



INFORME DE LA SECRETARIA

En compliment del que s'estableix en l'article 3.3 del Reial decret 128/2018, de 16 de març, pel qual es regula el règim jurídic dels funcionaris d'administració local amb habilitació de caràcter estatal, emeto el següent informe de conformitat amb la següent fonamentació fàctica i jurídica:

ANTECEDENTS:

Vist l'informe proposta de l'adjunta de Recursos Humans d'aprovació del protocol intern dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Reus per a la prevenció de l'assetjament .

El seu contingut, es materialitza en dos cossos legals 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 altre, 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 inclogui determinats principis.

El Ple Municipal, en sessió duta a terme el dia 21 de juny de 2024, va aprovar el Pla d'igualtat intern de l'Ajuntament de Reus, havent-se portat a terme la preceptiva negociació en la Mesa General de Negociació, en data 7 de juny de 2024 , i havent-se adoptat el compromís formal d'aprovar el protocol d'assetjament com addenda al referit Pla d'igualtat que aleshores es trobava en període d'avaluació de riscos psicosocials.

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».

FONAMENTACIÓ JURÍDICA:

I.- Uns dels objectius prioritaris de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, és la prevenció de les conductes discriminatòries i la previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat.

Signat electrònicament
Luis Martín Montull
10/12/2024



Aquesta Llei en el 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 inclogui determinats principis.

II.- Els articles 37 i 38 del Reial Decret Legislatiu 5/2015 de 30 d'octubre pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic del treballador públic, en quan a les matèries de negociació i l'adopció d'acords.

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.

III.- Article 22.2.i) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local, en relació a la competència del Ple per adoptar el present acord. El Ple de la Corporació, ja va aprovar en data 21 de juny de 2024 el Pla d'Igualtat i considerant que el protocol que ara es proposa aprovar és una addenda que complementa el referit Pla d'Igualtat, es considera ajustat a dret sotmetre la seva aprovació al mateix òrgan.

IV.- S'ha emès informe proposta per la Tècnica adjunta de Recursos Humans.

V.- S'ha dut a terme la Negociació Col·lectiva

CONCLUSIONS:

A la vista del contingut de l'expedient i de l'informe tècnic incorporat, es constata la justificació de la proposta, ajustant-se en quan a procediment i competència del Ple al que disposa la legislació vigent.

Aquest és el meu parer que sotmeto no obstant a qualsevol altre de més fonament en dret.

Reus,

El secretari en funcions

Luis Martín Montull

Signat electrònicament
Luis Martín Montull
10/12/2024