



INFORME PROPOSTA DEL DEPARTAMENT DE RECURSOS HUMANS, EN L'APROVACIÓ DEL PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ D'ASSETJAMENT.

L'Ajuntament de Reus vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones, per mitjà de l'adopció de mesures que garanteixin als treballadors i treballadores un tracte respectuós i digne, a la salut en el treball, a ser tractades amb igualtat i a no patir discriminació als llocs de treball.

El principi «Ser tractat amb dignitat és un dret de tota persona treballadora» el trobem regulat a la Recomanació de la Comissió Europea 92/131/CEE, de 27 de novembre, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball. També el trobem a la Declaració del Consell de les Comunitats Europees de 19 de novembre de 1991, on es recull que tot treballador i treballadora no pot ser objecte d'assetjament.

En el nostre dret intern, l'obligació d'elaborar un protocol per a la prevenció de l'assetjament deriva d'un manament directe de la Constitució Espanyola (en endavant, CE), on al seu article 9.2 estableix que "Correspon als poders públics l'obligació de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu o dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social ". I l'art. 40.2 CE encomana als poders públics vetllar per la seguretat i higiene en el treball.

El seu desplegament normatiu, es materialitza en dos cossos legals en molts aspectes interrelacionats; per una banda a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, que preveu l'obligació de les organitzacions a prendre mesures específiques per a la protecció de la salut de les persones treballadores a través de la prevenció dels riscos, entre aquests riscos s'inclou l'assetjament psicològic laboral. Per una altra, la Llei 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, on a l'article 62 fa esment de la necessitat de negociar amb la representació legal dels treballadors i treballadores, un protocol d'actuació front a l'assetjament sexual i per raó de sexe, que compregui, com a mínim, els següents principis:

- a) El compromís de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics que hi estan vinculats o que en depenen de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- b) La instrucció a tot el personal del deure de respectar la dignitat de les persones i el dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- c) El tractament reservat de les denúncies de fets que puguin ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudici del que estableix la normativa de règim disciplinari.

Signat electrònicament
Montserrat Esteve Masip
09/12/2024



- d) La identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulin una queixa o denúncia.

Paral·lelament, en forma de mandat dirigit als treballadors i treballadores, trobem regulat al Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, que aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant, TREBEP), que no observar aquests drets implicarà la falta disciplinària molt greu de l'article 95.2.b); i 95.2.o). L'article 96.1.a) i b) sanciona aquests comportaments, que en els casos més greus pot implicar una separació del servei del personal funcionari i l'acomiadament disciplinari del personal laboral.

Vist que a la Mesa General de Negociació dels Empleats i Empleades públics de l'Ajuntament de Reus, en sessió de data 3 de desembre de 2024, va aprovar el «Protocol per a la prevenció d'assetjament de l'Ajuntament de Reus».

Vist que l'article 38 del TREBEP, així mateix diu que, per tal que els pactes i acords assolits en el sí de les meses de negociació corresponents tinguin validesa i eficàcia, és necessari que aquests siguin objecte d'aprovació expressa i formal per part dels òrgans de govern de les administracions públiques, quan aquests acords facin referència a matèries de la seva competència.

Donat que el Ple de la Corporació, és l'òrgan competent per a l'adopció dels acords relatius a l'aprovació de la plantilla de personal, de conformitat amb el que estableix l'article 22.2 apartat i) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local i l'art. 55.2 lletra j), 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.

Per tot l'exposat, per tal de donar compliment a la legalitat i perquè l'Ajuntament de Reus desitja l'aplicació efectiva del principi de llibertat i igualtat de tracte, es proposa:

L'aprovació del «Protocol per a la prevenció d'assetjament de l'Ajuntament de Reus», amb el que es pretén abolir tot tipus d'assetjament en l'àmbit laboral, prevenir l'aparició de possibles situacions que vagin en contra de la pròpia normativa en la matèria i mantenir i liderar un ambient de treball segur i respectuós per a totes les persones.

En la data de signatura del document electrònic

L'adjunta de Recursos Humans

Montserrat Esteve Masip

Signat electrònicament
Montserrat Esteve Masip
09/12/2024