes	10-PCF20	2019	Anàlisi de riscos	DT
Control permanent	Actuació anual PCF	Revisió de fraccionaments de contractes	11-PCF20	2019	Anàlisi de riscos	BASE
Control permanent	Actuació anual PCF	Revisió de fraccionaments de contractes	12-PCF20	2019	Anàlisi de riscos	PT
Control permanent	Actuació anual PCF	Revisió de l'execució dels contractes administratius	13-PCF20	2019	Anàlisi de riscos	DT
Control permanent	Actuació anual PCF	Revisió de l'execució dels contractes administratius	14-PCF20	2019	Anàlisi de riscos	BASE
Control permanent	Actuació anual PCF	Revisió de l'execució dels contractes administratius	15-PCF20	2019	Anàlisi de riscos	PT
Control permanent	Actuació anual PCF	Revisió dels procediments de gestió dels ingressos dels centres d'ensenyaments artístics	16-PCF20	2019	Anàlisi de riscos	DT
Control permanent	Actuació anual PCF	Revisió del RIAE	17-PCF20	2019	Anàlisi de riscos	DT
Control permanent	Actuació anual PCF	Revisió de nòmines pagades	18-PCF20	2019	Anàlisi de riscos	DT
Control permanent	Actuació anual PCF	Revisió del compliment de productivitat anual	19-PCF20	2019	Anàlisi de riscos	DT i PT
Control permanent	Actuació anual PCF	Revisió del complement de productivitat anual	20-PCF20	2019	Anàlisi de riscos	BASE
Control permanent	Actuació anual PCF	Anàlisi perfil concessions subvencions	21-PCF20	2019	Anàlisi de riscos	PT
Control permanent	Actuació anual PCF	Anàlisi perfil concessions subvencions	22-PCF20	2019	Anàlisi de riscos	DT

Els treballs de l'actuació 18-PCF20 Revisió de nòmines pagades exercici 2019 es van iniciar el passat 7 d'agost de 2020, mitjançant la preceptiva comunicació d'inici a l'òrgan gestor que exigeix la normativa d'aplicació, i aquests s'han desenvolupat segons la planificació establerta.

L'informe provisional de l'actuació, un cop conclusos els treballs, es va emetre el dia 23 de desembre de 2021. Aquest informe provisional es va posar a disposició de l'òrgan gestor, habilitant a aquest a presentar, en el seu cas, les al·legacions escaients als resultats de les actuacions realitzades.

L'òrgan gestor no va presentar al·legacions a l'informe provisional, per tant, es va elevar l'informe a definitiu i es va comunicar el 5 de gener de 2022.

En conseqüència, d'acord amb l'article 36.1 del RCI, **S'ACORDA:**

Quedar assabentats del resultat de l'informe definitiu de l'actuació 18-PCF20 Revisió de nòmines pagades exercici 2019.

Règim de recursos:

- Acte administratiu no recurrible.

28. DONAR COMPTE DE L'INFORME RESUM DE CONTROL INTERN DE L'EXERCICI 2020.

De conformitat amb el dictamen de la Comissió informativa d'Hisenda i Economia, el **PLE queda assabentat del següent:**

De conformitat amb l'article 213 del text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals (TRLRHL), aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, l'article 37 del Reial decret 424/2017, de 28 d'abril, pel qual es regula el règim jurídic de control intern en les entitats del sector públic local, s'estableix l'obligatorietat als òrgans interventors de les entitats locals de remetre a la Intervenció General de l'Administració de l'Estat (IGAE) un informe resum anual dels resultats més significatius derivats dels controls interns, tant de les actuacions de control exercides en la modalitat de funció interventora com en la modalitat de control financer, donant-se, així, compliment a les obligacions que la Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració local va incorporar per dotar de major transparència a la gestió pública local i de major transcendència als resultats del control exercit.

Aquest informe conté els resultats més significatius derivats de les actuacions de control intern realitzades per la Diputació de Tarragona durant l'exercici 2020 i s'ha elaborat d'acord amb la Resolució del 2 d'abril del 2020, de la Intervenció General de l'Administració de l'Estat, per la qual s'estableixen les instruccions a què s'ha d'ajustar el contingut, l'estructura i el format de l'informe resum, competència que li és conferida a la IGAE en l'article 37.3 del RD 424/2017.

L'òrgan d'Intervenció de la Diputació de Tarragona exerceix les funcions de control intern sobre la corporació i els seus dos organismes autònoms (OA), Patronat de Turisme de la Diputació de Tarragona i BASE-Gestió d'Ingressos, de conformitat amb el capítol I del títol I del RD 424/2017, pel qual es determina que la totalitat de les entitats que conformen el sector públic local es sotmetran al control esmentat.

L'informe resum s'estructura en 5 apartats:

1. Introducció
2. Abast de l'informe resum
3. Conclusions i recomanacions
 - 3.1. Funció interventora
 - 3.2. Control permanent
 - 3.3. Auditoria pública
 - 3.4. Control financer sobre beneficiaris de subvencions
4. Deficiències que requereixen l'adopció de mesures correctores a través d'un pla d'acció
5. Valoració del Pla d'acció de l'exercici anterior

En conseqüència, S'ACORDA:

Quedar assabentats de l'informe resum de control intern de l'exercici 2020, d'acord amb l'article 37 del RD 424/2017.

Règim de recursos:

- Acte administratiu no recurrible.

ASSUMPTES DEL CONSELL RECTOR DE BASE-GESTIÓ D'INGRESSOS

29. ACCEPTAR LA DELEGACIÓ DE FACULTATS EN MATÈRIA DE RECAPTACIÓ EN PERÍODE VOLUNTARI I EN PERÍODE EXECUTIU DE LES MULTES I SANCIONS DE L'ORDENANÇA REGULADORA SOBRE LA CONVIVÈNCIA CIUTADANA I EL BON ÚS DELS ESPAIS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE L'ALEIXAR.

De conformitat amb l'acord del Consell Rector de BASE-Gestió d'Ingressos, el **PLE per unanimitat ACORDA:**

L'Ajuntament de l'Aleixar ha tramès un certificat de l'acord del Ple de l'Ajuntament que va tenir lloc el 9 de desembre de 2021, relatiu a la delegació de facultats en matèria de recaptació en període voluntari i en període executiu de les multes i sancions de l'Ordenança reguladora sobre la convivència ciutadana i el bon ús dels espais públics, a favor de la Diputació de Tarragona, de conformitat amb els articles 3.1.k) i 141 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre de 2015, de règim jurídic del sector públic, (en endavant LRJSP), 106.3 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local, (en endavant LRBRL), i article 7 del text refós de la Llei reguladora de les Hisendes Locals, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, (en endavant TRLRHL).

La Diputació de Tarragona i l'Ajuntament de l'Aleixar varen formalitzar, en data 28 de novembre de 2002, conveni de delegació de facultats.

L'informe emès pel secretari, p. d. de BASE, de data 13 de gener de 2022, és favorable a l'acceptació de la delegació de l'esmentat Ajuntament.

Per tot això, **S'ACORDA:**

Primer: Acceptar la delegació de les següents facultats de l'Ajuntament de l'Aleixar a favor de la Diputació de Tarragona, acordades pel seu Ple en la sessió del dia 9 desembre de 2021, tal com consta al certificat de l'acord indicat en la part expositiva:

- Delegació de facultats en matèria de recaptació en període voluntari i en període executiu de les multes i sancions de l'Ordenança reguladora sobre la convivència ciutadana i el bon ús dels espais públics

Segon: Aprovar i incorporar al present acord, l'annex 1 del conveni esmentat a la part expositiva, on consten les delegacions vigents incorporant les noves delegacions.

Tercer: La delegació acordada té una durada de quatre anys a comptar des de la data de l'acceptació per part de la Diputació de Tarragona. No obstant, sense necessitat de nous acords, la durada de la delegació es podrà estendre per períodes consecutius d'un any, si cap de les parts no notifica la decisió de donar-la per extingida amb una antelació mínima de tres mesos a la data del venciment.

Quart: La prestació dels serveis que es derivin de la delegació que contempla el present acord, comportarà una compensació econòmica que consistirà en el pagament dels imports especificats a l'article 5 de l'Ordenança Fiscal reguladora de les taxes per la prestació de serveis i la realització d'activitats administratives delegades o encomanats a BASE-Gestió d'Ingressos.

Cinquè: Publicar el present acord al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona i al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, per a general coneixement, d'acord amb el previst a l'article 7.2 del TRLRHL.

Sisè: En l'exercici de les facultats delegades, BASE-Gestió d'Ingressos aplicarà les disposicions contingudes als Estatuts, Reglament d'organització i funcionament i Ordenança General de gestió, liquidació, inspecció, comprovació i recaptació de l'Organisme i la resta de disposicions de caràcter general de la Diputació de Tarragona que els siguin d'aplicació.

Setè: Facultar a la Il·lma. Sra. Presidenta de la Diputació de Tarragona per la formalització d'aquells documents que siguin necessaris per a l'execució o desenvolupament del present acord.

“ANNEX 1 DEL CONVENI REGULADOR DE LA DELEGACIÓ DE FACULTATS DE GESTIÓ, LIQUIDACIÓ, INSPECCIÓ I RECAPTACIÓ D'INGRESSOS DE L'AJUNTAMENT DE L' ALEIXAR A FAVOR DE LA DIPUTACIÓ DE TARRAGONA

APARTAT 1

Delegació de la gestió tributària dels ingressos de dret públic següents:

- IMPOST SOBRE BÉNS IMMOBLES
- IMPOST SOBRE ACTIVITATS ECONÒMIQUES
- IMPOST SOBRE VEHICLES DE TRACCIÓ MECÀNICA
- TAXA PER UTILITZACIÓ PRIVATIVA O APROFITAMENT ESPECIAL DEL DOMINI PÚBLIC A FAVOR D'EMPRESSES EXPLOTADORES

El contingut de la delegació implica l'exercici de les funcions següents:

- a) *La determinació del deute tributari que comporta l'elaboració de les llistes cobratòries en els tributs de caràcter periòdic i la seva aprovació i exposició pública, així com la pràctica de liquidacions d'ingrés directe.*
- b) *La resolució de sol·licituds en matèria d'exempcions i bonificacions.*
- c) *La resolució dels recursos interposats contra els actes dictats en matèria de gestió dels ingressos delegats.*
- d) *La revisió dels actes dictats en matèria de gestió d'ingressos delegats.*

- e) La liquidació de recàrrecs per presentació extemporània de declaracions.
- f) La pràctica de prorratejos en els supòsits legalment previstos, si s'escau.
- g) Aquelles altres actuacions que coadjuvin a la major eficàcia de la gestió dels ingressos de dret públic.

APARTAT 2

Delegació de la recaptació en període voluntari dels ingressos de dret públic següents:

- IMPOST SOBRE BÉNS IMMOBLES
- IMPOST SOBRE ACTIVITATS ECONÒMIQUES
- IMPOST SOBRE VEHICLES DE TRACCIÓ MECÀNICA
- IMPOST SOBRE L'INCREMENT DEL VALOR DELS TERRENYS DE NATURALESA URBANA
- TAXES I PREUS PÚBLICS:
 - 1. Taxa de subministrament d'aigua
 - 2. Taxa de recollida de residus
 - 3. Taxa de clavegueram
 - 4. Taxa de conservació del cementiri
 - 5. Taxa per guals
 - 6. Taxa per tinença d'animals
 - 7. Taxa per utilització privativa o aprofitament especial del domini públic a favor d'empreses explotadores
- MULTES I SANCIONS DE L'ORDENANÇA REGULADORA SOBRE LA CONVIVÈNCIA CIUTADANA I EL BON ÚS DELS ESPAIS PÚBLICS

El contingut de la delegació implica l'exercici de les funcions següents:

- a) La determinació dels períodes de pagament voluntari.
- b) L'emissió de documents cobratoris, rebuts o liquidacions, i acreditacions de pagament.
- c) La recaptació dels mateixos en període voluntari i la concessió o denegació d'ajornaments i fraccionaments de pagament.
- d) La recaptació de les altes en l'impost, si s'escau.
- e) La resolució dels recursos que s'interposin contra els actes realitzats en l'exercici de les facultats delegades.
- f) La resolució d'expedients en matèria de devolució d'ingressos indeguts
- g) La liquidació d'interessos de demora, si s'escau.
- h) Aquelles altres actuacions que coadjuvin a la major eficàcia de la recaptació en període voluntari dels ingressos de dret públic.

APARTAT 3

Delegació de la recaptació en període executiu dels següents ingressos de dret públic:

- IMPOST SOBRE BÉNS IMMOBLES
- IMPOST SOBRE ACTIVITATS ECONÒMIQUES
- IMPOST SOBRE VEHICLES DE TRACCIÓ MECÀNICA

- IMPOST SOBRE L'INCREMENT DEL VALOR DELS TERRENYS DE NATURALES A URBANA
- IMPOST SOBRE CONSTRUCCIONS, INSTAL·LACIONS I OBRES
- IMPOST SOBRE DESPESES SUMPTUARIES
- TAXES I PREUS PÚBLICS:

1. Taxa de subministrament d'aigua
2. Taxa de recollida de residus
3. Taxa de clavegueram
4. Taxa de conservació del cementiri
5. Taxa per guals
6. Taxa per tinença d'animals
7. Taxa per utilització privativa o aprofitament especial del domini públic a favor d'empreses explotadores

- QUOTES D'URBANITZACIÓ
- QUOTES DE CONSERVACIÓ
- CONTRIBUCIONS ESPECIALS
- MULTES I SANCIONS

1. Sancions administratives
2. Multes i sancions de l'Ordenança reguladora sobre la convivència ciutadana i el bon ús dels espais públics

- ALTRES INGRESSOS DE DRET PÚBLIC:

1. Execucions subsidiàries
2. Costes judicials

El contingut de la delegació implica l'exercici de les funcions següents:

- a) *L'expedició de la provisió de constrenyiment en relació als ingressos que resultin impagats en període voluntari, així com l'exercici de les funcions pròpies del procediment administratiu de constrenyiment.*
- b) *L'expedició de diligències d'embarquement.*
- c) *L'emissió de documents cobratoris, rebuts o liquidacions, i acreditacions de pagament.*
- d) *La liquidació i cobraments dels imports principals, recàrrecs, interessos de demora i costes.*
- e) *La concessió o denegació d'ajornaments i fraccionaments de pagament.*
- f) *La resolució dels recursos que s'interposin contra els actes realitzats en l'exercici de les facultats delegades.*
- g) *La resolució d'expedients en matèria de devolució d'ingressos indeguts.*
- h) *Aquelles altres actuacions que coadjuvin a la major eficàcia de la recaptació executiva dels ingressos de dret públic.*

APARTAT 4

Delegació de la inspecció dels ingressos de dret públic següents:

- IMPOST SOBRE CONSTRUCCIONS, INSTAL·LACIONS I OBRES
- TAXA PER UTILITZACIÓ PRIVATIVA O APROFITAMENT ESPECIAL DEL DOMINI PÚBLIC A FAVOR D'EMPRESSES EXPLOTADORES

El contingut de la delegació implica l'exercici de les funcions següents:

- a) *La comprovació i investigació, consistents en la confecció de comunicacions, diligències i actes, emissió de propostes de regularització de la situació tributària, pràctica de liquidacions i resolució dels expedients de regularització.*
- b) *L'obtenció d'informació de caràcter tributari, per pròpia iniciativa o a petició motivada dels altres departaments de BASE-Gestió d'Ingressos o òrgans municipals competents.*
- c) *La valoració o quantificació dels valors declarats pels interessats.*
- d) *L'informe i assessorament, en el cas que per part dels òrgans de BASE-Gestió d'Ingressos, altres departaments de l'organisme o els òrgans municipals es sol·licitin aquestes actuacions.*
- e) *La instrucció i resolució dels expedients sancionadors en matèria tributària.*
- f) *La resolució de recursos de reposició i revisió que s'interposin contra actes dictats per l'Inspector-cap de BASE-Gestió d'Ingressos.*
- g) *La recaptació en període voluntari i en període executiu de les liquidacions que es derivin de les actuacions inspectores, així com de les multes que s'imposin en els procediments sancionadors que s'iniciïn com a conseqüència del procediment d'inspecció.*
- h) *Aquelles altres actuacions que coadjuvin a la major eficàcia de la inspecció dels ingressos de dret públic.*

APARTAT 5

Delegació de les actuacions de declaració i liquidació davant de l'Agència Catalana de l'aigua de les quotes corresponents al cànon de l'aigua.

El contingut de la delegació implica l'exercici de les funcions següents:

- a) *Confecció de les corresponents declaracions a presentar davant l'Agència Catalana de l'Aigua.*
- b) *Presentació davant l'Agència Catalana de l'Aigua de les corresponents declaracions.*
- c) *Liquidació a l'Agència Catalana de l'Aigua de les quantitats resultants de les declaracions.*
- d) *Representació davant l'Agència Catalana de l'Aigua en la revisió dels actes administratius resultants de les declaracions del cànon de l'aigua."*

30. ACCEPTAR LA DELEGACIÓ DE FACULTATS EN MATÈRIA DE GESTIÓ TRIBUTÀRIA, RECAPTACIÓ EN PERÍODE VOLUNTARI I EN PERÍODE EXECUTIU I LA INSPECCIÓ DE LA TAXA PER UTILITZACIÓ PRIVATIVA O APROFITAMENT ESPECIAL DEL DOMINI PÚBLIC A FAVOR D'EMPRESSES EXPLOTADORES DE L'AJUNTAMENT DE MASLLORÈNÇ.

De conformitat amb l'acord del Consell Rector de BASE-Gestió d'Ingressos, el **PLE per unanimitat ACORDA:**

L'Ajuntament de Masllorenç ha tramès un certificat de l'acord del Ple de l'Ajuntament que va tenir lloc el 14 de desembre de 2021, relatiu a la delegació de facultats en matèria de gestió tributària, recaptació en període voluntari i en període executiu i la inspecció de la Taxa per utilització privativa o aprofitament especial del domini públic a favor d'empreses explotadores, a favor de la Diputació de Tarragona, de conformitat amb els articles 3.1.k) i 141 de la Llei 40 /2015, d'1 d'octubre de 2015, de règim jurídic del sector públic, (en endavant LRJSP), 106.3 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local, (en endavant LRBRL), i article 7 del text refós de la Llei reguladora de les Hisendes Locals, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, (en endavant TRLRHL).

La Diputació de Tarragona i l'Ajuntament de Masllorenç varen formalitzar, en data 4 d'agost de 2005, conveni de delegació de facultats.

L'informe emès pel secretari, p. d. de BASE, de data 13 de gener de 2022, és favorable a l'acceptació de la delegació de l'esmentat Ajuntament.

Per tot això, **S'ACORDA:**

Primer: Acceptar la delegació de les següents facultats de l'Ajuntament de Masllorenç a favor de la Diputació de Tarragona, acordades pel seu Ple en la sessió del dia 14 de desembre de 2021, tal com consta al certificat de l'acord indicat en la part expositiva:

- Delegació de facultats en matèria de gestió tributària, recaptació en període voluntari i en període executiu i la inspecció de la Taxa per utilització privativa o aprofitament especial del domini públic a favor d'empreses explotadores

Segon: Aprovar i incorporar al present acord, com annex 1, l'annex del conveni esmentat a la part expositiva, on consten les delegacions vigents incorporant les noves delegacions.

Tercer: La delegació acordada té una durada de quatre anys a comptar des de la data de l'acceptació per part de la Diputació de Tarragona. No obstant, sense necessitat de nous acords, la durada de la delegació es podrà estendre per períodes consecutius d'un any, si cap de les parts no notifica la decisió de donar-la per extingida amb una antelació mínima de tres mesos a la data del venciment.

Quart: La prestació dels serveis que es derivin de la delegació que contempla el present acord, comportarà una compensació econòmica que consistirà en el pagament dels imports especificats a l'article 5 de l'Ordenança Fiscal reguladora de les taxes per la prestació de serveis i la realització d'activitats administratives delegades o encomanats a BASE-Gestió d'Ingressos.

Cinquè: Publicar el present acord al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona i al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, per a general coneixement, d'acord amb el previst a l'article 7.2 del TRLRHL.

Sisè: En l'exercici de les facultats delegades, BASE-Gestió d'Ingressos aplicarà les disposicions contingudes als Estatuts, Reglament d'organització i funcionament i Ordenança General de gestió, liquidació, inspecció, comprovació i recaptació de l'Organisme i la resta de disposicions de caràcter general de la Diputació de Tarragona que els siguin d'aplicació.

Setè: Facultar a la Il·lma. Sra. Presidenta de la Diputació de Tarragona per la formalització d'aquells documents que siguin necessaris per a l'execució o desenvolupament del present acord.

ANNEX 1

“ANNEX 1 DEL CONVENI REGULADOR DE LA DELEGACIÓ DE FACULTATS DE GESTIÓ, LIQUIDACIÓ, INSPECCIÓ I RECAPTACIÓ D'INGRESSOS DE L'AJUNTAMENT DE MASLLORENÇ A FAVOR DE LA DIPUTACIÓ DE TARRAGONA

APARTAT 1

Delegació de la gestió tributaria dels ingressos de dret públic següents:

- IMPOST SOBRE BÉNS IMMOBLES
- IMPOST SOBRE ACTIVITATS ECONÒMIQUES
- IMPOST SOBRE VEHICLES DE TRACCIÓ MECÀNICA
- TAXA PER UTILITZACIÓ PRIVATIVA O APROFITAMENT ESPECIAL DEL DOMINI PÚBLIC A FAVOR D'EMPRESSES EXPLOTADORES

El contingut de la delegació implica l'exercici de les funcions següents:

- a) *La determinació del deute tributari que comporta l'elaboració de les llistes cobratòries en els tributs de caràcter periòdic i la seva aprovació i exposició pública, així com la pràctica de liquidacions d'ingrés directe.*
- b) *La resolució de sol·licituds en matèria d'exempcions i bonificacions.*
- c) *La resolució dels recursos interposats contra els actes dictats en matèria de gestió dels ingressos delegats.*
- d) *La revisió dels actes dictats en matèria de gestió d'ingressos delegats.*
- e) *La liquidació de recàrrecs per presentació extemporània de declaracions.*
- f) *La pràctica de prorratejos en els supòsits legalment previstos, si s'escau.*
- g) *Aquelles altres actuacions que coadjuvin a la major eficàcia de la gestió dels ingressos de dret públic.*

APARTAT 2

Delegació de la recaptació en període voluntari dels ingressos de dret públic següents:

- IMPOST SOBRE BÉNS IMMOBLES
- IMPOST SOBRE ACTIVITATS ECONÒMIQUES
- IMPOST SOBRE VEHICLES DE TRACCIÓ MECÀNICA
- IMPOST SOBRE L'INCREMENT DEL VALOR DELS TERRENYS DE NATURALESA URBANA
- IMPOST SOBRE CONSTRUCCIONS, INSTAL·LACIONS I OBRES
- TAXES:

1. *Taxa d'escombraries*

2. *Taxa de subministrament d'aigua*
3. *Taxa de clavegueram*

4. *Taxa per l'expedició de llicències urbanístiques*
5. *Taxa per l'expedició de llicències d'activitats*
6. *Taxa per utilització privativa o aprofitament especial del domini públic a favor d'empreses explotadores*

- **CONTRIBUCIONS ESPECIALS**
- **QUOTES D'URBANITZACIÓ**
- **QUOTES DE CONSERVACIÓ**
- **EXECUCIONS SUBSIDIARIES**

El contingut de la delegació implica l'exercici de les funcions següents:

- a) *La determinació dels períodes de pagament voluntari.*
- b) *L'emissió de documents cobratoris, rebuts o liquidacions, i acreditacions de pagament.*
- c) *La recaptació dels mateixos en període voluntari i la concessió o denegació d'ajornaments i fraccionaments de pagament.*
- d) *La recaptació de les altes en l'impost, si s'escau.*
- e) *La resolució dels recursos que s'interposin contra els actes realitzats en l'exercici de les facultats delegades.*
- f) *La resolució d'expedients en matèria de devolució d'ingressos indeguts*
- g) *La liquidació d'interessos de demora, si s'escau.*
- h) *Aquelles altres actuacions que coadjuvin a la major eficàcia de la recaptació en període voluntari dels ingressos de dret públic.*

APARTAT 3

Delegació de la recaptació en període executiu dels següents ingressos de dret públic:

- **IMPOST SOBRE BÉNS IMMOBLES**
- **IMPOST SOBRE ACTIVITATS ECONÒMIQUES**
- **IMPOST SOBRE VEHICLES DE TRACCIÓ MECÀNICA**
- **IMPOST SOBRE L'INCREMENT DEL VALOR DELS TERRENYS DE NATURALESA URBANA**
- **IMPOST SOBRE CONSTRUCCIONS, INSTAL·LACIONS I OBRES**
- **TAXES:**

1. *Taxa d'escombraries*
2. *Taxa de subministrament d'aigua*
3. *Taxa de clavegueram*
4. *Taxa per l'expedició de llicències urbanístiques*
5. *Taxa per l'expedició de llicències d'activitats*
6. *Taxa per utilització privativa o aprofitament especial del domini públic a favor d'empreses explotadores*

- **CONTRIBUCIONS ESPECIALS**
- **QUOTES D'URBANITZACIÓ**
- **QUOTES DE CONSERVACIÓ**

- EXECUCIONS SUBSIDIARIES
- MULTES I SANCIONS.

El contingut de la delegació implica l'exercici de les funcions següents:

- a) *L'expedició de la provisió de constrenyiment en relació als ingressos que resultin impagats en període voluntari, així com l'exercici de les funcions pròpies del procediment administratiu de constrenyiment.*
- b) *L'expedició de diligències d'embargament.*
- c) *L'emissió de documents cobratoris, rebuts o liquidacions, i acreditacions de pagament.*
- d) *La liquidació i cobraments dels imports principals, recàrrecs, interessos de demora i costes.*
- e) *La concessió o denegació d'ajornaments i fraccionaments de pagament.*
- f) *La resolució dels recursos que s'interposin contra els actes realitzats en l'exercici de les facultats delegades.*
- g) *La resolució d'expedients en matèria de devolució d'ingressos indeguts.*
- h) *Aquelles altres actuacions que coadjuvin a la major eficàcia de la recaptació executiva dels ingressos de dret públic.*

APARTAT 4

Delegació de la inspecció dels ingressos de dret públic següents:

- IMPOST SOBRE CONSTRUCCIONS, INSTAL·LACIONS I OBRES
- TAXA PER UTILITZACIÓ PRIVATIVA O APROFITAMENT ESPECIAL DEL DOMINI PÚBLIC A FAVOR D'EMPRESSES EXPLOTADORES

El contingut de la delegació implica l'exercici de les funcions següents:

- a) *La comprovació i investigació, consistents en la confecció de comunicacions, diligències i actes, emissió de propostes de regularització de la situació tributària, pràctica de liquidacions i resolució dels expedients de regularització.*
- b) *L'obtenció d'informació de caràcter tributari, per pròpia iniciativa o a petició motivada dels altres departaments de BASE-Gestió d'Ingressos o òrgans municipals competents.*
- c) *La valoració o quantificació dels valors declarats pels interessats.*
- d) *L'informe i assessorament, en el cas que per part dels òrgans de BASE-Gestió d'Ingressos, altres departaments de l'organisme o els òrgans municipals es sol·licitin aquestes actuacions.*
- e) *La instrucció i resolució dels expedients sancionadors en matèria tributària.*
- f) *La resolució de recursos de reposició i revisió que s'interposin contra actes dictats per l'Inspector-cap de BASE-Gestió d'Ingressos.*
- g) *La recaptació en període voluntari i en període executiu de les liquidacions que es derivin de les actuacions inspectores, així com de les multes que s'imposin en els procediments sancionadors que s'iniciïn com a conseqüència del procediment d'inspecció.*
- h) *Aquelles altres actuacions que coadjuvin a la major eficàcia de la inspecció dels ingressos de dret públic.*

APARTAT 5

Delegació de les actuacions de declaració i liquidació davant de l'Agència Catalana de l'aigua de les quotes corresponents al cànon de l'aigua.

El contingut de la delegació implica l'exercici de les funcions següents:

- a) Confecció de les corresponents declaracions a presentar davant l'Agència Catalana de l'Aigua.*
- b) Presentació davant l'Agència Catalana de l'Aigua de les corresponents declaracions.*
- c) Liquidació a l'Agència Catalana de l'Aigua de les quantitats resultants de les declaracions.*
- d) Representació davant l'Agència Catalana de l'Aigua en la revisió dels actes administratius resultants de les declaracions del cànon de l'aigua.”*

31. APROVAR EL NOU CONVENI REGULADOR DE LA DELEGACIÓ DE FACULTATS EN MATÈRIA DE RECAPTACIÓ EN PERÍODE VOLUNTARI I EN PERÍODE EXECUTIU DE LES QUOTES D'URBANITZACIÓ DE LA JUNTA DE COMPENSACIÓ PLA DE REFORMA INTERIOR 9 DEL MUNICIPI DE MONTBRIÓ DEL CAMP.

De conformitat amb l'acord del Consell Rector de BASE-Gestió d'Ingressos, el **PLE per unanimitat ACORDA:**

Les quotes d'urbanització i les quotes de conservació són ingressos de dret públic liquidades per Entitats Urbanístiques Col·laboradores (Juntes de compensació o Entitats Urbanístiques de Conservació), que poden ser exigides per la via de constrenyiment, d'acord amb l'establert per la legislació urbanística i, en concret, a Catalunya pel Decret Legislatiu 1/2010, de 3 d'agost pel qual s'aprova el Text refós de la Llei d'urbanisme (TRLU).

Aquesta regulació comporta que les quotes urbanístiques es liquidin per les Entitats Urbanístiques (EUC) i Juntes de Compensació (JC), posteriorment, s'hagin de cedir a l'ajuntament pel cobrament en executiva dels deutes pendents, doncs la via de constrenyiment és una potestat que únicament poden exercir les administracions públiques i que, en aquest cas, li correspon amb caràcter originari a cadascun dels ajuntaments i a BASE, en exercici de la delegació conferida a la Diputació de Tarragona, de conformitat amb l'art. 106.3 de la Llei 7 /1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local, de l'art. 7 del Text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març (TRLRHL) i dels arts. 140 i 141 de la Llei 40/2015, en concordança amb els articles 44.1.g i 122.5 del TRLU, en relació als articles 132 i 136 del mateix text legal.

Actualment BASE-Gestió d'ingressos (en endavant, també, BASE), ofereix als ajuntaments i a les EUC i les JC la possibilitat de delegar la recaptació en voluntària i en executiva de les quotes d'urbanístiques, en tant que ingressos de dret públic no tributari. Aquest servei inclou la col·laboració i l'assessorament jurídic i tècnic per a l'exacció i la recaptació de les quotes. Per acord del Consell Rector de BASE del 5 de desembre de 2014, la delegació ha de ser tant en voluntària com en executiva i mitjançant conveni a tres bandes: Ajuntament, EUC o JC i Diputació.

El mecanisme de relació derivat de l'aplicació dels convenis aprovats fins juny de 2021 s'havia orientat a considerar subjecte actiu del deute a l'ajuntament del municipi on radica l'EUC o la JC, la qual cosa ha generat un seguit de problemes en diversos àmbits.

L'informe del cap de Gestió Tributària proposava aprovar un nou tipus de conveni, a subscriure amb les EUC i JC, regulador de la delegació de facultats en matèria de recaptació de les seves quotes en relació amb les entitats de les quals ja s'està efectuant l'esmentada recaptació, com és el cas de l'Entitat Urbanística de Col·laboradora Junta de Compensació del Pla de Reforma Interior 9 (en endavant PERI 9) del municipi de Montbrió del Camp.

El Consell Rector de BASE, en sessió ordinària del dia 22 de juny de 2021, va aprovar el nou model de conveni, a subscriure amb les EUC o les JC i els ajuntaments, que contempla la condició d'ens emissor a aquelles i la seva condició receptora directa dels ingressos obtinguts en l'àmbit de les quotes a la vegada que atorga als ajuntaments la condició d'ens delegants de les quotes en executiva, deslliurant-los de les càrregues d'emissors dels deutes i de la liquidació de les quotes a aquestes entitats.

La Junta de Compensació PERI 9 del municipi de Montbrió del Camp, per acord de l'Assemblea del 17 de desembre de 2021, va aprovar el nou model de conveni a signar entre l'esmentada Entitat, l'Ajuntament de Montbrió del Camp i la Diputació de Tarragona que substituirà a l'anterior i que regularà la delegació conferida i va deixar sense efecte el Conveni regulador anterior.

L'Ajuntament de Montbrió del Camp ha tramès un certificat de l'acord del Ple del 8 de novembre de 2021, en el qual s'aprova la proposta del nou conveni regulador de la delegació de la recaptació en període voluntari i període executiu de les quotes d'urbanització de la Junta de Compensació PERI 9 del seu municipi.

L'informe emès pel secretari, p. d. de BASE de data 13 de gener de 2022 és favorable a l'aprovació del nou model de conveni regulador de la delegació de facultats de la recaptació en període voluntari i en període executiu de les quotes d'urbanització de l'esmentada Entitat.

Per tot això, **S'ACORDA:**

Primer: Aprovar el nou Conveni, regulador de la delegació de facultats en matèria de recaptació de les quotes d'urbanització, a subscriure entre l'Ajuntament de Montbrió del Camp, la Junta de Compensació PERI 9 i la Diputació de Tarragona, que s'annexa amb aquest document i deixar sense efecte el Conveni anterior signat en data 30 de juny de 2017.

Segon: Formalitzar el conveni de delegació entre la Junta de Compensació PERI 9, l'Ajuntament de Montbrió del Camp i la Diputació de Tarragona, que s'ajusta al que va aprovar el Consell Rector de BASE, en sessió ordinària del dia 22 de juny de 2021 i el qual s'annexa amb aquest document.

Tercer: Facultar a la Il·lma. Sra. Presidenta de la Diputació de Tarragona per a formalitzar el nou conveni de delegació.

Quart: Publicar el Conveni regulador de la delegació de facultats en matèria de recaptació de quotes d'urbanització a subscriure entre l'Ajuntament de Montbrió del Camp, la Junta de

Compensació U.A. PERI 9 i la Diputació de Tarragona al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

ANNEX

CONVENI REGULADOR DE LA DELEGACIÓ DE FACULTATS EN MATÈRIA DE RECAPTACIÓ DE LES QUOTES D'URBANITZACIÓ DE L'EUC JUNTA DE COMPENSACIÓ PLA DE REFORMA INTERIOR 9 DEL MUNICIPI DE MONTBRIÓ DEL CAMP

ENTITATS QUE HI INTERVENEN

La Sra. Noemí Llauredó i Sans, amb NIF _____, presidenta de la Diputació de Tarragona, amb domicili al passeig de Sant Antoni 100, de Tarragona, autoritzada a signar aquest conveni per l'acord del Ple de la Diputació de data __ de _____ de 2022, assistida per la secretària general de la corporació, Sra. Pilar Sánchez Peña.

La Sra. Carmina Blay Boquera, amb NIF _____, alcaldessa de l'Ajuntament de Montbrió del Camp amb domicili a la Plaça de la Vila, 1, autoritzada a signar aquest conveni per l'acord del Ple de l'Ajuntament de data 8 de novembre de 2021, assistida pel secretari interí de l'Ajuntament, Sr. Julen Barriola Mugerza.

El Sr. Miquel Matas Gallisà, amb NIF 39829868D, president de l'Entitat Urbanística Col·laboradora Junta de Compensació del Pla de Reforma Interior 9 (en endavant PERI 9) de Montbrió del Camp, inscrita al Registre d'Entitats Urbanístiques amb el número d'assentament 4950, en nom i representació d'aquesta i autoritzat a signar aquest conveni per l'acord de l'Assemblea General Ordinària, de data 17 de desembre de 2021, assistit per la Sra. Anna Paixà Matas, secretària de l'Entitat l'esmentada.

ANTECEDENTS I MOTIVACIÓ

1. L'article 7 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local, (LRBRL), estableix que les competències de les entitats locals són pròpies o atribuïdes per delegació.
2. L'article 106.3 de la LRBRL i l'article 7 del text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, (TRLRHL), estableixen que la Diputació de Tarragona podrà realitzar, per delegació de les entitats locals integrades en el seu territori, les facultats de gestió, liquidació, inspecció i recaptació dels tributs i restants ingressos de dret públic.

Així mateix l'article 36 de la LRBRL estableix que les diputacions tenen competències pròpies en matèria de cooperació en el foment del desenvolupament econòmic i social del territori que li és propi.

3. Les parts van signar en data 30 de juny de 2017 un Conveni regulador de la delegació de facultats en matèria de recaptació de les quotes urbanístiques en període voluntari i/o en període executiu que és precis modificar per agilitar i millorar el funcionament de la recaptació, tant en període voluntari com en període executiu d'aquestes quotes.
4. L'Entitat Urbanística Col·laboradora Junta de Compensació del PERI 9 de Montbrió del Camp, amb NIF J55501779, i domicili a efectes de notificacions a Raval Sant Pere, 31, 1 1 de Reus (43201), està interessada que la Diputació de Tarragona realitzi per delegació les facultats de recaptació en període voluntari i en període executiu de les seves quotes; per aquest motiu, en data 17 de desembre de 2021 ha aprovat el nou conveni regulador de la delegació de les facultats en matèria de recaptació.
5. El Ple de l'Ajuntament de Montbrió del Camp en la seva condició de destinatari dels terrenys de domini públic, obres, dotacions i instal·lacions que hauran de ser objecte de cessió obligatòria, en la sessió del Ple del dia 8 de novembre de 2021, ha aprovat el nou conveni regulador de la delegació de les facultats en matèria de recaptació.
6. Que la Diputació de Tarragona, per acord plenari de _____ ha aprovat el nou conveni regulador de la delegació de les facultats en matèria de recaptació.
7. Aquest conveni de delegació es formalitzarà segons el previst als articles 3.1.k), 140 de la LRJSP i 7 del TRLRHL

Per tot això, les parts, de comú acord, formalitzen aquest conveni, que es regirà pels pactes següents

PACTES

Primer. Objecte

L'objecte d'aquest conveni és regular la realització, per part de la Diputació de Tarragona, de les facultats de recaptació en període voluntari i en període executiu de les quotes de l'Entitat Urbanística Col·laboradora Junta de Compensació del PERI 9 de Montbrió del Camp.

La Diputació de Tarragona exercirà les facultats delegades mitjançant l'Organisme Autònom BASE-Gestió d'Ingressos (en endavant, també, BASE).

Les facultats que es deleguen són les que s'especifiquen a continuació:

- a) L'emissió de documents cobradors, rebuts o liquidacions, i acreditacions de pagament.
- b) La recaptació dels mateixos en període voluntari i executiu.

- c) La concessió o denegació d'ajornaments i fraccionaments del pagament del deute, tant en període voluntari com executiu.
- d) L'expedició de la provisió de constrenyiment en relació als ingressos que resultin impagats en període voluntari, així com l'exercici de les funcions pròpies del procediment administratiu de constrenyiment.
- e) La liquidació d'interessos de demora i dels recàrrecs del període executiu
- f) La resolució dels recursos que s'interposin contra els actes realitzats en l'exercici de les facultats delegades.
- g) La resolució d'expedients en matèria de devolució d'ingressos indeguts.
- h) L'expedició de diligències d'embargament.
- i) Resoldre les terceries que es puguin promoure contra la diligència d'embargament.
- j) Defensar els drets de cobrament relatiu als deutes que es trobin afectes a procediments concursals
- k) Aquelles altres actuacions que coadjuvin a la major eficàcia de la recaptació en període voluntari i executiu dels ingressos de dret públic.

Segon. Règim jurídic de l'exercici de la delegació

L'exercici de les facultats delegades s'ajustarà als procediments, tràmits i mesures jurídiques, tècniques, administratives i de qualsevol altra naturalesa, previstes a l'ordenament jurídic i, especialment, al TRLRHL i, supletòriament, a la Llei General Tributària i normes que les desenvolupen, així com a la normativa que en matèria de gestió i recaptació d'ingressos de dret públic aprovi la Diputació de Tarragona. En concret, BASE-Gestió d'Ingressos actuarà d'acord amb el règim previst en els seus Estatuts, el Reglament d'Organització i Funcionament de i l'Ordenança general de gestió, Recaptació i Inspecció de BASE-Gestió d'Ingressos i la resta d'instruccions internes.

Tercer. Règim econòmic de la delegació.

BASE-Gestió d'Ingressos percebrà, com a compensació econòmica per les despeses que hagi d'atendre, les quantitats que resultin de l'aplicació de l'Ordenança fiscal reguladora de les taxes per la prestació de serveis i la realització d'activitats administratives delegades o encomanades a BASE-Gestió d'Ingressos, en funció dels trams de càrrec delegats en període voluntari segons la taula vigent, aplicat sobre els ingressos en període voluntari a favor de la corresponent Entitat Urbanística Col·laboradora.

Respecte de la recaptació en període executiu, el 100% del recàrrec de constrenyiment.

La liquidació de les quantitats resultants es realitzarà mitjançant compensació simultània al transferir la recaptació obtinguda.

Quart. Aplicació comptable i transferència econòmica

L'aplicació comptable, amb el detall de les quantitats recaptades per cada tipus d'ingrés i la transferència de la recaptació resultant es farà mensualment al compte designat per l'Entitat Urbanística Col·laboradora.

Cinquè. Cobrament de rebuts i liquidacions

Els imports dels rebuts per cobrar seran considerats íntegres i no es podrà acceptar el desglossament del pagament per conceptes, en el cas que n'haguessin.

Sisè. Intercanvi d'informació

Les liquidacions de les quotes que s'hagin de cobrar s'enviaran generalment en suport informàtic i sempre d'acord a les normes contingudes al Quadern d'Especificacions per a l'Intercanvi d'Informació entre BASE i les entitats delegants.

BASE-Gestió d'Ingressos tindrà la facultat de retornar a l'Entitat Urbanística Col·laboradora Junta de Compensació del PERI 9 de Montbrió del Camp aquells documents cobradors que no continguin la informació tributària bàsica necessària per al seu cobrament.

BASE-Gestió d'ingressos proporcionarà a l'Entitat Urbanística Col·laboradora la informació comptable i les eines de seguiment dels expedients i d'obtenció d'informació agregada estadística de l'evolució i situació dels expedients sancionadors.

Setè. Exercici de les facultats delegades

La Diputació de Tarragona tindrà, genèricament, les facultats i obligacions que corresponen a l'ens titular de les facultats delegades, d'acord amb la normativa vigent en matèria de recaptació en període voluntari i en període executiu.

A efectes d'adscripció territorial als sistema d'organització de BASE-Gestió d'Ingressos, s'assigna l'Entitat Urbanística Col·laboradora Junta de Compensació del PERI9 de Montbrió del Camp a l'oficina de Reus.

Vuitè. Defensa lletrada

Les despeses de representació i defensa en els recursos contenciosos administratius interposats contra actes administratius derivats de les facultats delegades són a càrrec de BASE-Gestió d'Ingressos. No obstant, en els casos en què BASE- Gestió d'Ingressos sigui condemnada a pagar costes judicials, si la il·legalitat deriva amb tota claredat d'un acte realitzat per l'Entitat Urbanística Col·laboradora Junta de Compensació del PERI 9 de Montbrió del Camp, es repercutiran les costes judicials a aquesta.

En el supòsits d'estimació d'un recurs contenciós administratiu, el reintegrament de les despeses ocasionades per les garanties dipositades per la suspensió de l'acte es realitzarà en funció de la fase en què s'ha produït la no conformitat en dret d'aquest i, en tot cas, en els termes de l'abast de la delegació realitzada.

Novè. Causes d'extinció

Seràn causes d'extinció d'aquest conveni:

- El venciment del termini pel qual s'ha efectuat la delegació o les seves prorrogues.

- L'acord mutu entre les parts signants del conveni.
- L'Incompliment greu dels compromisos de les parts.
- Qualsevol altra causa prevista en la normativa vigent.

Desè. Vigència

Aquest conveni entrarà en vigor el dia de la seva signatura i la seva durada serà de quatre anys a comptar des de la data de l'aprovació per part de la Diputació de Tarragona.

Aquest conveni s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes consecutius de quatre anys, sempre que cap de les dues parts no comuniqui la seva decisió de no prorrogar-lo amb una antelació mínima de tres mesos.

Onzè. Protecció de dades de caràcter personal

El tractament de les dades de caràcter personal se sotmet al que disposa el Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, o normativa que posteriorment la substitueixi.

BASE té la condició d'encarregat del tractament en relació a les dades personals que l'Entitat Urbanística li cedeixi i ha d'adoptar les mesures tècniques i organitzatives adequades per a la protecció d'aquestes.

Les dades cedides s'incorporen, prèvia verificació de la seva coherència, vàlidesa i autenticitat, a les bases de dades de BASE que es considerarà responsable del tractament, des del moment de la signatura del conveni, per la qual cosa ha d'aplicar en atenció a la naturalesa, l'àmbit, el context i les finalitats del tractament, així com els riscos de probabilitat i gravetat diversa per als drets i les llibertats de les persones físiques, les mesures tècniques i organitzatives adequades al Reglament 2016/679, de 27 d'abril, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que respecta al tractament de dades personals i la lliure circulació d'aquestes dades i la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

L'Entitat Urbanística és responsable del tractament de dades personals, com a conseqüència de la informació a la que accedeixi un cop vigent el present acord. Correspon a BASE-Gestió d'Ingressos efectuar el control dels accessos efectuats per les persones autoritzades i està obligada a comunicar les violacions de seguretat relatives a la protecció de dades personals.

L'extinció de la delegació de facultats suposa la cessió de tota la informació de què disposi BASE-Gestió d'Ingressos associada a les dades de l'Ajuntament.

Disposició transitòria única. Concurrencia de convenis

Aquest conveni s'aplicarà exclusivament a les quotes liquidades per l'Entitat Urbanística Col·laboradora Junta de Compensació del PERI9 de Montbrió del Camp a partir del dia 1 de gener de 2021.

Les quotes liquidades amb anterioritat a aquesta data per les quals BASE-Gestió d'Ingressos ja realitzi les actuacions de cobrament en voluntària o executiva quedaran subjectes al Conveni de delegació prèviament signat, que manté la seva vigència.

Com a prova de conformitat amb el contingut d'aquest conveni, les parts el signen en el lloc i la data que s'assenyalen.

32. APROVAR EL NOU CONVENI REGULADOR DE LA DELEGACIÓ DE FACULTATS EN MATÈRIA DE RECAPTACIÓ EN PERÍODE VOLUNTARI I EN PERÍODE EXECUTIU DE LES QUOTES D'URBANITZACIÓ DE LA JUNTA DE COMPENSACIÓ U.A. "LA PLANETA" DEL MUNICIPI DE MONTFERRI.

De conformitat amb l'acord del Consell Rector de BASE-Gestió d'Ingressos, el **PLE per unanimitat ACORDA:**

Les quotes d'urbanització i les quotes de conservació són ingressos de dret públic liquidades per Entitats Urbanístiques Col·laboradores (Juntetes de compensació o Entitats Urbanístiques de Conservació), que poden ser exigides per la via de constrenyiment, d'acord amb l'establert per la legislació urbanística i, en concret, a Catalunya pel Decret Legislatiu 1/2010, de 3 d'agost pel qual s'aprova el Text refós de la Llei d'urbanisme (TRLU).

Aquesta regulació comporta que les quotes urbanístiques es liquidin per les Entitats Urbanístiques (EUC) i Juntetes de Compensació (JC), posteriorment, s'hagin de cedir a l'ajuntament pel cobrament en executiva dels deutes pendents, doncs la via de constrenyiment és una potestat que únicament poden exercir les administracions públiques i que, en aquest cas, li correspon amb caràcter originari a cadascun dels ajuntaments i a BASE, en exercici de la delegació conferida a la Diputació de Tarragona, de conformitat amb l'art. 106.3 de la Llei 7 /1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local, de l'art. 7 del Text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març (TRLRHL) i dels arts. 140 i 141 de la Llei 40/2015, en concordança amb els articles 44.1.g i 122.5 del TRLU, en relació als articles 132 i 136 del mateix text legal.

Actualment BASE-Gestió d'ingressos (en endavant, també, BASE), ofereix als ajuntaments i a les EUC i les JC la possibilitat de delegar la recaptació en voluntària i en executiva de les quotes d'urbanístiques, en tant que ingressos de dret públic no tributari. Aquest servei inclou la col·laboració i l'assessorament jurídic i tècnic per a l'exacció i la recaptació de les quotes. Per acord del Consell Rector de BASE del 5 de desembre de 2014, la delegació ha de ser tant en voluntària com en executiva i mitjançant conveni a tres bandes: Ajuntament, EUC o JC i Diputació.

El mecanisme de relació derivat de l'aplicació dels convenis aprovats fins juny de 2021 s'havia orientat a considerar subjecte actiu del deute a l'ajuntament del municipi on radica l'EUC o la JC, la qual cosa ha generat un seguit de problemes en diversos àmbits.

L'informe del cap de Gestió Tributària proposava aprovar un nou tipus de conveni, a subscriure amb les EUC i JC, regulador de la delegació de facultats en matèria de recaptació de les seves quotes en relació amb les entitats de les quals ja s'està efectuant l'esmentada recaptació, com és el cas de l'Entitat Urbanística Col·laboradora Junta de Compensació de la U.A: "La Planeta" del municipi de Montferri.

El Consell Rector de BASE, en sessió ordinària del dia 22 de juny de 2021, va aprovar el nou model de conveni, a subscriure amb les EUC o les JC i els ajuntaments, que contempla la condició d'ens emissor a aquelles i la seva condició receptora directa dels ingressos obtinguts en l'àmbit de les quotes a la vegada que atorga als ajuntaments la condició d'ens delegants de les quotes en executiva, deslliurant-los de les càrregues d'emissors dels deutes i de la liquidació de les quotes a aquestes entitats.

La Junta de Compensació U.A. "La Planeta" del municipi de Montferri, per acord de l'Assemblea general ordinària del 27 de novembre de 2021, va aprovar el nou model de conveni a signar entre l'esmentada Entitat, l'Ajuntament de Montferri i la Diputació de Tarragona que substituirà a l'anterior i que regularà la delegació conferida i va deixar sense efecte el Conveni regulador anterior.

L'Ajuntament de Montferri ha tramès un certificat de l'acord del Ple del 9 de novembre de 2021, en el qual s'aprova la proposta del nou conveni regulador de la delegació de la recaptació en període voluntari i període executiu de les quotes d'urbanització de la Junta de Compensació U. A. "La Planeta" del seu municipi.

L'informe emès pel secretari, p. d. de BASE de data 13 de gener de 2022 és favorable a l'aprovació del nou model de conveni regulador de la delegació de facultats de la recaptació en període voluntari i en període executiu de les quotes d'urbanització de l'esmentada Entitat.

Per tot això, **S'ACORDA:**

Primer: Aprovar el nou Conveni, regulador de la delegació de facultats en matèria de recaptació de les quotes d'urbanització, a subscriure entre l'Ajuntament de Montferri, la Junta de Compensació U.A. "La Planeta" i la Diputació de Tarragona, que s'annexa amb aquest document i deixar sense efecte el Conveni anterior aprovat per acord de l'Assemblea general extraordinària del 22 de febrer de 2020 de la JC "La Planeta", també per acord del ple de l'Ajuntament de Montferri de data 26 de maig de 2020 i per acord del Ple de la Diputació de Tarragona de data 23 de juliol de 2020.

Segon: Formalitzar el conveni de delegació entre la Junta de Compensació U.A. "La Planeta", l'Ajuntament de Montferri i la Diputació de Tarragona, que s'ajusta al que va aprovar el Consell Rector de BASE, en sessió ordinària del dia 22 de juny de 2021 i el qual s'annexa amb aquest document.

Tercer: Facultar a la Il·lma. Sra. Presidenta de la Diputació de Tarragona per a formalitzar el nou conveni de delegació.

Quart: Publicar el Conveni regulador de la delegació de facultats en matèria de recaptació de quotes d'urbanització a subscriure entre l'Ajuntament de Montferri, la Junta de Compensació U. A. "La Planeta" i la Diputació de Tarragona al Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

ANNEX

CONVENI REGULADOR DE LA DELEGACIÓ DE FACULTATS EN MATÈRIA DE RECAPTACIÓ DE LES QUOTES D'URBANITZACIÓ DE L'EUC JUNTA DE COMPENSACIÓ U.A. "LA PLANETA" DEL MUNICIPI DE MONTFERRI

ENTITATS QUE HI INTERVENEN

La Sra. NOEMÍ LLAURADÓ I SANS, amb NIF _____, presidenta de la Diputació de Tarragona, amb domicili al passeig de Sant Antoni 100, de Tarragona, autoritzada a signar aquest conveni per l'acord del Ple de la Diputació de data __ de _____ de 2022, assistida per la secretària general de la corporació, Sra. PILAR SÁNCHEZ PEÑA.

El Sr. JOSE RUIZ MARÍN, amb NIF _____, alcalde de l'Ajuntament de Montferri, amb domicili al Carrer Major, 35, autoritzat a signar aquest conveni per l'acord del Ple de l'Ajuntament de data 9 de novembre de 2021, assistit per la secretària interventora de l'Ajuntament, Sra. CRISTINA ANTOLÍN VILLANUEVA

El Sr. FERNANDO OLIVENZA SERRA, amb NIF 39661881Z, president de l'Entitat Urbanística Col·laboradora Junta de Compensació de la U.A. "La Planeta" de Montferri, inscrita al Registre d'Entitats Urbanístiques amb el número d'assentament 4801, en nom i representació d'aquesta i autoritzat a signar aquest conveni per l'acord de l'Assemblea General ordinària de data 27 de novembre de 2021, assistit per la Sra. MARIA PAGÁN PAMIES, amb NIF 39638673J, secretària de Entitat l'esmentada.

ANTECEDENTS I MOTIVACIÓ

1. L'article 7 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local, (LRBRL), estableix que les competències de les entitats locals són pròpies o atribuïdes per delegació.
2. L'article 106.3 de la LRBRL i l'article 7 del text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, (TRLRHL), estableixen que la Diputació de Tarragona podrà realitzar, per delegació de les entitats locals integrades en el seu territori, les facultats de gestió, liquidació, inspecció i recaptació dels tributs i restants ingressos de dret públic.

Així mateix l'article 36 de la LRBRL estableix que les diputacions tenen competències pròpies en matèria de cooperació en el foment del desenvolupament econòmic i social del territori que li és propi.

3. Les parts van aprovar, en data 26 de maig de 2020 per part de l'Ajuntament, i en data 22 de febrer de 2020 part de l'Entitat, un Conveni regulador de la delegació de facultats en matèria de recaptació de les quotes urbanístiques que és precís modificar per agilitar i millorar el funcionament de la recaptació, tant en període voluntari com en període executiu d'aquestes quotes.

4. L'Entitat Urbanística Col·laboradora Junta de Compensació de la U.A. "La Planeta" de Montferri, amb NIF V55616544 i domicili a efectes de notificacions al carrer Major, 35, de Montferri (43812), està interessada que la Diputació de Tarragona realitzi per delegació les facultats de recaptació en període voluntari i en període executiu de les seves quotes; per aquest motiu, en data 27 de novembre de 2021, ha aprovat el nou conveni regulador de la delegació de les facultats en matèria de recaptació.

5. El Ple de l'Ajuntament de Montferri, en la seva condició de destinatari dels terrenys de domini públic, obres, dotacions i instal·lacions que hauran de ser objecte de cessió obligatòria, en la sessió del Ple del dia 9 de novembre de 2021, ha aprovat el nou conveni regulador de la delegació de les facultats en matèria de recaptació.

6. Que la Diputació de Tarragona, per acord plenari de _____ ha aprovat el nou conveni regulador de la delegació de les facultats en matèria de recaptació.

7. Aquest conveni de delegació es formalitzarà segons el previst als articles 3.1.k), 140 de la LRJSP i 7 del TRLRHL

Per tot això, les parts, de comú acord, formalitzen aquest conveni, que es regirà pels pactes següents

PACTES

Primer. Objecte

L'objecte d'aquest conveni és regular la realització, per part de la Diputació de Tarragona, de les facultats de recaptació en període voluntari i en període executiu de les quotes de l'Entitat Urbanística Col·laboradora Junta de Compensació de la U.A. "La Planeta" de Montferri.

La Diputació de Tarragona exercirà les facultats delegades mitjançant l'Organisme Autònom BASE-Gestió d'Ingressos (en endavant, també, BASE).

Les facultats que es deleguen són les que s'especifiquen a continuació:

- a) L'emissió de documents cobradors, rebuts o liquidacions, i acreditacions de pagament.
- b) La recaptació dels mateixos en període voluntari i executiu.
- c) La concessió o denegació d'ajornaments i fraccionaments del pagament del deute, tant en període voluntari com executiu.
- d) L'expedició de la provisió de constrenyiment en relació als ingressos que resultin impagats en període voluntari, així com l'exercici de les funcions pròpies del procediment administratiu de constrenyiment.
- e) La liquidació d'interessos de demora i dels recàrrecs del període executiu
- f) La resolució dels recursos que s'interposin contra els actes realitzats en l'exercici de les facultats delegades.
- g) La resolució d'expedients en matèria de devolució d'ingressos indeguts.
- h) L'expedició de diligències d'embargament.
- i) Resoldre les terceries que es puguin promoure contra la diligència d'embargament.
- j) Defensar els drets de cobrament relatiu als deutes que es trobin afectes a procediments concursals
- k) Aquelles altres actuacions que coadjuvin a la major eficàcia de la recaptació en període voluntari i executiu dels ingressos de dret públic.

Segon. Règim jurídic de l'exercici de la delegació

L'exercici de les facultats delegades s'ajustarà als procediments, tràmits i mesures jurídiques, tècniques, administratives i de qualsevol altra naturalesa, previstes a l'ordenament jurídic i, especialment, al TRLRHL i, supletòriament, a la Llei General Tributària i normes que les desenvolupen, així com a la normativa que en matèria de gestió i recaptació d'ingressos de dret públic aprovi la Diputació de Tarragona. En concret, BASE-Gestió d'Ingressos actuarà d'acord amb el règim previst en els seus Estatuts, el Reglament d'Organització i Funcionament de i l'Ordenança general de gestió, Recaptació i Inspecció de BASE-Gestió d'Ingressos i la resta d'instruccions internes.

Tercer. Règim econòmic de la delegació.

BASE-Gestió d'Ingressos percebrà, com a compensació econòmica per les despeses que hagi d'atendre, les quantitats que resultin de l'aplicació de l'Ordenança fiscal reguladora de les taxes per la prestació de serveis i la realització d'activitats administratives delegades o encomanades a BASE-Gestió d'Ingressos, en funció dels trams de càrrec delegats en període voluntari segons la taula vigent, aplicat sobre els ingressos en període voluntari a favor de la corresponent Entitat Urbanística Col·laboradora.

Respecte de la recaptació en període executiu, el 100% del recàrrec de constrenyiment.

La liquidació de les quantitats resultants es realitzarà mitjançant compensació simultània al transferir la recaptació obtinguda.

Quart. Aplicació comptable i transferència econòmica

L'aplicació comptable, amb el detall de les quantitats recaptades per cada tipus d'ingrés i la transferència de la recaptació resultant es farà mensualment al compte designat per l'Entitat Urbanística Col·laboradora.

Cinquè. Cobrament de rebuts i liquidacions

Els imports dels rebuts per cobrar seran considerats íntegres i no es podrà acceptar el desglossament del pagament per conceptes, en el cas que n'haguessin.

Sisè. Intercanvi d'informació

Les liquidacions de les quotes que s'hagin de cobrar s'enviaran generalment en suport informàtic i sempre d'acord a les normes contingudes al Quadern d'Especificacions per a l'Intercanvi d'Informació entre BASE i les entitats delegants.

BASE-Gestió d'Ingressos tindrà la facultat de retornar a l'Entitat Urbanística Col·laboradora Junta de Compensació de la U.A. "La Planeta" de Montferri aquells documents cobradors que no continguin la informació tributària bàsica necessària per al seu cobrament.

BASE-Gestió d'ingressos proporcionarà a l'Entitat Urbanística Col·laboradora la informació comptable i les eines de seguiment dels expedients i d'obtenció d'informació agregada estadística de l'evolució i situació dels expedients sancionadors.

Setè. Exercici de les facultats delegades

La Diputació de Tarragona tindrà, genèricament, les facultats i obligacions que corresponen a l'ens titular de les facultats delegades, d'acord amb la normativa vigent en matèria de recaptació en període voluntari i en període executiu.

A efectes d'adscripció territorial als sistema d'organització de BASE-Gestió d'Ingressos, s'assigna l'Entitat Urbanística Col·laboradora Junta de Compensació de la U.A. "La Planeta" de Montferri a l'oficina de VALLS.

Vuitè. Defensa lletrada

Les despeses de representació i defensa en els recursos contenciosos administratius interposats contra actes administratius derivats de les facultats delegades són a càrrec de BASE-Gestió d'Ingressos. No obstant, en els casos en què BASE- Gestió d'Ingressos sigui condemnada a pagar costes judicials, si la il·legalitat deriva amb tota claredat d'un acte realitzat per l'Entitat Urbanística Col·laboradora Junta de Compensació de la U.A. "La Planeta" de Montferri, es repercutiran les costes judicials a aquesta.

En el supòsits d'estimació d'un recurs contenciós administratiu, el reintegrament de les despeses ocasionades per les garanties dipositades per la suspensió de l'acte es realitzarà en funció de la fase en què s'ha produït la no conformitat en dret d'aquest i, en tot cas, en els termes de l'abast de la delegació realitzada.

Novè. Causes d'extinció

Seran causes d'extinció d'aquest conveni:

- El venciment del termini pel qual s'ha efectuat la delegació o les seves prorrogues.

- L'acord mutu entre les parts signants del conveni.
- L'Incompliment greu dels compromisos de les parts.
- Qualsevol altra causa prevista en la normativa vigent.

Desè. Vigència

Aquest conveni entrarà en vigor el dia de la seva signatura i la seva durada serà de quatre anys a comptar des de la data de l'aprovació per part de la Diputació de Tarragona.

Aquest conveni s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes consecutius de quatre anys, sempre que cap de les dues parts no comuniqui la seva decisió de no prorrogar-lo amb una antelació mínima de tres mesos.

Onzè. Protecció de dades de caràcter personal

El tractament de les dades de caràcter personal se sotmet al que disposa el Reglament (UE) 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, o normativa que posteriorment la substitueixi.

BASE té la condició d'encarregat del tractament en relació a les dades personals que l'Entitat Urbanística li cedeixi i ha d'adoptar les mesures tècniques i organitzatives adequades per a la protecció d'aquestes.

Les dades cedides s'incorporen, prèvia verificació de la seva coherència, vàlidesa i autenticitat, a les bases de dades de BASE que es considerarà responsable del tractament, des del moment de la signatura del conveni, per la qual cosa ha d'aplicar en atenció a la naturalesa, l'àmbit, el context i les finalitats del tractament, així com els riscos de probabilitat i gravetat diversa per als drets i les llibertats de les persones físiques, les mesures tècniques i organitzatives adequades al Reglament 2016/679, de 27 d'abril, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que respecta al tractament de dades personals i la lliure circulació d'aquestes dades i la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

L'Entitat Urbanística és responsable del tractament de dades personals, com a conseqüència de la informació a la que accedeixi un cop vigent el present acord. Correspon a BASE-Gestió d'Ingressos efectuar el control dels accessos efectuats per les persones autoritzades i està obligada a comunicar les violacions de seguretat relatives a la protecció de dades personals.

L'extinció de la delegació de facultats suposa la cessió de tota la informació de què disposi BASE-Gestió d'Ingressos associada a les dades de l'Ajuntament.

Disposició transitòria única. Concurrència de convenis

Aquest conveni s'aplicarà exclusivament a les quotes liquidades per l'Entitat Urbanística Col·laboradora Junta de Compensació de la U.A. "La Planeta" de Montferri a partir del dia 1 de gener de 2021.

Les quotes liquidades amb anterioritat a aquesta data per les quals BASE-Gestió d'Ingressos ja realitzi les actuacions de cobrament en voluntària o executiva quedaran subjectes al Conveni de delegació prèviament signat, que manté la seva vigència.

Com a prova de conformitat amb el contingut d'aquest conveni, les parts el signen en el lloc i la data que s'assenyalen.

PRECS I PREGUNTES

No n'hi ha cap.

La **Presidenta** finalment afegeix:

"Moltes gràcies a tothom i que tingueu bon dia. A veure si ens veiem ja en persona."

No havent-hi més assumptes a tractar s'aixeca la sessió, jo la secretària dono fe.

Secretària general

Presidenta


Pilar Sanchez Peña

Noemi Llauro Sans

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Diputació de Tarragona. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE 473920BcbF7C476B563E46ED07A032C9 i data d'emissió 02/03/2022 a les 09:07:07

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:

Maria Pilar Sanchez Peña - DNI ** (SIG) el dia 09/02/2022 a les 14:19:09 i ** Noemí Llauredó i Sans (R:P4300000I) el dia 10/02/2022 a les 08:28:01



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



Diputació Tarragona

**Àrea de Recursos Humans, Ocupació i Emprenedoria
Unitat d'Assistència Tècnica – Suport a les Persones**

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

Índex

1. Objectius
2. Àmbit d'aplicació
3. Principis i garanties
4. Definició i tipologies d'assetjament
5. Estratègies preventives
6. Funcions i responsabilitats
7. Fases del procediment
8. Terceres persones denunciants
9. Mesures cautelars
10. Seguiment i avaluació del Protocol
11. Divulgació i informació del Protocol
12. Responsabilitats derivades del procediment
13. Marc normatiu i legislació aplicable

Annexos

- Annex I. Model de denúncia interna
- Annex II. Diagrames de procediment

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 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 (temporal o fix, laboral o funcionari, personal eventual, personal en pràctiques) de la Diputació de Tarragona i dels seus organismes autònoms.

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

Aquest protocol serà d'aplicació al personal docent, tècnic, administratiu i de serveis les Escoles d'Educació Especial, Escoles i Conservatori de Música i Escoles d'Art i Disseny que formen part de Diputació de Tarragona, excepte en tot allò que les hi sigui d'aplicació d'acord amb el protocol específic per a centres educatius.

En el cas que cap de les parts, demandant i demandada, sigui personal de la Diputació o dels seus organismes autònoms però depengui d'un tercer el qual dugui a terme activitats o presti serveis a la corporació, serà d'aplicació el Protocol de coordinació d'activitats empresarials, i no aquest. En aquest cas s'establirà una comunicació recíproca entre Diputació de Tarragona i l'altre part implicada, respecte el cas en concret, amb la finalitat d'arribar a un acord sobre el seu tractament i resolució.

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 la Diputació o algun dels seus organismes autònoms. 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 du 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 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 y 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.

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 l'assetjador o la 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.

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 al treballador 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

- ✓ 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,
 - 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 directa 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+) 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 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 dels treballadors.
- ✓ Oferir accions formatives i informatives a tot el personal de la corporació.
- ✓ Fer accions formatives que fomentin assertivitat, habilitats directives, gestió emocional, gestió de l'estrès, comunicació verbal no sexista, etc.
- ✓ Oferir accions formatives i informatives especialitzades als membres de la Comissió d'Igualtat, als membres de l'Òrgan d'Investigació (OI) i als delegats i delegades de prevenció de riscos, 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

La Diputació de Tarragona 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, comandaments, subordinats, proveïdors 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, 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.

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.

A l'Àrea de Recursos Humans, Ocupació i Emprenedoria (RHOiE)

- a. Promoure un entorn lliure d'assetjament.
- b. Contribuir a la implementació de les mesures preventives i correctores proposades per l'OI.
- c. Aportar la informació que li sigui sol·licitada perquè els membres de l'OI estableixin el diagnòstic de la situació i adoptin les accions que considerin oportunes en cada cas.
- d. 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.
- e. Realitzar el seguiment de les persones implicades un cop finalitzat el procés, si s'escau.
- f. Iniciar d'ofici, si escau, les actuacions per determinar l'existència de possibles responsabilitats disciplinàries derivades dels fets denunciats.
- g. 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 cas de ficar-ho en coneixement del Ministeri Fiscal el procediment de l'expedient sancionador es suspèn fins resolució per la via judicial.

A la Unitat de Seguretat i Salut

- a. Facilitar a la persona de referència informació i assessorament, en cas que ho sol·liciti.
- b. Fer el seguiment de la implantació de les mesures correctores i del control de la seva efectivitat.
- c. Donar assessorament tècnic a les persones afectades pel possible assetjament i valorar la conveniència d'intervenció de serveis especialitzats en l'àmbit de la medicina i la psicologia per a evitar o minimitzar al màxim la seva afectació.
- d. Donar compte al Comitè de Seguretat i Salut dels casos denunciats.
- 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, accions, obligacions que siguin de la seva competència.

6.2. Funcions dels òrgans que intervenen

Persona de referència

- a. Acol·lidir, 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.
- 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 a l'Àrea de Recursos Humans, Ocupació i Emprenedoria.
- h. Emetre l'informe no vinculant i convocar l'Òrgan d'Investigació per a donar-li compte.

Es nomenaran, d'acord amb la representació del personal i en el si de la Comissió d'Igualtat, un mínim de dues persones de referència, amb formació i aptituds necessàries, per a donar suport en aquest procés.

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.

El nomenament d'aquestes persones de referència serà per quatre anys. Per a modificar aquest nomenament caldrà l'aprovació de la Comissió d'Igualtat i 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, la Comissió d'Igualtat en podrà acordar el seu cessament.

A petició de les persones implicades, la representació legal dels treballadors i de les treballadores podrà actuar com a enllaç.

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 a la Unitat de Seguretat i Salut i a 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 algun membre de l'OI no actuï sota els principis d'aquest Protocol, la Comissió d'Igualtat en podrà acordar el seu cessament.

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

Composició de l'Òrgan:

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

Per la part social es designaran quatre membres, un representant per cada sindicat, amb els seus corresponents suplents, i s'ordenaran d'acord amb la representativitat obtinguda:

- 1.- Intersindical;
- 2.- UGT;
- 3.- CCOO;
- 4.- USTEC.STEs (IAC)

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, d'acord amb el següent ordre:

- 1^r. Cas d'activació: intervenen representants 1 i 2
- 2ⁿ. Cas d'activació: intervenen representants 2 i 3
- 3^r. Cas d'activació: intervenen representants 3 i 4
- 4^t. Cas d'activació: intervenen representants 4 i 1

El segon 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.

En el cas que s'activi el protocol de centres educatius s'afegirà, a més, un membre de la comunitat educativa del centre en qüestió.

Quan sigui necessari seran substituïdes pels seus suplents.

Actuacions:

Constituint l'òrgan, un membre de la representació social i un 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 tots els membres de l'OI.

7. Fases d'actuació

El Protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral de la Diputació de Tarragona només s'activa un cop rebuda la denúncia interna (annex 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, i 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 podem proposar a l'Àrea de Recursos Humans, Ocupació i Emprenedoria, 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 o qualsevol altre.

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 el 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 querrela 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 si suspèn el procediment en via interna fins que la resolució judicial esdevingui ferma, als efectes de tramitació d'un expedient sancionador, vinculant únicament a l'Administració, en aquest cas a Diputació de Tarragona 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 al cap de l'Àrea de Recursos Humans, Ocupació i Emprenedoria.

Si la persona sol·licitant decideix continuar amb el procediment, ha de presentar una denúncia dirigida a l'OI per escrit (annex 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.

L'Àrea de Recursos Humans, Ocupació i Emprenedoria 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 al cap de l'Àrea de Recursos Humans, Ocupació i Emprenedoria i, en el cas de no arribar a un acord, també a la persona de referència i a la Unitat de Seguretat i Salut.

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, l'Òrgan d'Investigació emet un informe preceptiu adreçat al cap de l'Àrea de Recursos Humans, Ocupació i Emprenedoria sense fer cap investigació.

Si hi ha indicis d'alguna conducta d'assetjament, nomena entre els seus membres dos 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, la Unitat de Seguretat i Salut, RHOIE, l'OI o els representants dels treballadors 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, els membres responsables de la investigació elaboren un informe no vinculant amb les conclusions pertinents, el qual han de signar tots els membres de l'OI i lliurar al cap de l'Àrea de Recursos Humans, Ocupació i Emprenedoria en un termini de set dies hàbils des de la darrera actuació d'investigació dels membres de l'OI.

7.4. Fase final

El cap de l'Àrea de Recursos Humans, Ocupació i Emprenedoria 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 pertocuen, i informa els membres de l'OI i de la Unitat de Seguretat i Salut.

Així mateix, l'Àrea de Recursos Humans, Ocupació i Emprenedoria 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

La Comissió d'Igualtat farà anualment el seguiment i l'anàlisi de l'aplicació del Protocol de 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 qualsevol dels membres de la Comissió d'Igualtat 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 sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, 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

La Diputació de Tarragona es compromet a difondre aquest Protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a totes les persones membres, i en especial al Comitè de Coordinació i 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 a la intranet 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 sigui accessible a tercers vinculats amb la Diputació de Tarragona. 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 tots els proveïdors de la Diputació de Tarragona.

12. Responsabilitats derivades del procediment

Tota violació demostrada dels drets establerts en aquest Protocol ha de ser objecte 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 conclougui la inexistència total i absoluta dels fets que es denunciïn, es declarin els fets totalment 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.- Text Refós 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 delictes.

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

Àmbit autonòmic:

10.- 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.

11.- 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.

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

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

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

15. - 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.

Annex I

ENTRADA

LOPD

(Document d'ús intern. No publicar ni fer difusió)

DENÚNCIA INTERNA PER A ACTIVAR EL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I EL TRACTAMENT DE L'ASSETJAMENT LABORAL EN L'ÀMBIT DE DIPUTACIÓ DE TARRAGONA.

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

Nom i cognoms:

DNI:

Edat:

Gènere: Femení

Masculí

No definit

Àrea:

Unitat:

Telèfon de contacte:

Adreça electrònica:

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms:

DNI:

Edat:

Gènere: Femení

Masculí

No definit

Àrea:

Unitat:

Telèfon de contacte:

Adreça electrònica:

EXPOSO QUE:

Descripció dels fets denunciats: (cal concretar el motiu, adjuntar documentació justificativa, si escau)

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

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

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

Sí No

En cas afirmatiu, les recomanacions de la persona de referència han estat:

Existència d'evidències d'una situació d'assetjament.....

No existència d'evidència d'una situació d'assetjament.....

PERSONES DE REFERÈNCIA

Persones de referència:

1.- Nom i cognoms:

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 l'abordatge de l'assetjament en l'àmbit laboral de la Diputació de Tarragona.

Nom i cognoms,

Signatura

Lloc i data:

HE REBUT

Nom i cognoms,

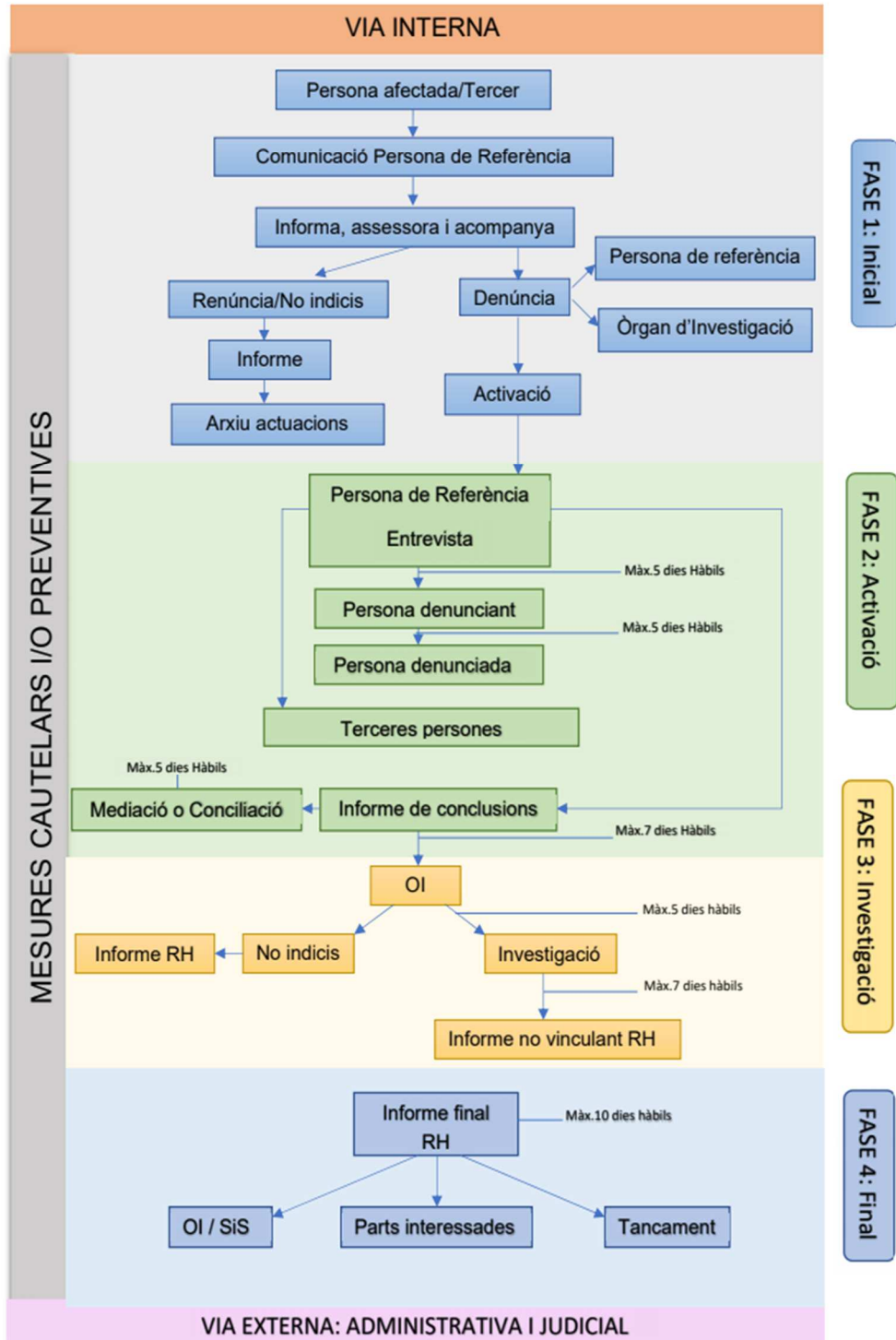
Signatura

Lloc i data:

PERSONA DE REFERÈNCIA PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT LABORAL

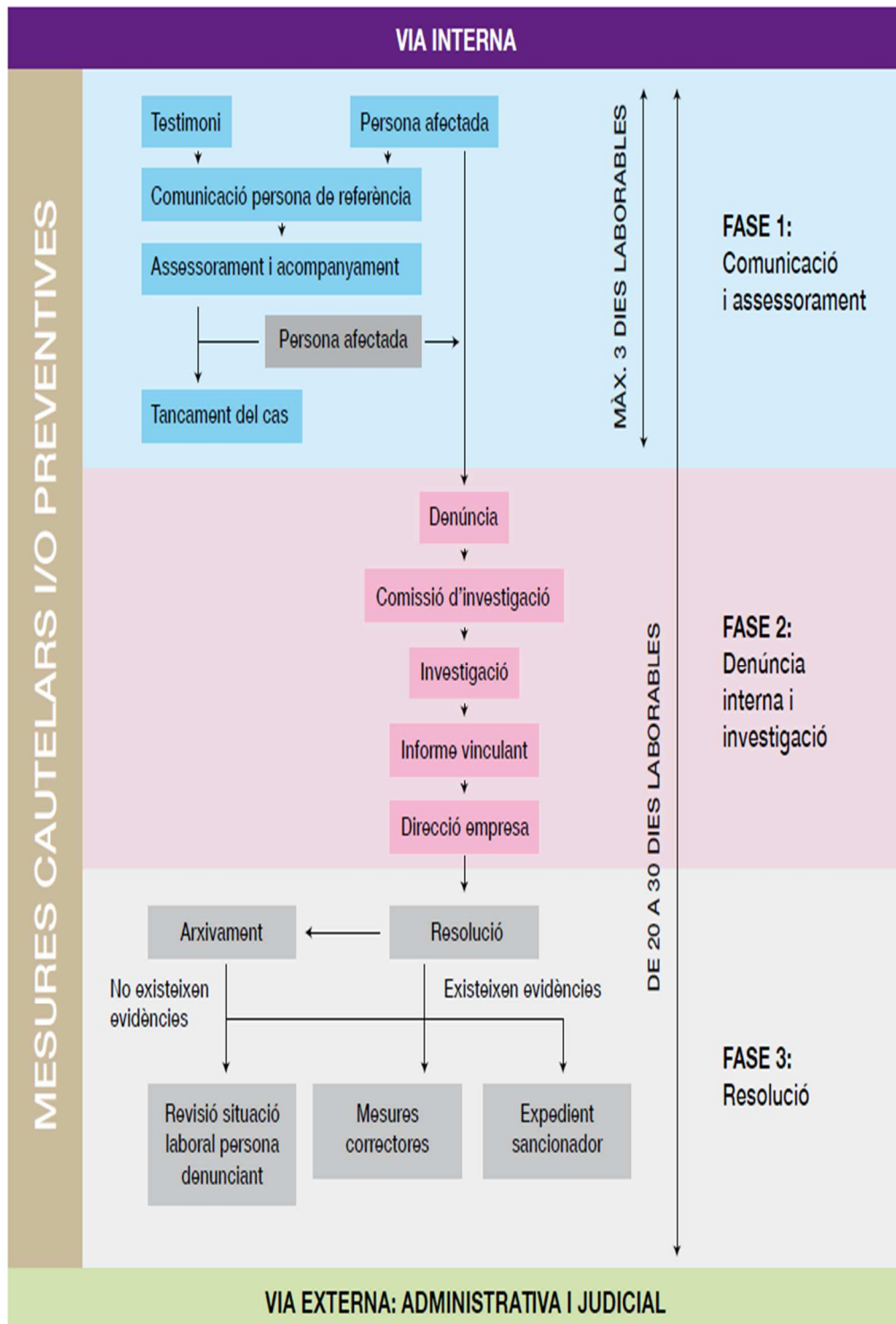
Annex II

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



Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Diputació de Tarragona. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Enx amb el CVE 4739205CaF7C476BB63E46ED07A032C9 i data d'emissió 02/03/2022 a les 09:07:07

**PROTOCOL D'ASSETJAMENT PER A TERCERS RELACIONATS EN L'ÀMBIT LABORAL
AMB DIPUTACIÓ DE TARRAGONA**



Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic custodiat per Diputació de Tarragona. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE 473200CaF7c476BB63E46ED07A032C9 i data d'emissió 02/03/2022 a les 09:07:07

DILIGÈNCIA per fer constar que:

Aquest document que conté el protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral de Diputació de Tarragona, ha estat aprovat com a annex pel Ple, en la data que consta en el corresponent acord.

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic custodiat per Diputació de Tarragona. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE 473205CBF7C476BB63E46ED07A032C9 i data d'emissió 02/03/2022 a les 09:07:07

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Diputació de Tarragona. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE 47320E8F7C476BB63E46E07A032C9 i data d'emissió 02/03/2022 a les 09:07:07

SIGNAT ELECTRÒNICAMENT PER:

Maria Pilar Sanchez Peña - DNI ** (SIG) el dia 09/02/2022 a les 14:19:09 i ** Noemí Llauredó i Sans (R:P430000I) el dia 10/02/2022 a les 08:28:01



PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I EL TRACTAMENT DE L'ASSETJAMENT EN ELS CENTRES EDUCATIUS DE LA DIPUTACIÓ DE TARRAGONA



Àrea de Recursos Humans, Ocupació i Emprenedoria
Unitat d'Assistència Tècnica – Suport a les persones

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I EL TRACTAMENT DE L'ASSETJAMENT EN ELS CENTRES EDUCATIUS DE LA DIPUTACIÓ DE TARRAGONA

Índex

1. Objecte.
2. Objectius específics del protocol.
3. Àmbit d'aplicació.
4. Garanties i principis del procediment.
5. Definició i tipologies d'assetjament.
6. Estratègies preventives.
7. Responsabilitats.
8. Procediment i protocols d'acord amb les parts implicades.
9. Mesures cautelars.
10. Altres vies d'actuació.
11. Seguiment i avaluació del Protocol.
12. Comunicació del Protocol.
13. Responsabilitats derivades del procediment.
14. Marc normatiu i legislatiu.

Annexos

- Annex I. Model de denúncia interna.
- Annex II. Diagrames del procediment de Protocols de Diputació de Tarragona.
- Annex III. Diagrama dels protocols específics per centres educatius.

1. Objecte

Aquest protocol té per objecte establir les pautes d'actuació per definir el marc de prevenció, detecció, identificació i d'actuació davant de qualsevol situació assetjament psicològic, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per identitat de gènere i orientació sexual, assetjament per mòbil discriminatori o qualsevol altra modalitat d'assetjament que pugui esdevenir en l'àmbit laboral amb la finalitat d'erradicar aquest tipus de conducta, que es pugui produir als Centres d'Educació Especial, Escoles d'Art i Disseny i Escoles i Conservatoris de Música que formen part de Diputació de Tarragona.

2. Objectius específics del protocol

Els objectius específics del protocol vénen determinats per les diferents especificitats dels Centres d'Educació Especial, Escoles d'Art i Disseny i Escoles i Conservatoris de Música en els que ha de ser d'aplicació, atès que s'interrelacionen treballadors/es de Diputació de Tarragona, alumnat (majors i menors d'edat), famílies i personal extern que té una relació laboral directa o indirecta amb la corporació, sigui de curta o llarga durada, constituint totes les parts, una comunitat educativa.

En aquesta comunitat educativa tots els membres han de tindre garantida la seguretat i defensa de la seva integritat física i psicològica, així com garantits els seus drets.

Els objectius específics del present protocol són:

- Establir els mecanismes de prevenció, detecció, 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 altra modalitat d'assetjament que pugui esdevenir en els Centres d'Educació Especial, Escoles d'Art i Disseny i Escoles i Conservatoris de Música.
- Determinar en funció de les persones afectades per qualsevol de les tipologies d'assetjament mencionades anteriorment, quin és el procediment a seguir.
- Assegurar a través del protocol de centres un entorn educatiu i un clima laboral lliure d'assetjament en qualsevol de les seves modalitats.
- Garantir a les persones treballadores i tercers vinculats amb els centres el coneixement del present protocol i les seves actualitzacions.
- Informar, formar i sensibilitzar a tota la comunitat educativa en matèria d'assetjament.
- Establir les mesures preventives, de protecció i resposta necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.

- Disposar del procediment d'actuació i acompanyament en els casos que sigui necessari intervenir, per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dins dels terminis que estableix el protocol, en la mesura del possible.

3. Àmbit d'aplicació

El protocol per a la prevenció, detecció i tractament de l'assetjament en els Centres d'Educació Especial, Escoles d'Art i Disseny i Escoles i Conservatoris de Música, és d'aplicació a tot el personal docent, personal tècnic, personal de suport a la docència i personal d'administració i serveis, en condició de funcionari, laboral temporal o fix, de jornada completa o parcial, i tanmateix al personal en pràctiques i a tota la comunitat educativa de la Diputació de Tarragona.

També és d'aplicació quan en el possible assetjament, una de les parts (demanant o demandada) és treballador/a, alumnat o familiar d'alguns dels centres de la Diputació de Tarragona i l'altra part (demanant o demandada) és una persona que du a terme activitats o presta serveis a la corporació (proveïdors o col·laboracions externes, persones d'altres empreses que presten els seus serveis en els equipaments i les instal·lacions i professionals externs que realitzen activitats extraescolars/complementàries dins i/o fora del centre educatiu).

Els límits de l'entorn educatiu no són determinants ni pel lloc físic, ni per la jornada laboral i/o lectiva, ni per la forma de vinculació jurídica amb la Diputació.

L'assetjament en l'entorn educatiu es pot produir en qualsevol lloc o moment en què es trobin les persones per raons laborals, professionals o educatives. Això inclou, per exemple, els desplaçaments per raó de l'activitat, les assistències a activitats formatives o jornades, les reunions o els actes socials, activitats extraescolars i complementàries, etc.

Les administracions educatives han de regular els protocols d'actuació davant d'indicis d'assetjament escolar, ciberassetjament, assetjament sexual, violència de gènere, sexe, orientació sexual i qualsevol altra manifestació de violència, així com els requisits i les funcions que ha d'exercir el coordinador o coordinadora de benestar i protecció, que s'ha de designar a tots els centres educatius independentment de la seva titularitat.

4. Garanties i principis del procediment

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

a) Respecte i protecció

L'actuació s'ha de realitzar 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 testimonis.

b) Presumpció d'innocència

Ha d'estar garantida durant totes les fases del procediment fins a 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.

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.

5. Definició i tipologies d'assetjament

5.1. Tipologies en funció de la direcció de les interaccions.

En funció de la direcció de les interaccions entre l'assetjador o l'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 o sobre l'alumnat.
- **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, o la pressió exercida de l'alumnat sobre el personal docent, tècnic i de suport a la docència.
- **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 o la pressió exercida per part d'un alumne/a, o grup d'alumnat sobre altres companys.

5.2. Tipologies d'assetjament.

5.2.1 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 educativa 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.

Elements per a la seva conceptualització

- ✓ El comportament és reiterat i freqüent.
- ✓ Les conductes són exercides per:
 - Abús de poder: Quan no es compleixen 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 al treballador/a se li assignen.
- Reprendre'l reiteradament davant d'altres persones.

5.2.2 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

- ✓ 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 prou 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.

5.2.3. 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 a l'Organització, 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 si 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 o alumna només pel fet de ser dona/noia.
 - D'una treballadora o alumna per estar embarassada o per la seva maternitat.
 - D'un/a treballador/a, alumne/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 o en l'exercici d'un dret educatiu previst en el compliment del seu currículum.
- a) Així mateix, en relació amb les dones /noies constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable relacionat amb les situacions mencionades anteriorment. Sens perjudici que a vegades aquestes conductes, també puguin afectar homes /nois que exerceixen els seus drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral o que exerceixen els seus drets educatius.
- b) 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 o forçar a l'alumnat a renunciar a la participació d'activitats educatives curriculars.

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.

5.2.4. 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+) 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 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.

5.2.5. 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.

6. Estratègies preventives

Es tracta de potenciar conductes, desenvolupar mesures i mecanismes d'actuació dins els Centres d'Educació Especial, Escoles d'Art i Disseny i Escoles i Conservatoris de Música, per tal de prevenir les conductes que comportin risc o puguin esdevenir en qualsevol modalitat d'assetjament mencionades anteriorment.

Cal tenir en compte les següents actuacions preventives a portar a terme en els centres educatius:

- Definir normes internes clares, sense excepcions, per a reduir les situacions de risc i les introduïrem en el document de Normes d'Organització i Funcionament del centre (NOFC) per a la seva difusió i aplicació.

- Dissenyar les activitats extraescolars/complementàries evitant les situacions de risc.
- Adaptar mecanismes àgils de comunicació en tots els casos de sospita.
- Observar i traslladar amb objectivitat els indicadors dels casos de sospita.
- Identificar i aplicar mesures correctores davant de situacions de risc.
- Realitzar formació programada per la Corporació o altres entitats en matèria d'assetjament.
- Comunicar-se i relacionar-se de forma clara i directa amb l'alumnat i amb altres professionals i membres de la comunitat educativa tot respectant i garantint els principis establerts en aquest protocol.
- Evitar qualsevol situació afectiva que pugui ser interpretada erròniament per part de l'alumnat i/o família o altres companys/es.
- Fer ús adequat i responsable de les tecnologies de comunicació (mòbils, WhatsApp, xarxes socials...), ús del llenguatge, exclusivament dirigit a la pràctica docent.
- Evitar el lliurament de fotografies o d'altres objectes personals que puguin confondre la relació amb l'alumnat i puguin ser interpretats erròniament per aquests, les famílies o altres companys/es.
- Limitar les relacions personals fora de l'horari lectiu i/o laboral.
- No sol·licitar dades innecessàries per a l'exercici docent o gestió administrativa, i en cap cas, sense el coneixement i l'autorització de les famílies o tutors en el cas de menors d'edat.
- Conèixer les conductes contràries a la convivència i l'aplicació de les mesures educatives, de mediació i correctores i vetllar perquè s'ajustin a la normativa vigent.
- Difondre el protocol a tota la comunitat educativa i garantir la seva exposició en llocs visibles per al seu coneixement.
- Vetllar pel compliment de la Llei de protecció de dades de caràcter personal respecte l'ús i difusió d'imatges dels menors als centres, i garantir el dret a la intimitat.

7. Responsabilitats

La Diputació de Tarragona té la responsabilitat de garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball i a un entorn educatiu productiu i segur, i té l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones que treballen i que es formen en qualsevol dels centres educatius de l'organització.

Tanmateix, les directores, directors, o l'àrea competent de la Diputació, es responsabilitzaran per tal que la comunitat educativa estigui informada dels protocols d'actuació existents així com de l'execució i el seguiment de les actuacions previstes en els mateixos. Sempre garantint els drets de les persones afectades.

Els Centres d'Educació Especial, Escoles d'Art i Disseny i Escoles i Conservatoris de Música inclouran, dintre del projecte educatiu un Pla de convivència on es concretarà l'organització i el funcionament del centre en relació a la prevenció de la violència i assetjament en qualsevol de les seves modalitats, les línies generals del model de convivència i les normes que la regularan.

Quan les mesures correctores adoptades pel director o directora corresponguin a conductes de l'alumnat que perjudiquin greument la convivència de centre, el Consell Escolar, a instància de pares, mares o tutors legals o, si escau, de l'alumnat, podrà revisar la decisió adoptada i proposar, si escau, les mesures oportunes.

7.1. Funcions assignades de manera general.

Totes les persones que integren la Corporació, els Centres d'Educació Especial, Escoles d'Art i Disseny i Escoles i Conservatoris de Música de Diputació de Tarragona han d'observar, de manera general, els seqüents comportaments:

- a) Tractar amb respecte i consideració els companys i companyes, comandaments, subordinats, proveïdors 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 de qualsevol tipus d'assetjament laboral.

Als càrrecs acadèmics i el personal que ocupin llocs de comandament

- a) Vetllar per reduir i eliminar els factors de risc que poden generar situacions d'assetjament en qualsevol de les seves modalitats en els centres educatius.
- b) Garantir l'acompliment i el seguiment del procediment i els principis que estableix el Protocol.
- c) Observar, vigilar i comunicar els indicis d'assetjament en qualsevol de les seves modalitats, que es detectin.

- d) Promoure que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i els processos establerts i posar en coneixement de la Direcció del centre de manera immediata qualsevol indicati que pogués comportar l'aplicació d'aquest protocol.
- e) Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui un comportament no adequat.
- f) 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 (OI).

Al personal docent, tècnic, administratiu i de serveis

- a) Comunicar les possibles situacions d'assetjament en qualsevol de les seves modalitats que detectin.
- b) 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 (OI).
- c) 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.
- d) Garantir l'acompliment i el seguiment del procediment i els principis que estableix el Protocol.
- e) Promoure que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i els processos establerts i posar en coneixement de la Direcció del centre de manera immediata qualsevol indicati que pogués comportar l'aplicació d'aquest protocol.

A l'alumnat

- a) Tractar amb respecte els companys i companyes i qualsevol altra persona amb la que es relacionin i evitar les situacions que puguin ser ofensives, abusives o discriminatòries.
- b) No ignorar situacions d'assetjament en qualsevol de les seves modalitats de què es tingui coneixement.
- c) Informar dels casos de possible assetjament de què es tingui coneixement atenent el deure de confidencialitat i privacitat de les persones implicades.
- d) Col·laborar en els procediments aportant la informació de es disposi relacionada amb la que es relacionin i evitar les situacions que puguin ser ofensives, abusives o discriminatòries.
- e) Estar informats i conèixer el pla de convivència del centre educatiu.

A les famílies

- a) Estar informats i conèixer el pla de convivència dels Centres d'Educació Especial, Escoles d'Art i Disseny i Escoles i Conservatoris de Música.
- b) No ignorar situacions d'assetjament en qualsevol de les seves modalitats de què es tingui coneixement, siguin o no siguin parts implicades en els fets.
- c) Comunicar les conductes o comportaments que suposin assetjament en qualsevol modalitat o puguin propiciar-lo, quan tinguin coneixement dels fets, a la Direcció del centre.
- d) Col·laborar en els procediments aportant la informació de què es disposi relacionada amb els fets investigats requerida a sol·licitud de l'Òrgan d'Investigació (OI).
- 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 sensibilitzant en l'àmbit familiar.
- f) Vetllar per mantenir el respecte dins l'àmbit de la comunitat educativa i envers tots els membres que la conformen.

A la representació legal dels treballadors i de les treballadores

- a) Contribuir a la prevenció de l'assetjament en qualsevol modalitat mitjançant la sensibilització del personal.
- b) Comunicar les conductes o comportaments que suposin assetjament en qualsevol modalitat o puguin propiciar-lo a la persona de referència.
- c) Participar en l'elaboració i el seguiment del Protocol d'assetjament.
- 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 treballadors que puguin estar patint aquesta situació.
- g) Garantir els compromisos i processos establerts en aquests Protocol.

A l'Àrea de Recursos Humans, Ocupació i Emprenedoria (RHOiE)

- a) Promoure un entorn lliure d'assetjament.
- b) Contribuir a la implementació de les mesures preventives i correctores proposades per l'OI.

- c) Aportar la informació que li sigui sol·licitada perquè els membres de l'OI estableixin el diagnòstic de la situació i adoptin les accions que considerin oportunes en cada cas.
- d) 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.
- e) Realitzar el seguiment de les persones implicades un cop finalitzat el procés, si s'escau.
- f) Iniciar d'ofici, si escau, les actuacions per determinar l'existència de possibles responsabilitats disciplinàries derivades dels fets denunciats.
- g) 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 cas de ficar-ho en coneixement del Ministeri Fiscal el procediment de l'expedient sancionador es suspendrà fins resolució per la via judicial.

A la Unitat de Seguretat i Salut

- a) Facilitar a la persona de referència informació i assessorament, en cas que ho sol·liciti.
- b) Fer el seguiment de la implantació de les mesures correctores i del control de la seva efectivitat.
- c) Donar assessorament tècnic a les persones afectades pel possible assetjament i valorar la conveniència d'intervenció de serveis especialitzats en l'àmbit de la medicina i la psicologia per a evitar o minimitzar al màxim la seva afectació.
- d) Donar compte al Comitè de Seguretat i Salut dels casos denunciats.
- 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) Prendre les accions oportunes en cas d'incompliment per part dels treballadors/es de les mesures regulades per aquest protocol en l'àmbit de les seves competències.

7.2 Funcions dels òrgans que intervenen

Persona 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.
- 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 a l'Àrea de Recursos Humans, Ocupació i Emprenedoria.
- h) Emetre l'informe no vinculant i convocar l'Òrgan d'Investigació per a donar-li compte.

Es nomenaran, d'acord amb la representació del personal i en el si de la Comissió d'Igualtat, un mínim de dues persones de referència, amb formació i aptituds necessàries, per a donar suport en aquest procés.

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 lliurement entre qualsevol de les persones de referència designades.

El nomenament d'aquestes persones de referència serà per quatre anys. Per a modificar aquest nomenament caldrà l'aprovació de la Comissió d'Igualtat i 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, la Comissió d'Igualtat en podrà acordar el seu cessament.

A petició de les persones implicades, la representació legal dels treballadors i de les treballadores podrà actuar com a enllaç.

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 a la Unitat de Seguretat i Salut i a 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 algun membre de l'OI no actuï sota els principis d'aquest Protocol, la Comissió d'Igualtat en podrà acordar el seu cessament.

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

Composició de l'Òrgan:

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

Per la part social es designaran quatre membres, un representant per cada sindicat, amb els seus corresponents suplents, i s'ordenaran d'acord amb la representativitat obtinguda:

- 1.- Intersindical;
- 2.- UGT;
- 3.- CCOO;
- 4.- USTEC.STEs (IAC)

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, d'acord amb el següent ordre:

- 1^r. Cas d'activació: intervenen representants 1 i 2
- 2ⁿ. Cas d'activació: intervenen representants 2 i 3
- 3^r. Cas d'activació: intervenen representants 3 i 4
- 4^t. Cas d'activació: intervenen representants 4 i 1

El segon 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.

En el cas que s'activi el protocol de centres educatius s'afegirà, a més, un membre de la comunitat educativa del centre en qüestió.

Quan sigui necessari seran substituïdes pels seus suplents.

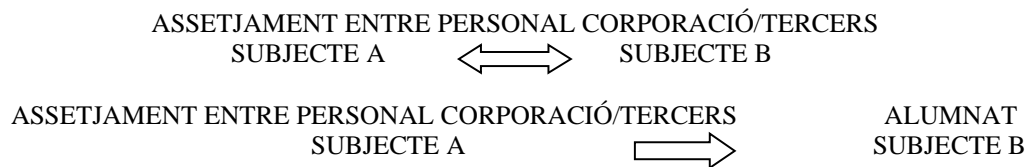
Actuacions:

Constituït l'òrgan, un membre de la representació social i un 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 tots els membres de l'OI.

8. PROCEDIMENT I PROTOCOL D'ACORD AMB LES PARTS IMPLICADES.

Respecte las fases del procediment es regularà de la següent manera, atenent a les persones implicades de la comunitat educativa i els rols per part de cadascun d'aquests membres en el cas en concret d'assetjament o conflicte.

8.1 En el cas que les persones afectades siguin **personal de la Corporació que treballa en els Centres d'Educació Especial, Escoles d'Art i Disseny i Escoles i Conservatoris de Música o tercers vinculats** laboralment directa i indirectament, es seguiran les directrius establertes en el **Protocol per a la Prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral de la Diputació de Tarragona**.



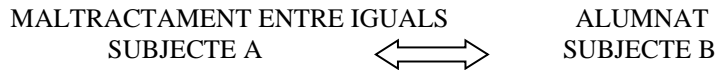
8.2 En el cas que les persones afectades siguin **un infant o adolescent dels centres d'Educació Especial, Escoles d'Art i Disseny i Escoles i Conservatoris de Música, s'aplicarà el Protocol de prevenció, detecció, notificació, derivació i coordinació de les situacions de maltractament infantil i adolescent en l'àmbit educatiu. (O text vigent).**



Seguint les directrius d'aquest protocol s'expressa que en cas que qualsevol membre de la comunitat educativa comuniqui a la direcció del centre un possible cas d'abús sexual o altres formes de maltractament comès per algun membre del personal docent, professional d'atenció educativa, personal d'administració i serveis o altre professional que intervingui en l'àmbit educatiu, el director o directora del centre ho haurà de comunicar l'Àrea responsable de centres educatius (SAC-Gestió Acadèmica) i a la vegada informarà a l'Àrea de Recursos Humans, Ocupació i Emprenedoria de la situació del cas i de les intervencions dutes a terme.

Simultàniament, el director/a ho comunicarà també a la Fiscalia de Menors o al Jutjat de Guàrdia o als Mossos d'Esquadra mitjançant la corresponent denúncia.

8.3 En el cas que el **maltractament sigui produït per un altre infant o adolescent** caldrà tenir en compte **el Protocol de prevenció, detecció i intervenció en cas de conflicte greu amb l'alumnat del Departament d'Ensenyament**. Aquest Protocol s'emmarca en la normativa vigent i ofereix orientacions de caràcter preventiu, de detecció i d'intervenció que cal contextualitzar en la realitat del centre educatiu. **(O text vigent).**



8.4 En el cas que es tingui coneixement o sospita d'una situació **d'assetjament o de ciberassetjament entre iguals**, existeix un **protocol** que permet dotar els centres i el professorat d'una eina efectiva de prevenció, detecció i intervenció davant **l'assetjament i el ciberassetjament entre iguals**, establint un marc comú d'actuació i afavorint la coordinació dels diferents agents implicats mitjançant un circuit sistematitzat. **(O text vigent).**



8.5 En el cas que puguin donar-se conflictes, agressions, assetjament entre familiars membres de la comunitat educativa i el personal dels Centres d'Educació Especial, Escoles d'Art i Disseny i Escoles i Conservatoris de Música, es regirà pels drets i deures regulats per la Llei Orgànica 3/2020, de 29 de desembre, de modificació de la Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig d'Educació (LOMLOE)



8.6 Existeixen altres protocols aplicables com per exemple:

- A) El protocol d'actuació amb menors de catorze anys en situacions de conflicte o comissió d'una infracció penal;
- B) Protocol de prevenció, detecció i intervenció enfront l'assetjament escolar a persones LGBTI, elaborat pel Parlament de Catalunya amb data 09 de març de 2017.
- C) Protocol de prevenció, detecció i intervenció davant conductes d'odi i discriminació.
- D) Circuit simplificat d'intervenció davant conductes de l'alumnat greument perjudicial per a la convivència.

En defecte, els textos vigents en el moment en què es produeixin els fets.

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. Altres vies d'actuacions

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 querrela 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 si suspèn el procediment en via interna fins que la resolució judicial esdevingui ferma, als efectes de tramitació d'un expedient sancionador, vinculant únicament a l'Administració, en aquest cas a Diputació de Tarragona respecte dels fets que es declarin provats.
- 4.- Departament d'Inspecció d'Ensenyament, Serveis Territorials de Tarragona.

11. Seguiment i avaluació del protocol

La Comissió d'Igualtat farà anualment el seguiment i l'anàlisi de l'aplicació del Protocol de 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 qualsevol dels membres de la Comissió d'Igualtat 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 sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, 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.

12. Comunicació del protocol

La Diputació de Tarragona es compromet a difondre aquest Protocol 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. Per tal que totes les persones que treballen a l'organització tinguin accés al Protocol, s'habilitarà un espai específic a l'IntraDT per tal de incloure'l.

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.

Per altra banda, aquest protocol serà accessible per tot el personal dels centres que hi treballa i comunicat a l'alumnat pel seu coneixement.

La primera vegada que es doni a conèixer aquest protocol al personal docent, personal tècnic, personal de suport a la docència i personal d'administració i serveis, així com cada inici de curs escolar al personal nouvingut, s'haurà de signar un document acreditatiu de coneixement del mateix. Aquest document signat es tramitarà a la Direcció del centre, que a la vegada es lliurarà còpia a la Unitat de Gestió Acadèmica de centres educatius de la Diputació de Tarragona.

13. Responsabilitats derivades del procediment

Tota violació demostrada dels drets establerts en aquest Protocol ha de ser objecte 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 conclougi la inexistència total i absoluta dels fets que es denunciïn, es declarin els fets totalment falsos i s'aprecii de forma clara la mala fe de la persona denunciant, també es podran adoptar mesures disciplinàries contra ella.

Aquest apartat afecta tant a falses denúncies entre personal de treball, personal de treball respecte alumnat i/o famílies, i respecte alumnat envers personal de treball de la Corporació. En aquest últim cas, el centre determinarà les actuacions oportunes i les accions que es determinin.

14. Marc normatiu i legislació aplicable

- 1.- Protocol de detecció, notificació, derivació i coordinació de les situacions de maltractament infantil, adolescent en l'àmbit educatiu, de 13 de setembre de 2009.
- 2.- Convenció dels Drets de l'Infant, de 20 de novembre de 1989, ratificada per l'estat espanyol en data 30/11/1990.
- 3.- Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006. (article 17)
- 4.- Llei Orgànica 1/1996, de 15 de gener, de protecció jurídica del menor, de modificació parcial del Codi Civil i de la Llei d'enjudiciament civil.
- 5.- Llei 12/2007, d'11 d'octubre, de serveis socials.
- 6.- Llei 12/2009, de 10 de juliol, d'educació.
- 7.- Llei 14/2010, de 27 de maig, dels drets i les oportunitats en la infància i l'adolescència.
- 8.- Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a la persona i a la família.
- 9.- Reglament de protecció dels menors desemparats i de l'adopció, aprovat per Decret 2/1997 de 7 de gener, modificat parcialment pel Decret 127/1997, de 27 de maig.
- 10.- Decret 142/2010, d'11 d'octubre pel qual s'aprova la Cartera de Serveis Socials.
- 11.- RESOLUCIÓ ENS/585/2017, de 17 de març, per la qual s'estableix l'elaboració i la implementació del Projecte de Convivència en els centres educatius dins el marc del Projecte Educatiu de Centre.
- 12.- Llei Orgànica 3/2020, de 29 de desembre, per la qual es modifica la Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig d'Educació (LOMLOE).
- 13.- La Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- 14.- El Decret 102/2010, de 3 d'agost, d'autonomia dels centres educatius, en el seu article 5, indica que el Projecte Educatiu de Centre ha de contenir, entre d'altres, els valors i objectius que regeixen l'aprenentatge de la convivència. Així mateix, l'article 23 indica que les normes d'organització i funcionament de cada centre han d'incorporar tant les mesures de promoció de la convivència, com els mecanismes i fórmules per a la prevenció i resolució de conflictes, especialment el de la mediació, sense perjudici d'altres iniciatives per a la resolució pacífica dels conflictes.
- 15.- El Decret 279/2006, de 4 de juliol, de drets i deures de l'alumnat i regulació de la convivència en els centres educatius no universitaris de Catalunya, té per objecte la regulació dels drets i deures de l'alumnat, de les normes de convivència, de la mediació com a procés educatiu de gestió de conflictes i del règim disciplinari en els centres educatius no universitaris de Catalunya.

16.- Protocol de prevenció, detecció i intervenció davant l'assetjament i ciberassetjament entre iguals del 29 de juliol de 2019.

17.- Protocol de prevenció, detecció i intervenció enfront l'assetjament escolar envers persones LGBTI de 31 de juliol de 2018.

18.- Protocol conductes d'odi i discriminació de 16 de gener de 2019.

19.- Protocol per la prevenció i el tractament de l'assetjament en l'àmbit laboral de Diputació de Tarragona.

20- 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.

21- Llei 40/2015 d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic.

22.- 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.

Annex I

(Document d'ús intern. No publicar ni fer difusió)

ENTRADA
LOPD

DENÚNCIA INTERNA PER A ACTIVAR EL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I EL TRACTAMENT DE L'ASSETJAMENT LABORAL EN CENTRES D'EDUCACIÓ ESPECIAL, ESCOLES D'ART I DISSENY I ESCOLES I CONSERVATORIS DE MÚSICA DE DIPUTACIÓ DE TARRAGONA.

<u>Persona que sol·licita activar el Protocol</u> (persona afectada)		
Nom i cognoms:	DNI:	Edat:
Gènere: <input type="radio"/> Femení <input type="radio"/> Masculí <input type="radio"/> No definit		
Àrea:	Unitat:	
Telèfon de contacte:		
Adreça electrònica:		

<u>Dades de la persona denunciada</u>		
Nom i cognoms:	DNI:	Edat:
Gènere: <input type="radio"/> Femení <input type="radio"/> Masculí <input type="radio"/> No definit		
Àrea:	Unitat:	
Telèfon de contacte:		
Adreça electrònica:		

EXPOSO QUE:

<u>Descripció dels fets denunciats:</u> (cal concretar el motiu, adjuntar documentació justificativa, si escau)

<u>Testimonis:</u> (si hi ha testimonis dels fets cal identificar-los amb nom, cognoms i adreça electrònica)
1.- 2.- 3.-

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

Sí No

En cas afirmatiu, les recomanacions de la persona de referència han estat:

Existència d'evidències d'una situació d'assetjament.....

No existència d'evidència d'una situació d'assetjament.....

Persones de referència:

1.- Nom i cognoms:
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 l'abordatge de l'assetjament en l'àmbit laboral de la Diputació de Tarragona.

Nom i cognoms,

Signatura

Lloc i data:

HE REBUT (Persona de referència)

Nom i cognoms,

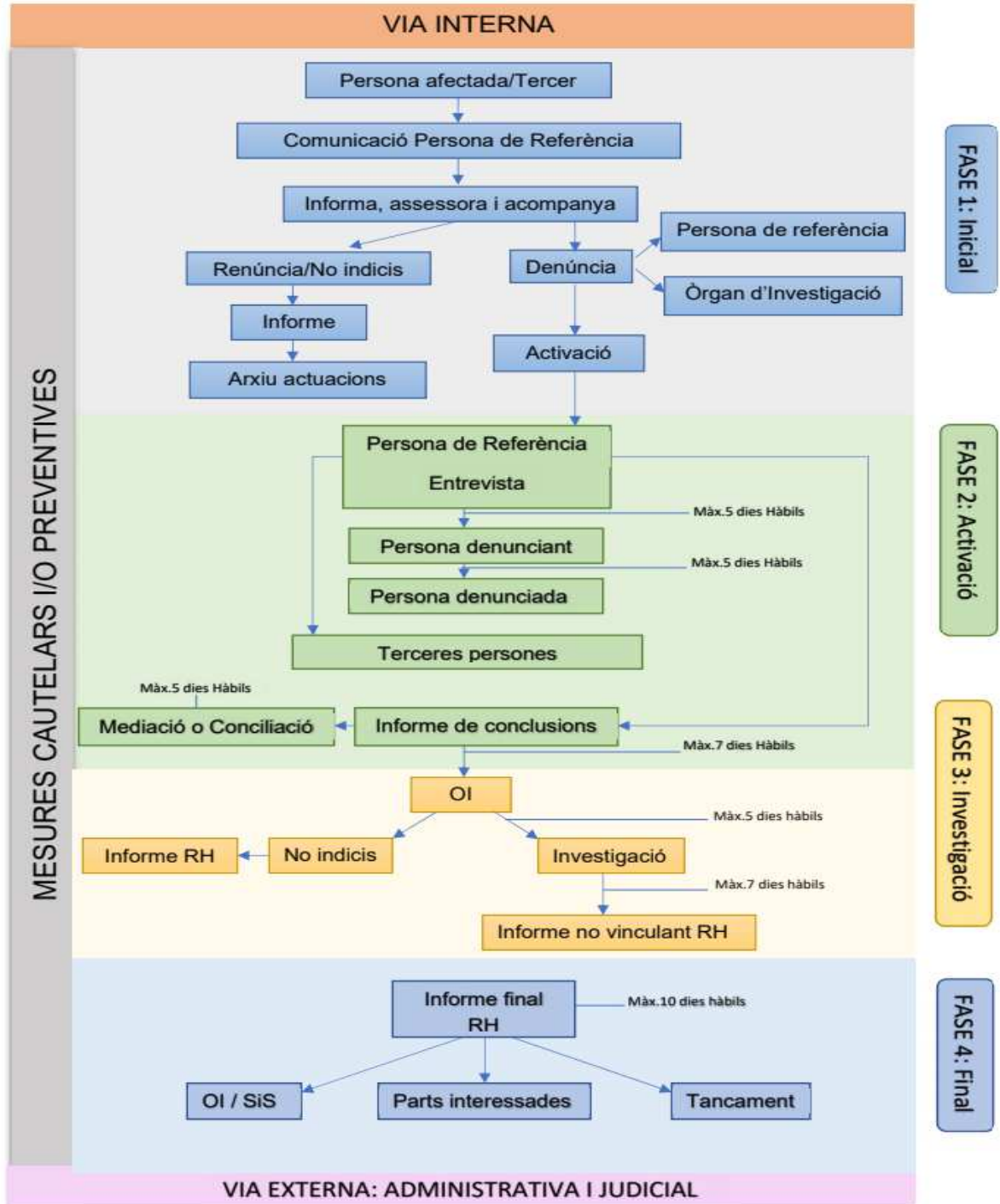
Signatura

Lloc i data:

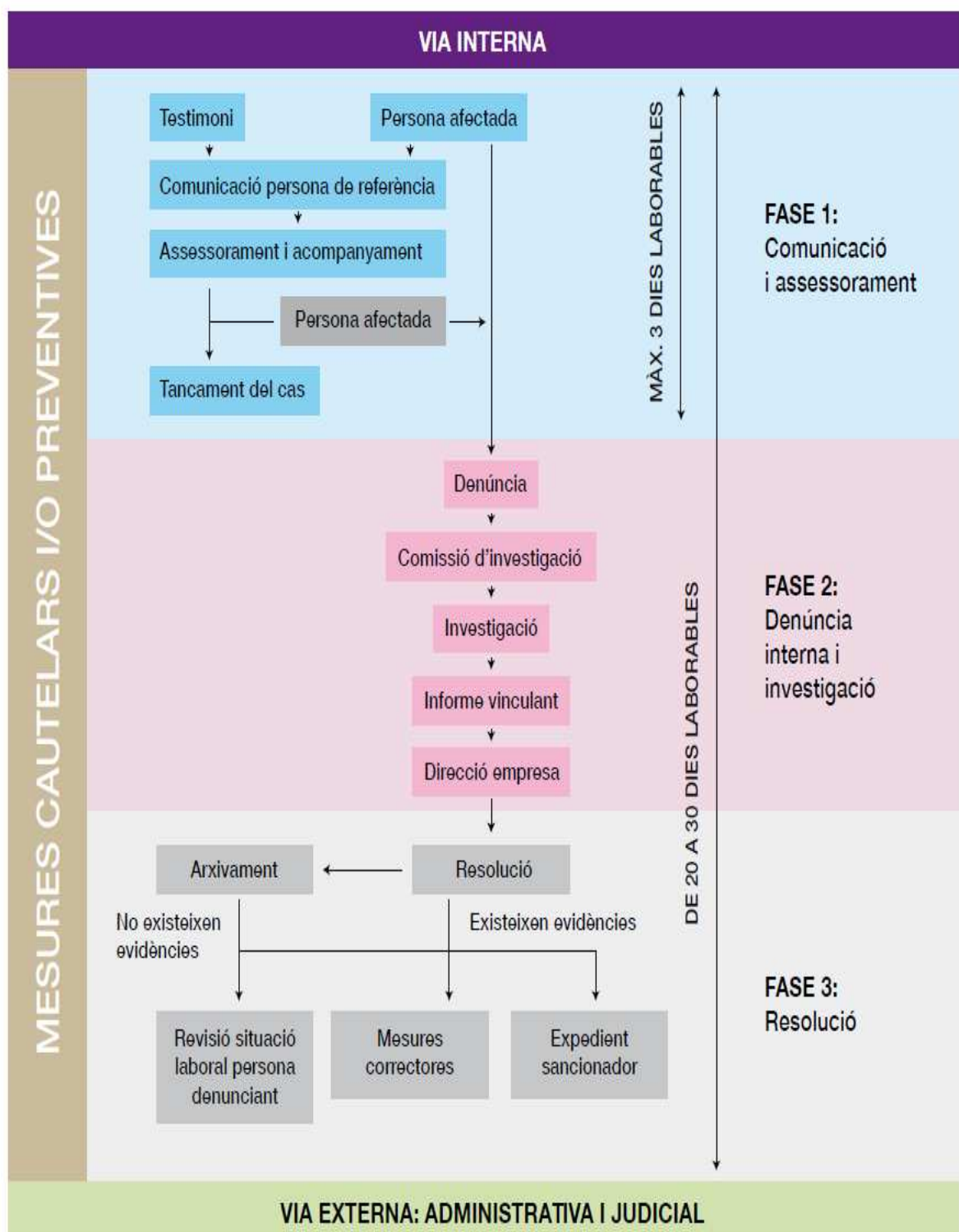
PERSONA DE REFERÈNCIA PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT LABORAL

Annex II

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I EL TRACTAMENT DEL'ASSETJAMENT EN L'ÀMBIT LABORAL DE DIPUTACIÓ DE TARRAGONA



PROTOCOL D'ASSETJAMENT PER A TERCERS RELACIONATS EN L'ÀMBIT LABORAL AMB DIPUTACIÓ DE TARRAGONA



Annex III

DIAGRAMES DELS PROTOCOLS ESPECÍFICS PER CENTRES EDUCATIUS

PROTOCOL D'ACTUACIÓ ENTRE ELS DEPARTAMENTS DE BENESTAR SOCIAL I FAMÍLIA I D'ENSENYAMENT, DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ, NOTIFICACIÓ, DERIVACIÓ I COORDINACIÓ DE LES SITUACIONS DE MALTRACTAMENT INFANTIL I ADOLESCENT EN L'ÀMBIT EDUCATIU

Introducció i objectius

Maltractament infantil i juvenil

Situació en què un infant o adolescent és objecte de violència, física o psíquica, sexual i/o emocional, o privació dels seus drets i del seu benestar, per acció o per omissió, per part dels pares i/o cuidadors, les persones de qui generalment depèn per al seu desenvolupament correcte o per part de qualsevol altra persona.

Per saber-ne més

- Tipologia de maltractaments
- Àmbit d'ampliació
- Principis d'actuació
- Indicacions per a l'aplicació i per la implementació
- Paper de l'àmbit educatiu en la detecció del maltractament infantil
- Normativa bàsica
- Protocol Marc d'actuacions en casos d'abusos sexuals i altres maltractaments greus a menors
- Protocol de prevenció, detecció, notificació, derivació i coordinació de les situacions de maltractament infantil i adolescent en l'àmbit educatiu

PREVENCIÓ

Elements de prevenció davant situacions d'abús sexual o altres maltractaments en l'àmbit educatiu

- Informació sobre abusos sexuals
- Educació afectiva i sexual
- Educació socioemocional
- Clima comunicatiu en l'àmbit escolar
- Actituds relacionals entre els professionals dels centres educatius i els infants per evitar situacions no desitjables
- Orientacions per a les famílies
- Recull d'activitats didàctiques per a la prevenció d'abusos sexuals. Educació primària
- Recull d'activitats didàctiques per a la prevenció d'abusos sexuals. Educació secundària

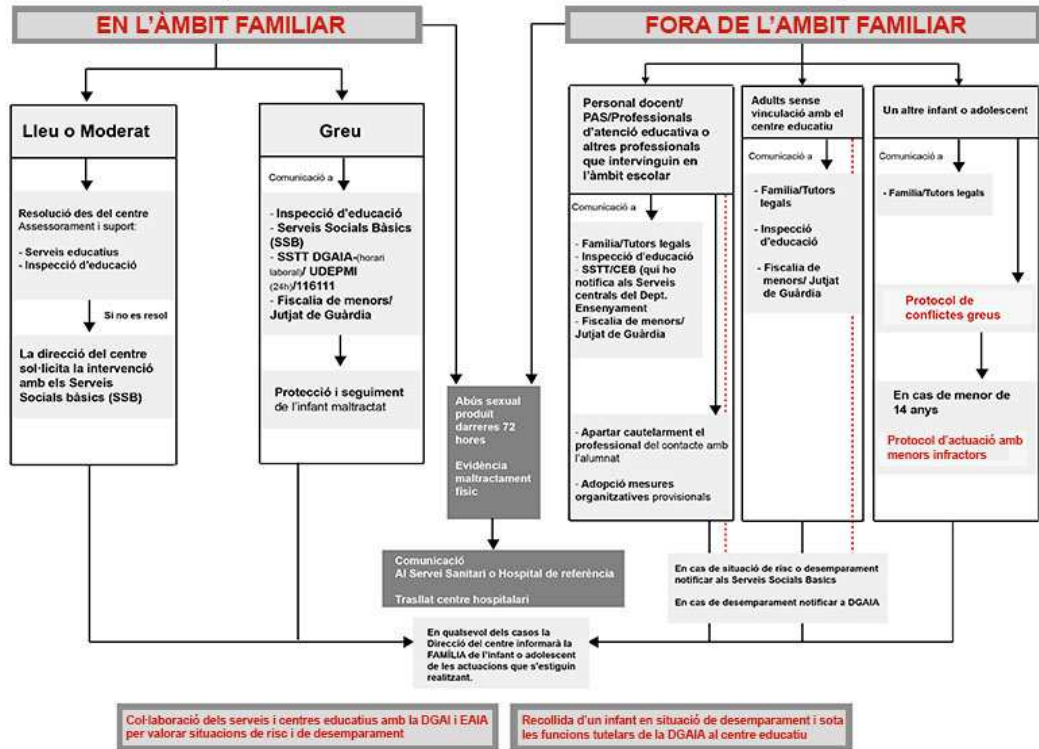
DETECCIÓ

Indicadors de maltractament
Simulador del Mòdul de Suport a la Gestió del Risc (SMSGR)

DIRECCIÓ

OBSERVACIÓ O DETECCIÓ
per part d'un membre de la comunitat escolar

VALORACIÓ I INTERVENCIÓ



PROTOCOL D'INTERVENCIÓ EN CAS DE CONFLICTE GREU

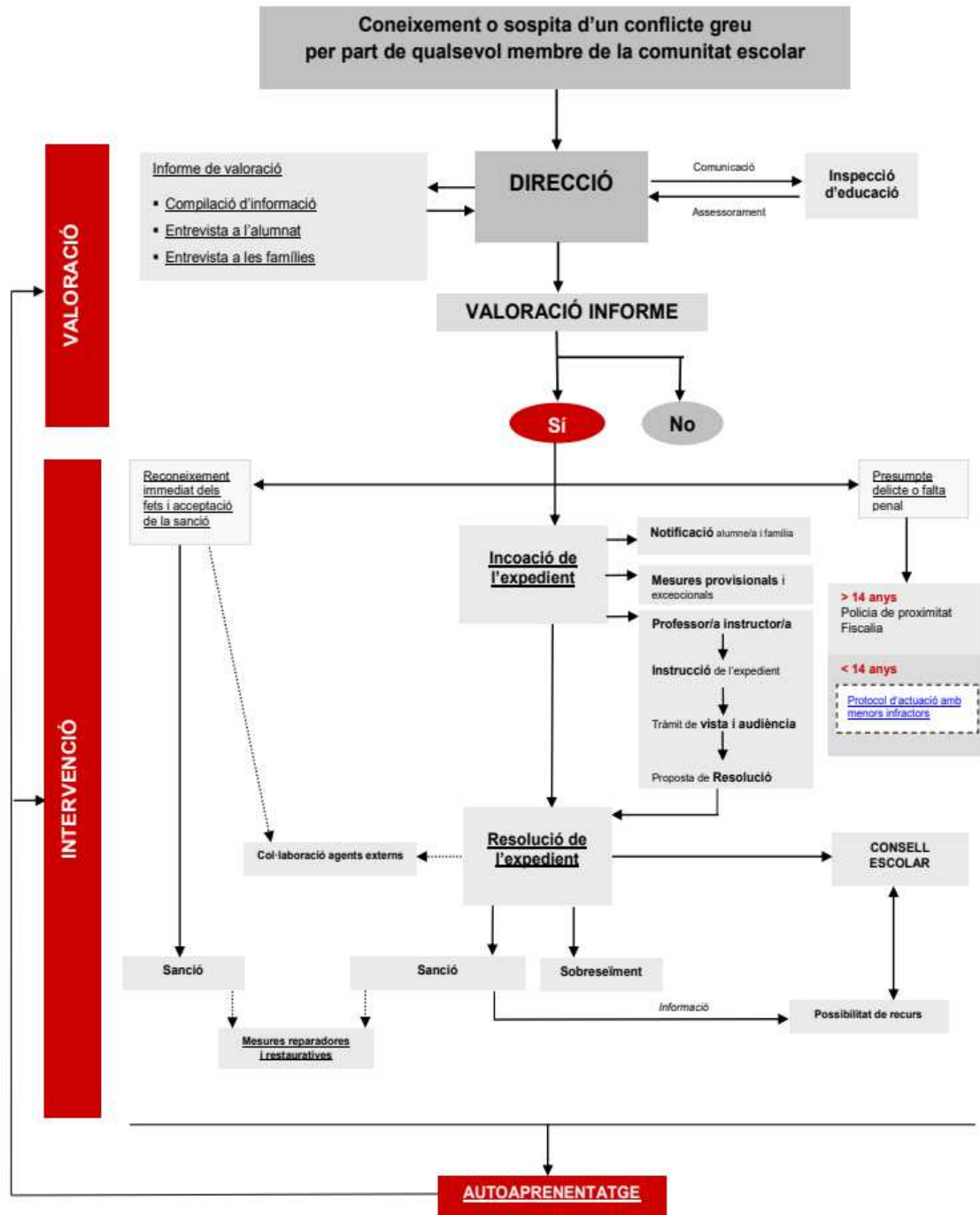
Justificació i objectius del Protocol

Conflictes greus

Són les conductes tipificades en l'article 37.1 de la Llei 12/2009 del 10 de juliol d'educació i que perjudiquen greument la convivència escolar.

Per saber-ne més

- [Incidència en els centres educatius](#)



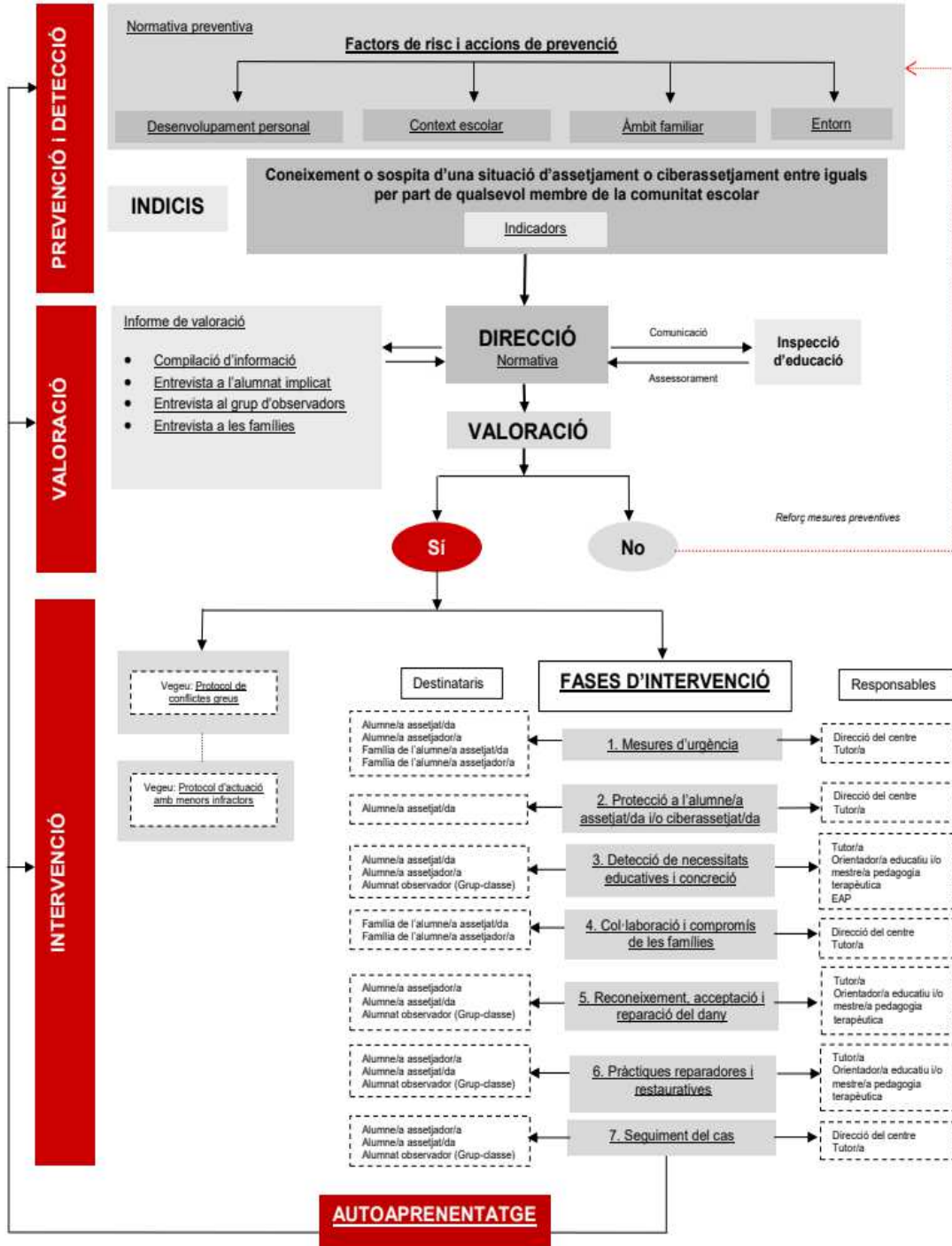
PROTOCOL DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ I INTERVENCIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT I EL CIBERASSETJAMENT ENTRE IGUALS

Justificació i objectius del Protocol

Assetjament i ciberassetjament entre iguals
Conducta de maltractament psicològic i/o físic d'un alumne/a o grup d'alumnes a un/a company/a de manera continuada. Es parla de ciberassetjament quan implica l'ús d'eines tecnològiques.

Per saber-ne més

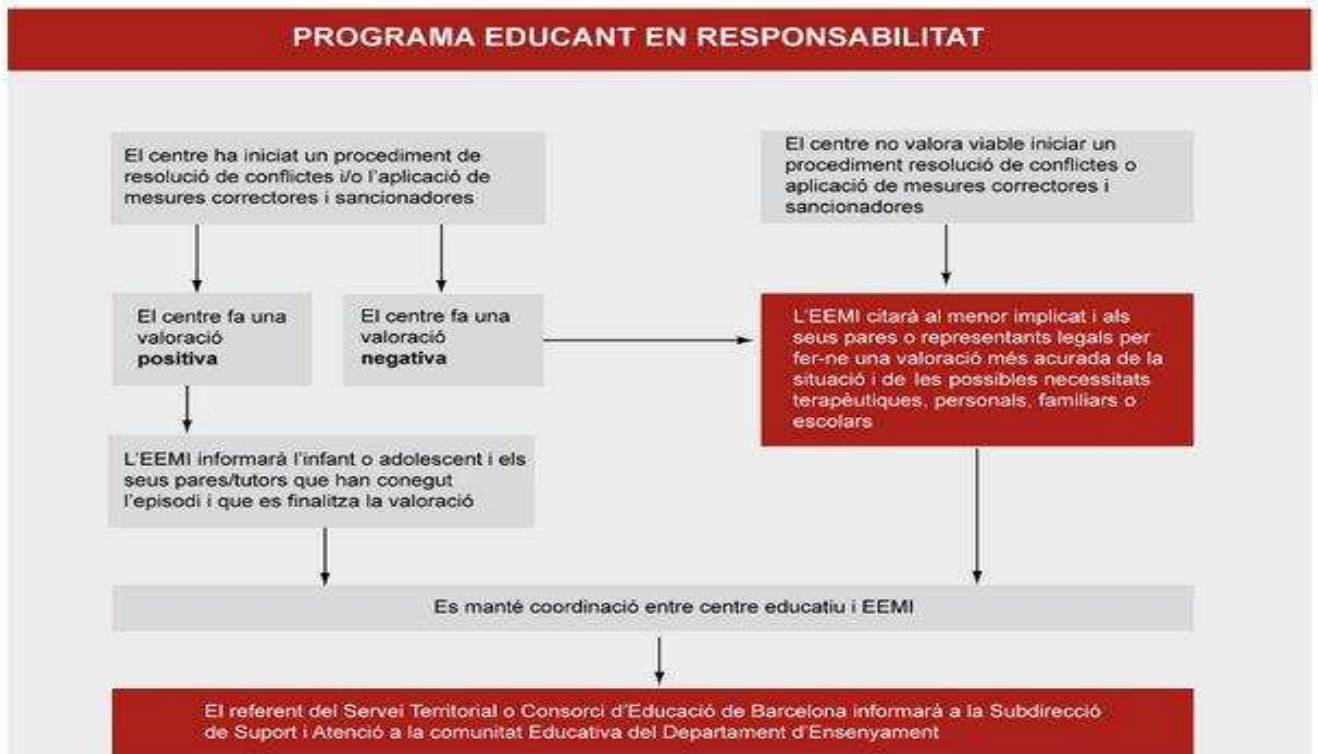
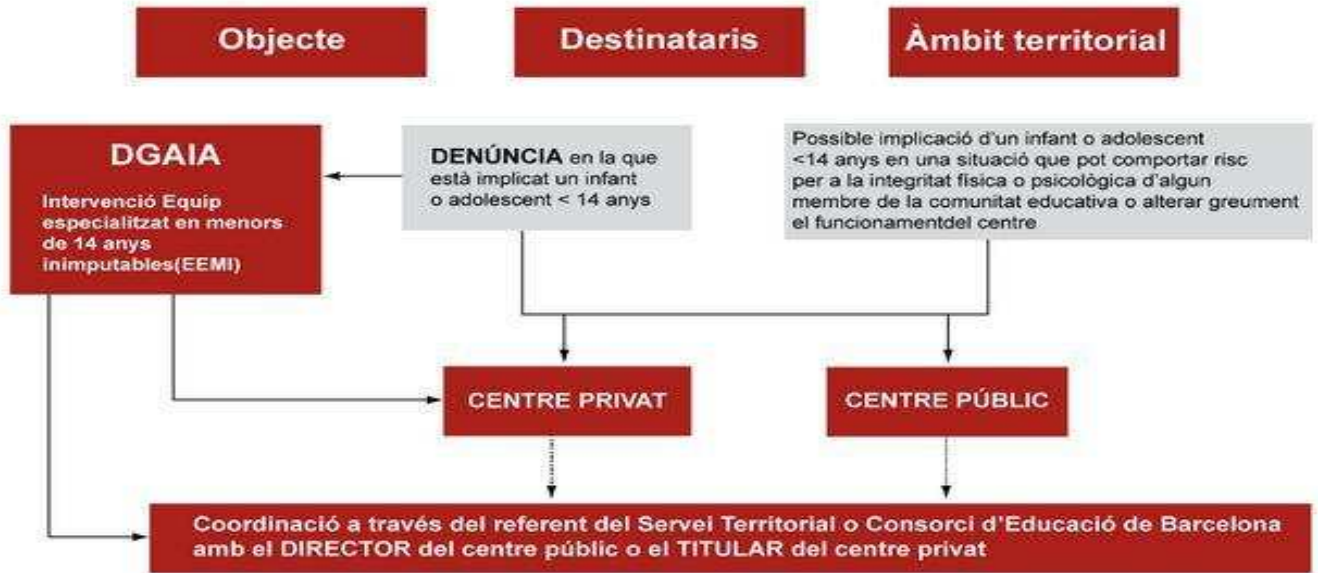
- Tipus
- Incidència en els centres educatius
- 10 punts per conèixer millor l'assetjament i el ciberassetjament



Nota: els subratllats són enllaços que obren documents o pàgines d'internet

Protocol assetjament i ciberassetjament - 29/07/2019

PROTOCOL D'ACTUACIÓ ENTRE EL DEPARTAMENT DE BENESTAR SOCIAL I FAMÍLIA I EL DEPARTAMENT D'ENSENYAMENT DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA PER GARANTIR UNA INTERVENCIÓ COORDINADA EN LES SITUACIONS DE CONFLICTE, ASSETJAMENT ESCOLAR, O COMISSIÓ D'UNA INFRACCIÓ PENAL DENUNCIADA EN LES QUALS ESTIGUIN IMPLICATS MENORS DE CATORZE ANYS.



PROTOCOL DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ I INTERVENCIÓ ENFRONT L'ASSETJAMENT ESCOLAR A PERSONES LGBTI (elaborat per instància del Parlament de Catalunya en compliment de la Moció 101/XI aprovada el 09.03.2017)

Aquest protocol està basat en els continguts del Protocol de prevenció, detecció i intervenció enfront situacions d'odi i discriminació, i del Protocol de prevenció, detecció i intervenció enfront l'assetjament entre iguals.

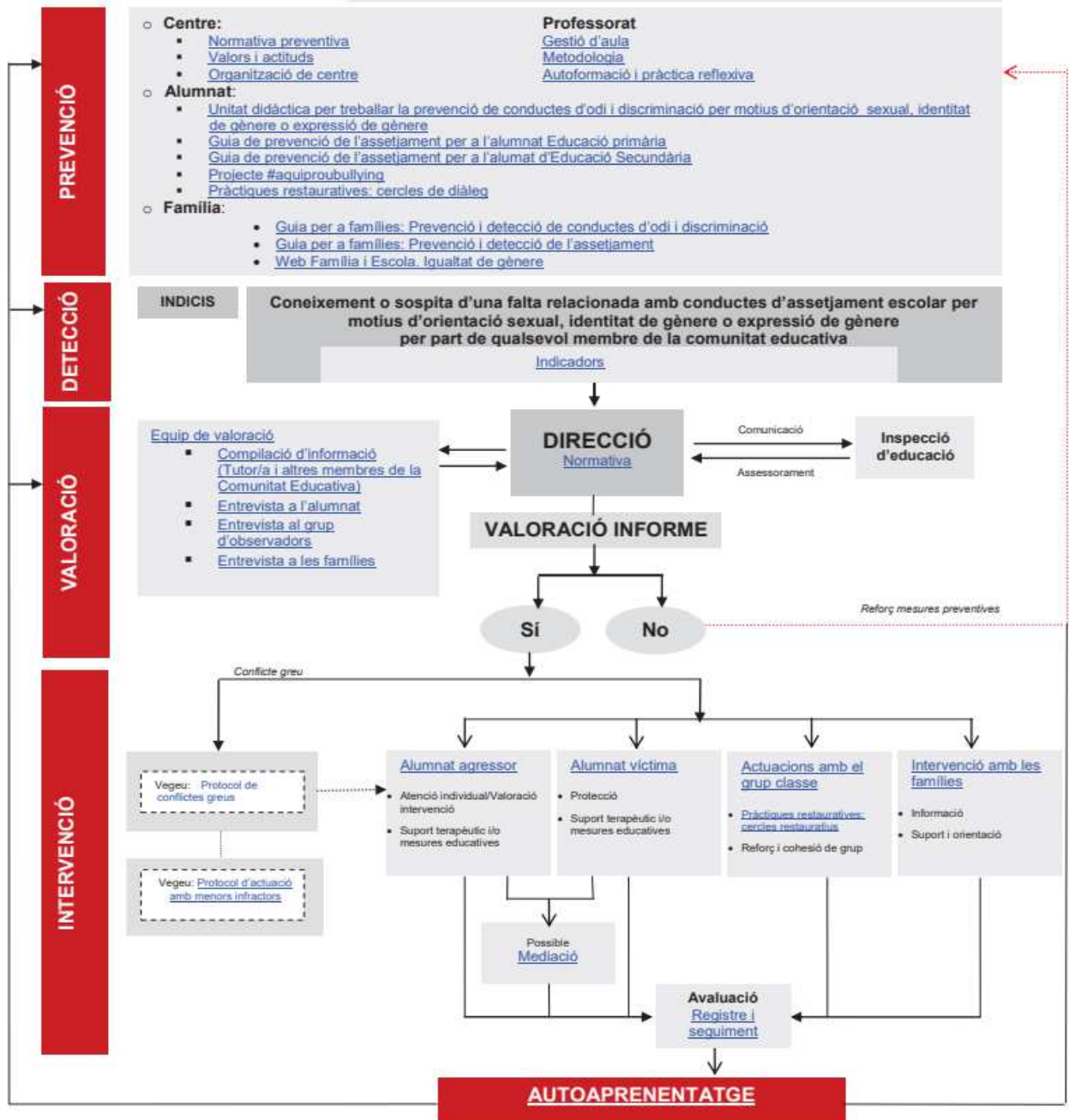
Justificació i objectius del Protocol

Assetjament escolar a persones LGBTI

L'assetjament escolar per motius d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere és una conducta d'odi i discriminació.

Per saber-ne més

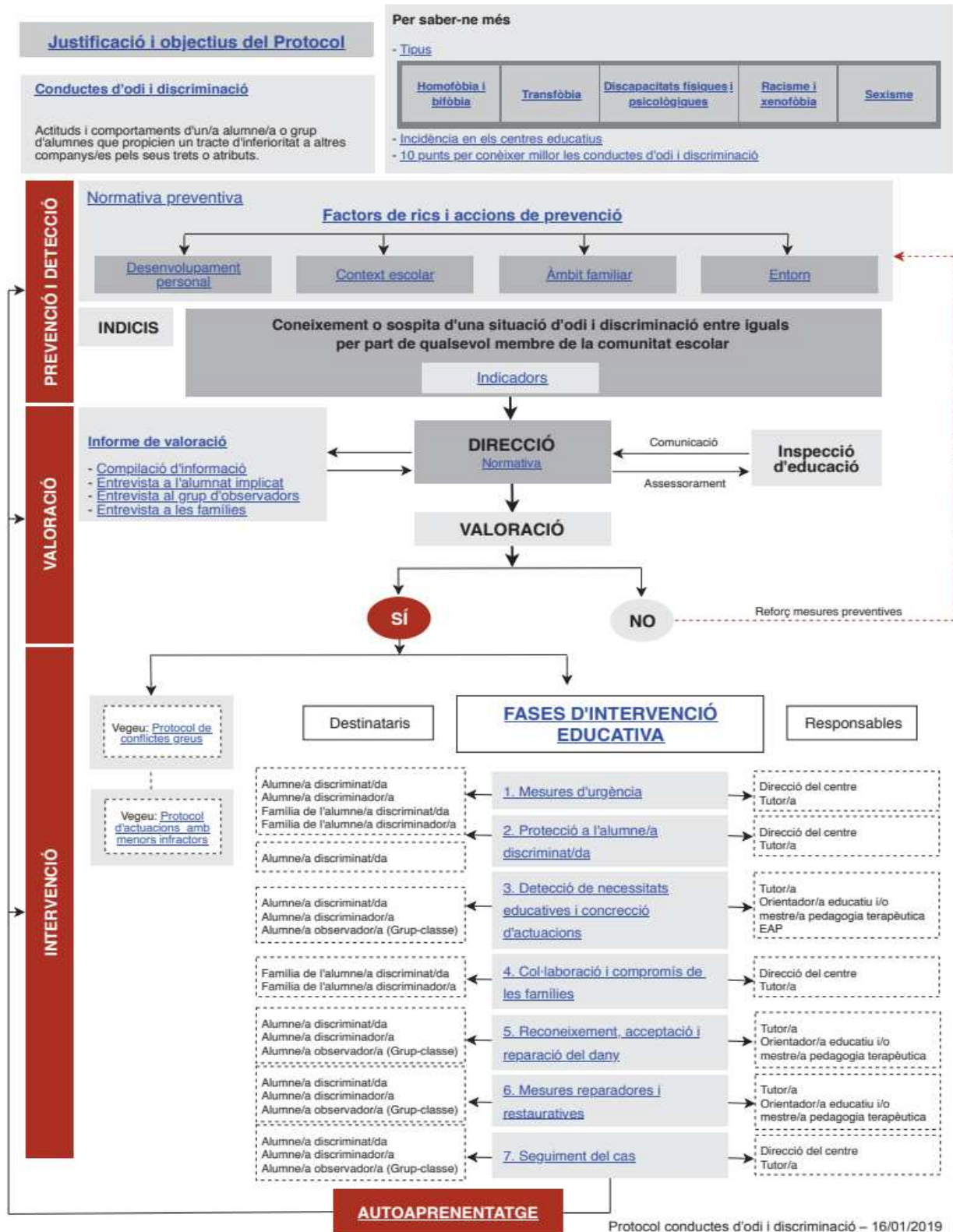
- [Tipus d'assetjament](#)
- [Conductes d'odi i discriminació](#)
- [Tipus d'assetjament escolar per motius d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere](#)
- [Punts per conèixer millor una conducta d'assetjament escolar a persones LGBTI](#)
- [Glossari](#)



Nota: als subratllats són enllaços que obren documents o pàgines d'internet

Protocol de prevenció, detecció i intervenció enfront l'assetjament escolar a persones LGBTI - 31/07/2018

PROTOCOL DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ I INTERVENCIÓ DAVANT CONDUCTES D'ODI I DISCRIMINACIÓ



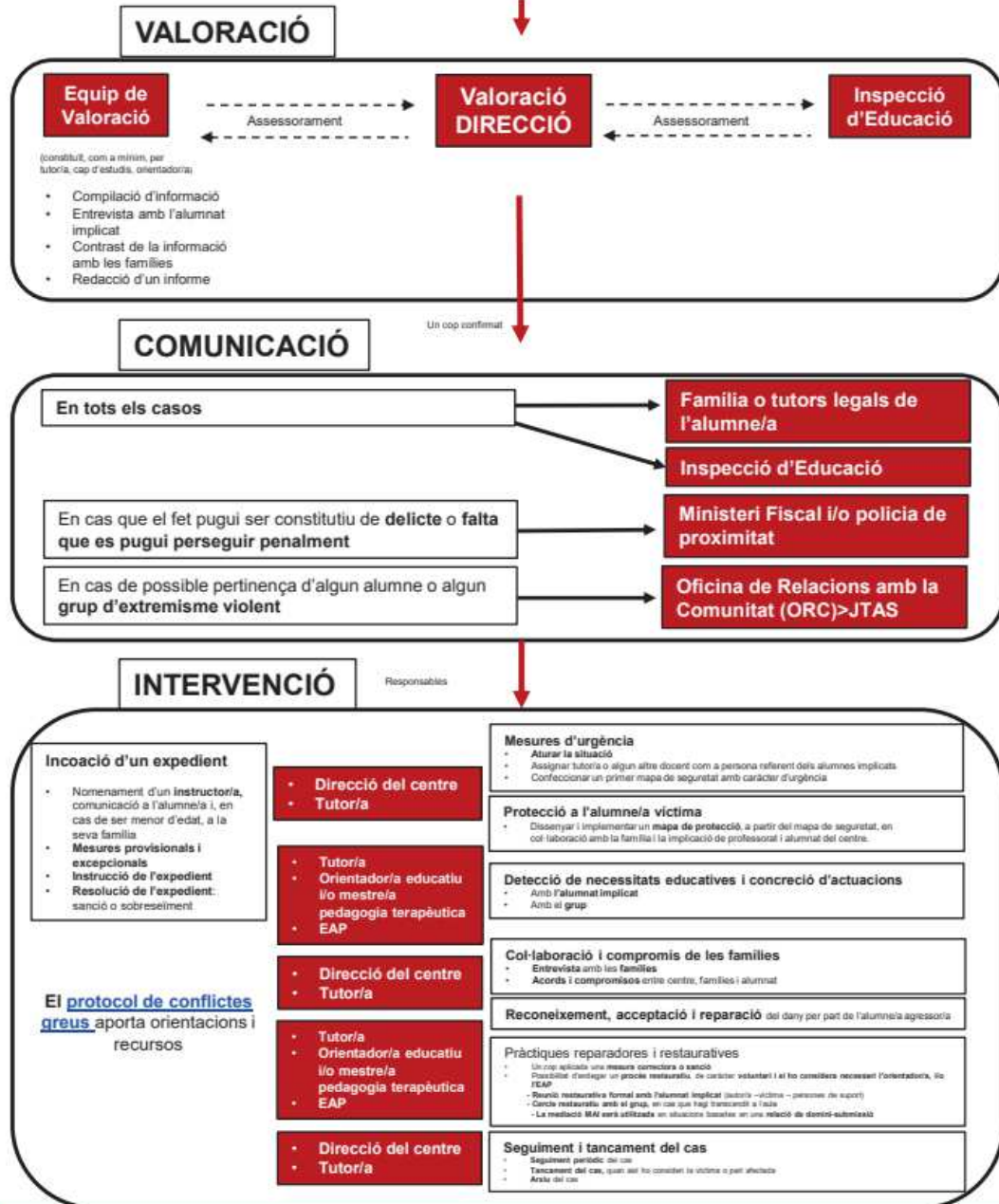
Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic original custodiat per Diputació de Tarragona. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Enx amb el CVE 4739208C8F7c476BB63E4ED07A032C9 i data d'emissió 02/03/2022 a les 09:07:07

CIRCUIT SIMPLIFICAT D'INTERVENCIÓ DAVANT CONDUCTES DE L'ALUMNAT GREUMENT PERJUDICIALS PER A LA CONVIVÈNCIA

Maig 2019

Entenem per conductes greument perjudicials per a la convivència les conductes tipificades en l'article 37.1 de la Llei 12/2009 del 10 de juliol d'educació

Coneixement o sospita per part de qualsevol membre de la comunitat escolar



Els protocols d'assetjament i cyberassetjament, assetjament LGBTI, conductes d'odi i discriminació, violència masclista, aporten orientacions i recursos per a cada fase

1

Generalitat de Catalunya

Aquest document és una còpia autèntica del document electrònic custodiat per Diputació de Tarragona. Podeu verificar la seva autenticitat a través del servei de validació de l'Ens amb el CVE 47322003eF7c476BB63e4ED07A032C9 i data d'emissió 02/03/2022 a les 09:07:07

DILIGÈNCIA per fer constar que:

Aquest document que conté el protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament en els centres educatius de Diputació Tarragona, ha estat aprovat com a annex pel Ple, en la data que consta en el corresponent acord.

DECLARACIÓ DE SABADELL

Per un acord polític i social per la millora de la qualitat de l'aire.

Nosaltres, alcaldesses, alcaldes i representants del món local de Catalunya, reunits a Sabadell en el 2n Congrés Català de Qualitat de l'Aire,

Exposem que,

1. La contaminació atmosfèrica té efectes perjudicials directes i greus sobre la **salut de les persones**, com ha demostrat de manera fefaent l'Organització Mundial de la Salut (OMS), que ha evidenciat els vincles existents entre l'exposició a la contaminació atmosfèrica i diverses malalties greus, incloent-hi algunes de relacionades amb la salut mental. Ha establert nous valors guia, després de 15 anys i amb l'evidència científica recopilada, i rebaixa els nivells màxims per diversos contaminants amb l'objectiu de salvar 7 milions de vides de la contaminació atmosfèrica.
2. La salut humana és un motiu de preocupació preferent, però no exclusiu. El **canvi climàtic** és una altra problemàtica greu vinculada a l'emissió de gasos amb efecte d'hivernacle derivada del trànsit rodat i altres activitats antròpiques. El darrer informe de l'IPCC adverteix sobre la urgència en la presa de mesures cap a la neutralitat climàtica. Les accions que impulsem per mitigar el canvi climàtic són i han de ser beneficioses per millorar la qualitat de l'aire.
3. A Catalunya, determinades zones densament poblades **superen els nivells** d'òxids de nitrogen (NO_x) i de partícules (PM₁₀), i també són preocupants els nivells d'ozó en altres zones del país.

4. El coneixement de la relació entre la contaminació atmosfèrica i la salut de les persones, que ha crescut significativament en els darrers anys, sumat a una percepció i preocupació social creixents, fa que, tots plegats, la ciutadania i els ens locals, **assumim la responsabilitat i el repte ineludible de la millora de la qualitat de l'aire.**

5. La crisi sanitària de la COVID-19 ha generat impactes negatius en l'economia i en el conjunt de la societat. Els representants del **món local hem format part de la solució** i hem estat a peu de carrer per aturar-ne els impactes sanitaris, econòmics i socials. Aquesta resolució és una **demonstració tangible de la capacitat i de la solvència** dels municipis per afrontar processos de transformació. Cal remarcar també la importància que ha tingut la **coordinació entre administracions** en la gestió dels impactes de la pandèmia.

4. La **contaminació de l'aire no té fronteres** i demana una resposta conjunta, que inclogui indefectiblement els municipis. Reivindiquem el nostre paper com a actors clau de les crisis climàtica i de la contaminació de l'aire. Hem impulsat la major Zona de Baixes Emissions del sud d'Europa, mesures de mobilitat sostenible, de transició energètica i de renaturalització. Desenvolupem des de fa molts anys i amb rigor les actuacions de mitigació de les emissions que es deriven del Pacte d'Alcaldies pel Clima i l'Energia. Tenim molt a aportar: experiència, innovació, proximitat i visió estratègica. Ara, els fons *Next Generation* de la Unió Europea ens brinden una gran oportunitat per dissenyar un futur més verd i sostenible.

5. Per tot això, apel·lem al Govern de la Generalitat de Catalunya i a les administracions supramunicipals i **reivindiquem un gran acord polític i social per la millora de la qualitat de l'aire**, amb un paper rellevant del món local.

En conseqüència, manifestem que...

1. Els representants el món local en el 2n Congrés Català de Qualitat de l'Aire declarem que ens mobilitzem per la millora de la qualitat de l'aire, la fem una **prioritat de la nostra acció** i ens proposem avançar en les accions i estratègies de resposta a una de les principals causes de mort a tot el món, i la primera a nivell europeu.
2. La contaminació no entén de fronteres, ni de termes municipals i **proposem un gran acord polític i social a Catalunya** per treballar en favor de la qualitat de l'aire, amb **mesures urgents i eficients**.
3. Reclamem un **paper protagonista** en el conjunt de les administracions que treballen per la millora de la qualitat de l'aire.

En conseqüència, amb l'adopció d'aquesta declaració, ens comprometem a...

1. Treballar conjuntament amb la Generalitat de Catalunya un gran acord polític i social per la millora de la qualitat de l'aire, amb participació rellevant del món local.
2. Adoptar mesures fermes per millorar la qualitat de l'aire i reduir les emissions de GEH a les nostres ciutats i pobles, més enllà de les competències atribuïdes i impulsar accions concretes i urgents en cadascun dels àmbits següents:
 - a. Adoptar una planificació urbana, un disseny d'infraestructures i equipaments públics sostenibles i una gestió de l'entorn urbà que tinguin en consideració la salut pública i la seva relació amb la qualitat de l'aire.
 - b. Promoure la pacificació de la mobilitat urbana privada a les nostres ciutats i pobles: una mobilitat que redueix les emissions, amb la

- millora dels transport públic urbà i interurbà, amb la promoció dels vehicles elèctrics i els desplaçaments a peu o amb bicicleta.
- c. Millorar i innovar en els serveis de transport urbà i de mercaderies.
 - d. Promoure el seguiment, avaluació i control de contaminants atmosfèrics locals.
 - e. Regular i controlar els focus d'emissió de les obres, públiques i privades.
 - f. Promoure una transició decidida cap a les energies netes i renovables.
 - g. Informar i conscienciar la ciutadania sobre la qualitat de l'aire i l'impacte de la contaminació atmosfèrica en la salut, i promoure la seva participació efectiva en les accions que cal portar a terme.
 - h. Incorporar criteris de gestió i millora de la qualitat de l'aire en els instruments de fiscalitat municipal.

És l'hora d'actuar, de forma urgent i coordinada. Aquests són els nostres compromisos per la millora de la qualitat de l'aire.

Sabadell, 15 d'octubre del 2021