



## ACTA SESSIÓ DE PLE

**Número:** 2017000019  
**Caràcter:** Ordinària  
**Data:** 28 de desembre de 2017  
**Constitució:** 19:31  
**Aixecament:** 20:32

### RELACIÓ DE MEMBRES CORPORATIUS

#### Assistents

Elisabeth Oliveras i Jorba	JUNTS-AM
Albert Falgueras Cuatrecasas	JUNTS-AM
Anna Canes i Urbano	JUNTS-AM
Àlex Brossa Enrique	JUNTS-AM
David Caminal Caparrós	JUNTS-AM
Elena Sabater Sánchez	JUNTS-AM
Francesc Fernandez Lugo	JUNTS-AM
Maria Domingo Soler	JUNTS-AM
Montserrat Mundi i Mas	PDeCat
Miriam Casaramona Massana	PDeCat
Josep Antoni Delgado Rivera	PDeCat
Manuel Cáceres Castaño	PSC-CP
Carles Gilabert Cardona	PSC-CP
Luís Villa Carbó	C'S
Marta Baldrich Caselles	ICV

#### Absents sense justificació

Cap

#### Absents amb justificació

Mercè Vallès Corominas	PDeCat
David Sánchez Mancebo	C'S

### PRESIDENTA

Elisabeth Oliveras i Jorba.

## **SECRETARIA**

Helena Muñoz Amorós.

## **QUÒRUM**

Es verifica afirmativament el quòrum d'assistència a l'inici de la sessió i es manté durant el seu transcurs.

## **CONVOCATÒRIA**

Primera.

## **ASSUMPTES CONEGUTS**

### **1. Aprovació acta**

S'aprova l'acta de la sessió ordinària del Ple de l'Ajuntament de 28 de setembre de 2017.

### **Votació**

Sotmesa a votació la proposta dalt transcrita, s'aprova per unanimitat.

### **2. Informes de Presidència**

En aquest cas el que volem fer és felicitar especialment a les entitats, comerços i tot el veïnat en general que van participar de les activitats que es van programar durant els caps de setmana del 15, 16 i 17 i el dia 23 també amb la cursa de la llufa, tothom va participar per recaptar diners per a la Marató de TV3, per a la investigació de les malalties infeccioses. Un cop més Sant Quirze ha estat absolutament solidari i ha col·laborat amb tot i amb tothom.

Animar-vos a tots els veïns i veïnes del poble a passejar i a gaudir el 100% del Comerç Sant Quirze. Penseu que fins diumenge teniu la possibilitat de donar un vol amb el tren, ha estat una idea molt reeixida que agrada a tothom.

Recordar a la colla d'estudiants que tenen l'aula d'estudi a la Biblioteca per poder preparar bé els controls aquest semestre.

I recordar-vos també que les activitats infantils i familiars a la Biblioteca s'estan duent a terme durant aquesta setmana i la setmana vinent hi haurà el campament Reial. I també el Canya Jove enguany continua obert per Nadal, fent activitats per a la gent jove per poder doncs continuar tenint un espai trobada.

Degut a les ventades d'ahir, us hem de dir que els dos arbres de Nadal, tant el que hi ha a Sant Quirze a la Plaça de la Vila al centre, com el que tenim a Les Fonts, han estat tombats pel vent, ja s'han tornat a posar al seu lloc. Hi ha hagut diferents branques d'arbres que han estat afectades i ....

Finalment volíem recordar-vos, segurament que ho tenim tots presents, que fa gairebé una setmana es van celebrar unes eleccions convocades per l'Estat Espanyol,



carregades d'excepcionalitat, unes eleccions on no tots els partits polítics van poder estar en igualtat d'oportunitats, els uns amb el cap de llista a l'exili i els altres amb el cap de llista a la presó. Malgrat aquesta situació excepcional, a Sant Quirze més d'un 88% de participació. Les 3 llistes independentistes continuem sumant més del 56% dels vots.

Un dels moments més tristos de la història política de l'Estat Espanyol, amb la força contra el poble, els actes judicials, la no separació de poders, la manipulació de la informació, el segrest d'una institució com és el Parlament i la Generalitat, l'empresonament injust i arbitrari de polítics i presidents d'entitats, la persecució de l'escola catalana i els mitjans públics de comunicació catalans, l'execució de l'article 155 . El poble continua tossudament alçat, d'en peus i nosaltres al seu servei com sempre.

### **3. Donar compte de decrets**

Es dona compte al Ple dels decrets realitzats durant el mes de novembre de 2017, que van del núm. 20172644 al núm. 20172961.

#### **Deliberacions**

##### **El senyor Luís Villa Carbó declara:**

Hi ha un que posa: "Aprovació autorització i disposició de la despesa per la millora de l'estructura organitzativa". Això que és, pel tema de l'empresa que està organitzant l'Ajuntament. El 206/2017/SQRRHH.

I després hi ha un altres que també volia, el de netejar la nau, que és el OME2017/000105.

...

### **4. Aprovació del Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament en els casos que afectin a la dignitat i la discriminació en el treball**

#### **ANTECEDENTS DE FET**

1. La Mesa General de Negociació de Matèries Comuns acorda elaborar i aprovar un protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament en els casos que afectin a la dignitat i la discriminació en el treball.
2. Per decret de l'alcaldeessa número 20172903, de 23 de novembre de 2017, s'estableixen els membres de la Comissió d'estudi encarregada de la redacció del Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament en els casos que afectin a la dignitat i la discriminació en el treball.
3. La Comissió d'estudi, reunida el 30 de novembre de 2017, ha validat la proposta de text del Protocol per a la seva aprovació pel ple municipal.

4. Vist l'informe de la cap de Recursos Humans i Serveis Interns de data 11 de desembre de 2017.

## **FONAMENTS DE DRET**

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

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.

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.

Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local.

Reial Decret 2568/1986, de 28 de novembre, que aprova el Reglament d'organització, funcionament i règim jurídic de les entitats locals.

## **DISPOSICIÓ**

S'adopta l'acord següent:

**Primer .-** Aprovar el Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament en els casos que afectin a la dignitat i la discriminació en el treball, validat per la Comissió d'estudi en la sessió celebrada el 30 de novembre de 2017, d'acord amb la següent redacció:

### **1. INTRODUCCIÓ**

Totes les persones tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne, a la salut en el treball, a ser tractades amb igualtat i a no patir cap discriminació en el lloc de treball.

L'assetjament laboral suposa un atemptat al dret a la integritat física i moral, la consideració deguda a la dignitat i intimitat i honor de les persones i la igualtat de tracte que es troben reconegudes en els articles 10, 14, 15 i 18 de la Constitució, els articles 14 i 53 de l'Estatut dels Treballadors i de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, els articles 7 i 48 de la Llei Orgànica 3/2007 d'Igualtat efectiva de Dones i Homes.

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, reconeix a totes les persones treballadores el dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i imposa a les empreses el deure de protegir a les persones treballadores davant de qualsevol risc laboral. En compliment de la referida obligació, l'empresari ha d'aplicar les mesures que integren el deure general de prevenció de conformitat amb els següents principis generals:

- Planificar la prevenció, buscant un conjunt coherent que integri en la tècnica, l'organització de la feina, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.



- Evitar els riscos, i en cas que no es puguin evitar, avaluar-los i combatre'ls en el seu origen.

Per la seva banda, en el Pla de Prevenció l'empresa es compromet a garantir el dret de tota persona treballadora a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i a integrar la prevenció en el conjunt d'activitats i decisions de l'empresa, entenent-se la prevenció com una eina que ha de permetre millorar les condicions de treball dins un entorn de qualitat i no pas com una fita que s'ha d'assolir en ella mateixa

El 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, en l'article 95, cita com a falta disciplinària molt greu tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat i edat, així com la persecució moral.

Així mateix, diu que les faltes greus s'establiran per llei de les Corts Generals o de l'assemblea legislativa de la corresponent comunitat autònoma o per convenis col·lectius en el cas del personal laboral, atenent diverses circumstàncies.

Aquest protocol, que recull les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions que es puguin produir en l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès, també representa un compromís institucional per a l'eradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que pateixen aquestes situacions.

Els poders públics han de promoure la igualtat de les persones amb implementació de polítiques adequades encaminades a realitzar les accions necessàries per a evitar les conductes d'assetjament en l'àmbit de la seva organització, tot adoptant el respecte i les mesures oportunes.

L'assetjament laboral s'ha d'entendre com un problema social i la seva prevenció es tasca de tothom, tant de les persones que dirigeixen les empreses o entitats com les que n'hi treballen així com de les institucions públiques, dels sindicats i de la pròpia societat.

Cap treballador/a de l'ajuntament ha de patir conductes d'assetjament laboral (moral, psicològic, sexual, etc.) en tant que atempten directament a la salut física i mental i provoquen una degradació personal i laboral de les persones que les pateixen.

Aquest protocol, que recull les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions que es puguin produir en l'Administració de l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès, també representa un compromís institucional per a l'eradicació total d'aquestes conductes i per a garantir la salut de les persones que pateixen aquestes situacions,

Aquest protocol s'articula en una fase preliminar que s'iniciarà a instància de la persona treballadora o de la Comissió d'assetjament (per queixa o denúncia de la persona presumptament assetjada, membre/s del CSS).

En una segona fase d'investigació, per tal de recopilar tota la informació dels fets denunciats.

La tercera fase consistent en elaborar un informe de conclusions per la persona designada per la Comissió.

El procediment estarà subjecte a les garanties de les persones que en ell intervinguin, de protecció de la intimitat, de la salut i d'evitació de qualsevol represàlia o acte hostil que pugui dissuadir-les de declarar sobre els fets i les circumstàncies que han presenciats.

## **2. PRINCIPIS GENERALS**

Els principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions, estan recollits en l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Així mateix, en l'article 1 del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, estableix que la prevenció de riscos laborals, com a actuació que cal desenvolupar en el si de l'empresa, s'ha d'integrar en el conjunt de les seves activitats i decisions, tant en els processos tècnics, en la organització del treball i en les condicions en què aquest treball es faci, com en la línia jeràrquica de l'empresa, incloent-hi tots els nivells.

En els casos d'assetjament, ateses les característiques de les situacions personals i els agents implicats que s'han de tractar, cal tenir en compte els principis següents:

- Principi de lleialtat institucional.
- Principi d'equitat.
- Principi de respecte a la dignitat personal.
- Principi de no-discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- Principi de confidencialitat.
- Principi de voluntarietat.
- Principi d'oportunitat.
- Principis d'eficàcia, de coordinació i de participació.
- Principi de celeritat.

Si es constatés que la denúncia va ser realitzada de forma no honesta o dolosa, o amb la intenció de perjudicar el denunciat, o a l'empresa, la Comissió podrà instar la corresponent actuació disciplinària, sense perjudici de les restants accions que en Dret poguessin correspondre.

## **3. GARANTIES DEL PROCEDIMENT**

### **a. Deure de sigil·li**



A tota persona que hagi participat en qualsevol de les fases esmentades en aquest document se li exigirà sigil·li.

**b. Dret a la intimitat**

També es garantirà la protecció al dret a la intimitat i que el tractament de la informació personal generada en aquest procediment es regirà per allò que estableix la Llei Orgànica 15/1999, de protecció de dades.

A partir de la resolució d'inici del procediment per la Comissió, CVRPS, tant la persona denunciant com la persona denunciada tindran dret d'accés al material existent en relació amb el procés. Aquest accés no inclou el contingut de la denúncia, que ha de ser sempre confidencial i que no ha de formar part del procediment.

**c. Dret a la protecció de la salut**

Amb base en el dret de les persones treballadores a una protecció integral de la salut, l'Ajuntament adoptarà les mesures correctores necessàries per a garantir una protecció adient de la salut de la persona que hagi estat víctima d'assetjament laboral en el seu àmbit, se li oferirà recolzament organitzatiu i psicològic necessari per aconseguir el seu total restabliment i evitarà qualsevol tipus de represàlia.

S'oferirà un examen de salut per part del servei mèdic de prevenció al treballador/a denunciant i a altres treballadors que ho sol·licitin. El servei mèdic de la Mutua de Prevenció, durant tot el procés donarà suport als treballadors/es. Podrà emetre informes que seran obligatoris sempre que, en funció de l'estat de salut (sense citar-lo), segons el seu criteri siguin altament recomanables o hagin d'adaptar-se mesures cautelars. Aquest servei mèdic serà voluntari per al/la treballador/a.

**d. Dret de protecció enfront possibles represàlies**

L'Ajuntament s'assegurarà que les persones que intervinguin en qualitat de testimoni o facilitin informació, no seran objecte d'intimidació, persecució, discriminació o represàlies. Qualsevol acció en aquest sentit es considerarà susceptible d'expedient disciplinari.

**e. Impuls del procediment en totes seves fases per l'Ajuntament**

Així mateix, l'Ajuntament garantirà en tots els casos, el desenvolupament de les fases del procediment, un cop activat el present Protocol.

**4. MESURES PER A LA POSTA EN MARXA DEL PROTOCOL**

**a. Revisió**

Aquest Protocol serà objecte de revisió periòdica i es podrà modificar d'acord amb les propostes que si escau efectui el Comitè de Seguretat i Salut Laboral, l'Ajuntament o la representació social. Aquestes modificacions es pactaran entre l'Ajuntament i els representants dels treballadors/ores.

**b. Accions d'informació i divulgació del Protocol**

Es garantirà que aquest Protocol es posi en coneixement de tot el personal. Es posaran en marxa, en un període de 2 mesos des de l'acord, les mesures de divulgació en general, i de formació específica.

### **c. Pla de formació**

En el termini de dos mesos des de l'acord es proposarà un pla de formació específic adreçat al col·lectiu de mediadors/ores i a les persones que puguin exercir la investigació en la fase de resolució.

### **d. Reglament de la Comissió de Valoració de Riscos Psicosocials**

En un termini de sis mesos des de l'acord, s'acordarà un reglament d'actuació de la Comissió d'Avaluació.

## **5. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT**

D'acord amb els principis de l'acció preventiva, art. 15 de la Llei de prevenció de riscos laborals, la Comissió, CVRPS, promourà i realitzarà actuacions específiques destinades a:

- La identificació precoç de conflictes i l'execució d'accions destinades a minimitzar-los com la realització d'intervencions psicosocials específiques a través del servei de prevenció aliè, o altre tipus d'accions a través del CSSL o de la representació sindical amb el suport de la direcció de l'organització.
- L'organització d'activitats formatives i informatives adreçades al personal municipal, específicament sobre assetjament laboral o sobre, resolució de conflictes, mediació, etc., destinades, en especial, a comandaments (responsables d'àrees, seccions, departaments,...).

## **6. CONDUCTES D'ASSETJAMENT**

S'entendrà per assetjament qualsevol situació en que es produeixi un comportament de forma sistemàtica i perllongada en el temps **amb la intenció d'atemptar contra la dignitat de la persona, i que crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant i ofensiu.**

Segons el tipus de vincle que s'estableix entre la persona víctima i la presumptament assetjadora podem parlar de **tipologies diferents.**

### **6.1 Tipologies d'assetjament**

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de la direcció de les interaccions entre l'assetjador/a i la persona que les pateix i dels nivells organitzatius afectats:

- Assetjament vertical descendent: pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre un/a subordinat/da o un grup.
- Assetjament vertical ascendent: pressió exercida per part d'un/a subordinat/da o un grup de subordinats a un comandament
- Assetjament horitzontal: pressió exercida per un/a o mes treballadors/es a un/a company/a.





- Assetjament mixt: Resulta de la transformació de l'assetjament horitzontal a assetjament vertical descendent derivat de la falta d'actuació o passivitat dels càrrecs superiors, comandaments i direcció i que es converteixen en còmplices.

**a. Assetjament laboral:**

L'article 28.1.d) de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals administratives i de l'ordre social defineix l'assetjament com a *"toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la relación o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona que tenga como objetivo atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo."*

Seguint aquest tenor literal, la conducta general de l'assetjament laboral es pot definir com a *"qualsevol comportament realitzat amb el propòsit o amb l'efecte d'atemptar contra la dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu."*

Es tracta d'un procés de violència psicològica que evoluciona gradualment i en el que s'inclouen conductes i activitats dirigides contra la/les víctima/es, i es troben relacionades amb allò següent:

- La negació o limitació de comunicar-se adequadament.
- Atacs per a reduir la possibilitat de relacionar-se i aconseguir el seu aïllament social.
- Atacs contra la seva reputació professional o individual i intromissions en la seva privada.
- L'ús de l'agressió.

Les conductes o actuacions recollides en aquest apartat no constitueixen llistes tancades i tampoc tenen ànim exclouent o limitatiu, si bé, les enumerades no poden donar-se en cap cas.

L'assetjament laboral presenta diferents modalitats:

**b. Assetjament psicològic laboral o mobbing**

Es defineix com el conjunt d'accions, conductes o comportaments exercits de forma sistemàtica i perllongada en el temps, dins de l'àmbit laboral, destinats a atemptar contra la dignitat, la integritat física o psicològica d'una o mes persones.

Segons la Nota Tècnica 476 de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, es defineix com una situació en la qual una persona o un grup de persones exerceixen una violència psicològica extrema de forma sistemàtica (almenys un cop per setmana) durant un temps perllongat (mes de 6 mesos) sobre una altra persona en el lloc de treball. Tot i així, cal fer esment que aquesta temporalitat s'entén aproximada en relació a les particularitats del cas avaluat.

L'experiència derivada de la investigació i actuació en casos d'assetjament permet detectar una tònica comuna: atès un conflicte sense resoldre amb alguna persona treballadora, considerat molest o conflictiu per la persona assetjadora, la part més forta utilitza el seu estatus de poder per fer la vida impossible a la víctima fins que aconseguix que marxi o l'acomiadin, o be, que acabi malalt o sense defenses.

De l'estudi i anàlisi de la casuística sobre l'assetjament moral a la feina podem concloure que aquestes conductes es poden classificar en tres modalitats:

a) L'abús de poder de direcció constitutiu d'assetjament

L'abús d'autoritat es una desviació de poder en que el comandament adopta decisions que s'aparten de la lògica organitzativa i productiva de l'empresa i produeixen un perjudici objectiu a la consideració deguda a la dignitat i integritat física d'una persona treballadora que es trobi sota la seva dependència.

Alguns exemples serien:

- La falta d'ocupació efectiva de la persona treballadora.
- L'assignació de tasques molt per sota de les capacitats de la persona treballadora.
- Assignar tasques amb dades errònies.
- Assignar tasques degradants.
- Qüestionar sense fonament i amb reiteració les decisions de la persona treballadora.
- Que el càrrec superior prohibeixi o restringeixi que als companys i companyes de la persona treballadora puguin relacionar-se amb ella.

b) El tracte vexatori constitutiu d'assetjament

La persona representada de l'empresa, o be altres treballadors/es, duen a terme conductes de reiteració o rellevància que suposen una vulneració del dret a la consideració deguda a la dignitat.

Alguns exemples serien:

- No dirigir la paraula a la persona treballadora.
- Refusar la comunicació amb una persona negant-li la possibilitat de comunicar-se directament amb ella.
- Tractar a una persona com si no existís
- Insultar o menysprear repetidament a una persona en públic.
- Reprendre reiteradament a una persona davant dels/les seus/ves companys/es.
- Difondre rumors falsos sobre la seva feina o sobre la seva vida privada.

c) Assetjament per conducta discriminatòria

No queda garantit el principi d'igualtat i la víctima es assetjada, en particular, per raó del seu origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

Les Directives Comunitàries 2000/78/CE, 2000/73/CE i 2000/43/CE, així com l'ordenament jurídic intern (Llei 51/2003 i Llei 62/2003) estableixen mesures per efectuar



el principi d'igualtat i no discriminació. S'entén per conducta discriminatòria (veure art. 28 de la Llei 62/2003):

- **Discriminació directa:** quan una persona es tractada de forma menys favorable que una altra en situació anàloga, per raó del seu origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.
- **Discriminació indirecta:** quan una disposició legal o reglamentaria, una clàusula convencional o contractual, un pacte individual o decisió unilateral, aparentment neutre, pugui ocasionar un desavantatge particular a una persona respecte d'altres per raó del seu origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

Alguns exemples serien:

- Atacs a les actituds i creences polítiques.
- Atacs a les actituds i creences religioses.
- Mofes a la nacionalitat, orientació sexual, discapacitat, etc. de la víctima.

La fustigació psicològica o hostil en el marc de qualsevol activitat laboral o funcional que humiliï la persona que la pateix, i que imposi situacions de greu ofensa a la dignitat, es troba regulada en el preàmbul XI de la Llei orgànica 5/2010, de 22 de juny, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal, article 173.1, paràgraf segon.

Per considerar assetjament psicològic les conductes esmentades, cal que es donin totes les condicions de la definició anterior, si bé la intencionalitat i/o la finalitat destructiva només són considerades agreujants a l'efecte de l'aplicació d'aquest protocol.

Aquests processos es manifesten a través de conductes de violència psicològica (la humiliació, la crítica, l'estigmatització, l'aïllament social, les conductes hostils adreçades a deixar sense feina o reduir-la o, fins i tot, la violència verbal amb diferents intensitats) que suposen per a la persona que les pateix un atemptat a la dignitat o a la integritat física, psíquica o moral.

Les conductes de maltractament psicològic que no constitueixin assetjament psicològic també hauran de rebre un tractament preventiu. Així mateix, s'hauran de dur a terme les actuacions que corresponguin, d'acord amb el que preveu el punt 10.2.1 de l'apartat d'actuacions preventives d'aquest protocol.

### **c. Altres discriminacions**

Aquest protocol també s'utilitzarà per tractar i resoldre situacions de discriminació per altres motius recollits en l'article 95.2 b) de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, és a dir, per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol circumstància personal o social.

### **d. Mobbing**

Es refereix a les conductes abusives que impliquen a més de danys psicològics, actes d'agressió física i de connotació sexual d'una persona que pot ser superior, igual, o inferior jeràrquicament sobre un/a treballador/a.

#### **e. Violència física**

Es refereix a aquelles conductes verbals o físiques abusives de tipus amenaçador, intimidador destinades a causar un dany corporal.

#### **f. conflicte Laboral**

Es tracta d'aquella situació en la qual dos o més parts es troben en desacord entre sí que comporta una lluita d'interessos per obtenir la raó.

Si la situació no es resol, es podrà acabar enquistant en el temps i anar evolucionant de forma emmascarada per derivar en una situació d'assetjament laboral.

#### **g. Assetjament sexual o per raó de sexe**

Situacions i comportaments recollits en el Protocol per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe, gènere i/o orientació sexual a l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès.

### **6.2 Característiques que s'han de donar per considerar una situació d'assetjament**

- L'existència de dues parts implicades:
  - a) L'assetjador/a té comportaments i actituds hostils, dominants o vexatòries, tenint en compte que no cal que tingui una posició jeràrquica superior a la de la víctima.
  - b) La víctima es troba en una posició desavantajosa respecte a l'assetjant.
  
- El problema que aparegui entre ambdues parts ha de ser asimètric, es a dir, la correlació de forces ha de ser desequilibrada, ja sigui perquè la víctima no pugui defensar-se o fugir, ja sigui per motius socials (posició jeràrquica, categoria professional) o per motius econòmics (dependència material, estabilitat laboral), o bé per causes físiques (edat, força o resistència física) o psíquiques (amor propi de la víctima, carisma de l'assetjant).
  
- Els comportaments han d'estar clarament destinats a fer mal a la víctima i amb clara determinació, ja sigui a través d'actituds destinades a desacreditar-la, discriminar-la, ofenent-la, humiliant-la, intimidant-la o violentant-la.
  
- L'adopció d'aquests comportaments ha de ser sistemàtica i perllongada en el temps.
  
- Els comportaments han d'estar clarament destinats i focalitzats sobre una persona o bé un grup molt reduït de persones.
  
- Normalment, durant la primera fase, l'agressor/a adopta els comportaments d'assetjament de manera secreta, oculta, subtil.
  
- En el cas de l'assetjament psicològic, l'objectiu bàsic dels comportaments es alliberar-se d'una persona perquè resulta incòmoda, sigui per motius personals, laborals o econòmics.
  
- A efectes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, la protecció va més enllà del lloc de treball físic. També es considerarà quan afecta una persona vinculada externament d'alguna



forma a l'empresa, o es produeix per part d'aquesta: clientela, proveïdors/es; persones que participen en els diferents programes i serveis, persones en procés de formació, etc.

- L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, poden produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'empresa). L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, no seran tolerats en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.
- En alguns casos l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, poden produir-se de forma no intencional. Però en qualsevol cas es inacceptable.

### **6.3 Situacions que no s'han de considerar assetjament**

- Un acte singular (exceptuant els casos d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere): una discussió, un càstig o un mal humor puntual, un canvi de lloc o de centre de treball sense consulta prèvia però justificat, un canvi de torn no programat, un canvi d'ubicació justificat, etc.
- Un fet col·lectiu de tipus organitzatiu lligat a l'aplicació d'un conveni laboral.
- La pressió legítima que es rep per treballar més o millor. La diferència radica en el fet que es considera assetjament psicològic quan la persona assetjadora pressiona la víctima actuant amb mala intenció i amb l'objectiu d'impedir que la víctima pugui treballar bé per poder retreure-li posteriorment.
- Els conflictes entre dos interlocutors/es o més per molt violents que siguin (exceptuant els casos d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere). Cal tenir present que en un conflicte hi ha dos interlocutors/es que no estan d'acord i discuteixen amb més o menys fortuna però al mateix nivell. Per contra, en l'assetjament no hi ha discussió perquè no es vol resoldre cap problema, tot al contrari, l'assetjant pretén frenar o impedir qualsevol comunicació.
- L'exposició a riscos del lloc de treball, ja siguin físics, higiènics, ergonòmics, psicosocials, organitzatius o socials.
- Les crítiques constructives freqüents o les avaluacions relatives al treball, sempre i quan siguin explícites i no estiguin al servei d'un intent de represàlia.
- La supervisió o el control de la feina sempre que no afecti la dignitat de la persona treballadora.
- El comportament poc respectuós o insultant que un comandament o un/a company/a té amb tothom, sempre que no utilitzi procediments perversos. Malgrat això, aquests tipus de comportament ha de ser inadmissible dins d'una organització.
- Altres patiments a la feina com l'estrès: no trobem en l'estrès una intencionalitat maliciosa. La gestió per l'estrès té conseqüències adverses per a la salut, es a causa d'una rrelliscada, d'una dosificació incorrecta de pressió a la feina.

- Les falses al·legacions d'assetjament: que poden ser resultats de comportaments d'hipersensibilitat lligats a un sentiment de persecució, paranoics, de represàlies, o simplement perversos. Els casos de falses al·legacions d'assetjament que apareguin no han de fer oblidar les veritables víctimes. En cas de dubte, cal demanar l'opinió d'un/a psiquiatre/a.

**Nota:**

**Les conductes referides als apartats anteriors són merament exemplificatives i en cap cas constitueixen les úniques susceptibles de ser considerades com assetjament.**

## **7. OBJECTE**

L'objecte d'aquest document és establir un marc d'actuació a seguir davant les conductes que puguin suposar assetjament laboral en el sentit ampli: assetjament moral, discriminatori i qualsevol conducta i actitud que degradin i limitin la llibertat i la dignitat de les persones, amb la finalitat d'eradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit de l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès.

Els objectius específics són:

- Elaborar estratègies de sensibilització.
- Obtenir la informació necessària per a l'elaboració de diagnòstic sobre aquesta temàtica dins l'organització.
- Millorar els canals de coordinació interdepartamentals i amb altres organismes que treballen en aquesta temàtica, per afavorir una actuació integral en l'Administració municipal.
- Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de cada tipus d'assetjament.
- Crear circuits àgils d'intervenció.
- Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents.
- Garantir la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades, l'aplicació de les mesures que es produeixin en cada cas per a la protecció de les víctimes en tot moment, incloent-hi les mesures cautelars que calgui, acabar amb l'assetjament i, si cal, aplicar les mesures sancionadores que hi corresponguin.

L'aplicació d'aquest protocol no impedirà en cap cas la utilització per part de les persones implicades o de la mateixa Administració, de les accions legals que calguin. En aquest sentit, s'aplica el que estableix l'article 28 del Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

## **8. ÀMBIT D'APLICACIÓ**



Aquest protocol s'aplicarà a tot el personal que desenvolupa la seva activitat laboral a l'ajuntament i que engloba els empleats i empleades municipals, els càrrecs electes, el personal de confiança i/o d'assessorament o qualsevol altra persona que tingui una relació contractual o de servei amb l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès.

Si l'assetjament laboral es produeix entre persones treballadores de l'Ajuntament i d'una empresa externa que actuen en el mateix lloc o centre de treball, s'aplicarà el procediment recollit en aquest document, no obstant això, l'adopció de mesures es farà de forma coordinada entre les empreses afectades, de conformitat amb l'article 24.1 de la Llei de Prevenció de Riscos laborals.

## **9. PROTOCOL D'ACTUACIÓ:**

### **9.1. COMISSIÓ DE VALORACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS**

- **Composició:**

Es crearà una comissió d'avaluació anomenada COMISSIÓ DE VALORACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS (CVRPS) que en l'àmbit d'aquest Protocol té encomanada l'acceptació o no a tràmit de la denúncia, el diagnòstic de la situació i la proposta de mesures correctores en matèria d'assetjament laboral.

Aquesta Comissió estarà constituïda de manera permanent per les persones següents:

- 1 tècnic/a del Servei de Prevenció de Riscos Laborals
- 1 treballador/a del Servei Feminismes i LGTBI, Espai Maria Mercè Marçal.
- 1 assessor/a jurídic/a
- 1 persona representant dels treballadors/es (delegats/des de prevenció o aquelles designades per la mateixa representació).

A les reunions podrà assistir, a petició de la majoria dels membres de la Comissió, un agent o personal expert en la temàtica que s'hi podrà incorporar en qualsevol de les fases del procés.

Es procurarà que la Comissió estigui formada per persones dels dos sexes cercant la tendència a la paritat.

La Comissió es regirà quan al seu funcionament pel seu propi reglament i supletòriament per les disposicions de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre i 40/2015, d'1 d'octubre en tot allò que li resulti d'aplicació.

La Comissió de Valoració de Riscos Psicosocials, en endavant, CVRPS, a partir de les actuacions dels seus membres, haurà de garantir la confidencialitat de les seves investigacions i la protecció del dret a la intimitat de les persones investigades.

La Comissió serà convocada pel seu president/a, i es reunirà com a mínim dues vegades l'any, i si escau, les vegades que consideri oportunes, a fi de valorar possibles situacions i fer-ne un seguiment de les situacions que hagin estat detectades i tractades

Així mateix, la Comissió podrà ser convocada a petició de qualsevol dels seus membres o a petició de qualsevol treballador/a que es consideri víctima d'assetjament laboral.

Funcions:

- Recepció de les denúncies rebudes.
- Recopilació de la informació i anàlisi de la situació.
- Proposta d'actuació.
- Redacció Informe de conclusions i seguiment del cas.
- Informar i/o donar suport a la persona que fa la consulta

## **9.2. ACTUACIONS**

### **9.2.1 Actuacions preventives**

L'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès ha d'impulsar actuacions preventives en el marc de les seves competències. A continuació, es proposen algunes mesures:

#### 1. Elaboració d'estratègies de sensibilització:

- Planificar formació específica a tots els nivells jeràrquics, tècnics dels serveis de prevenció i personal de les unitats de recursos humans, personal competent en matèria jurídica i delegats/ades de prevenció.

- Difondre informació a través de les intranets i altres mitjans de comunicació:

- Elaborar díptics divulgatius que incorporin mesures preventives i fer-ne una àmplia difusió.
- Elaborar instruments d'identificació prèvia per al conjunt de treballadors/ores i comandaments.
- Impartir sessions d'informació a les persones treballadores per explicar-los els seus drets, els reglaments i les lleis que els protegeixen, les sancions establertes i el procediment per activar el protocol.
- Proporcionar informació sobre el procediment administratiu contra l'assetjament a través d'una l'adreça electrònica i d'un telèfon de contacte.
- Establir un apartat de preguntes freqüents a la Intranet.
- Informar de l'existència del protocol d'assetjament al Manual d'acollida del personal de l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès.
- Fer difusió dirigida i adaptada als diferents col·lectius i categories laborals.
- Establir algun sistema (bústia, correu electrònic o telèfon) on es puguin fer





consultes i des d'on es pugui rebre assessorament sobre assetjament de manera anònima.

2. Elaborar estudis per conèixer la incidència d'aquest tipus de conductes a l'organització i les característiques que presenten, i buscar identificadors de la problemàtica i del seu impacte en la salut dels treballadors/ores i en l'eficàcia de les organitzacions:

- Augment de la incapacitat temporal.
- Augment de l'absentisme.
- Incompliments d'horari.
- Problemes disciplinaris.
- Augment de l'accidentalitat.
- Disminució de la productivitat.
- Augment de sol·licituds de canvi de lloc de treball.
- Increment de la demanda d'atenció mèdica per part de les persones d'un entorn laboral determinat.
- Sol·licituds d'intervenció en aplicació del protocol.
- Expedients disciplinaris oberts en aplicació del protocol.
- Altres indicadors, com ara les dificultats de treball en equip, problemes de comunicació, etc.

3. Habilitar recursos diversificats per a la resolució precoç de situacions que poden afavorir l'aparició d'un assetjament:

- Realitzar i/o actualitzar les avaluacions de riscos psicosocials específiques, a fi i efecte d'implementar les mesures preventives adreçades a eliminar i, si no fos possible, reduir, els factors que poden afavorir l'aparició de situacions d'assetjament psicològic laboral o d'altres discriminacions.
- Possibilitar la identificació precoç de conflictes i establir mecanismes d'intervenció
- Establir procediments per a la resolució de conflictes interpersonals.

### **9.2.2 . Actuacions d'intervenció**

Per intervenir en aquest procediment s'han d'aplicar els criteris generals d'abstenció i recusació establerts en la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, del règim jurídic de les

administracions públiques i la Llei 39/2015, d'1 d'octubre del procediment administratiu comú de les administracions públiques, tant a escala individual com en els supòsits que les unitats administratives que intervenen estiguin implicades en el cas objecte d'intervenció.

### **9.2.2.1 Inici de les actuacions**

El procediment s'inicia per la comissió, CVRPS, a petició de la persona afectada per una situació d'assetjament laboral, per les següents vies:

- **VIA INTERNA**

S'iniciarà amb la presentació d'un escrit, una denúncia per la persona que presumptament es troba assetjada o, també, pels representants dels treballadors/es, pel seu o la seva representant legal o per algun/a company/a que de manera directa tingui coneixement del possible assetjament.

També, es podrà iniciar amb la comunicació verbal que la persona afectada realitzi a qualsevol persona membre de la Comissió, al seu o la seva Cap, o algun/a representant del personal o persona de confiança.

L'escrit es podrà lliurar directament a qualsevol dels membres de la Comissió, CVRPS, qui el trametrà al President/a de la Comissió, per tal que procedeixi a la convocatòria de la Comissió, CVRPS.

La presentació de la sol·licitud suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en les proves i actuacions necessàries per tal d'investigar el cas.

Per tal de garantir la confidencialitat del cas, la Comissió assignarà un codi a cada sol·licitud d'intervenció.

En qualsevol cas, durant les actuacions, les parts implicades han de garantir la confidencialitat dels testimonis i de les dades que contingui l'expedient. Amb aquest efecte, se'ls informarà de l'obligació de preservar el principi de confidencialitat. Tota la documentació que es generi contindrà la paraula "confidencial" i tindrà referenciada la persona a qui va adreçada.

La persona titular de RRHH informarà els delegats/ades de prevenció sobre les sol·licituds d'intervenció, en un termini màxim de tres dies hàbils a comptar des de la data de la notificació de la Comissió.

Durant totes les actuacions, s'ha d'informar les persones implicades que poden estar acompanyades i assessorades per un familiar proper o per una persona de la seva confiança que formi part de l'entorn laboral, d'un/a representant dels treballadors/ores o d'un delegat/ada de prevenció de riscos laborals.

### **9.2.2.2 Examen de l'admissió de la sol·licitud:**

La Comissió es reunirà i revisarà la documentació i cridarà les persones que consideri pertinents per a l'esclariment de fets. En el termini de 5 dies hàbils haurà d'adoptar per unanimitat les decisions següents:

- Iniciar el procediment en qualsevol de les seves fases, d'acord amb les previsions d'aquest protocol, i proposar a RRHH, si escau, les mesures cautelars que procedeixin.

- No admetre a tràmit la sol·licitud perquè resulta evident que l'objecte de la denúncia no pertany a l'àmbit d'aquest protocol. Aquesta decisió s'ha de prendre per unanimitat dels membres de la comissió, de forma motivada, i s'haurà de comunicar per escrit a la persona sol·licitant als efectes oportuns. Així mateix, es comunicarà al responsable de



RRHH, de manera que es garanteixi la confidencialitat de la informació, a fi i efecte d'actualitzar o dur a terme l'avaluació de riscos psicosocials a la unitat on està ubicada la persona afectada, així com d'aplicar d'altres mesures psicosocials que el Servei de Prevenció pugui considerar adients.

- Proposar al responsable de RRHH l'adopció de les mesures preventives i organitzatives que procedeixin.

- Facilitar a la persona afectada, si ho sol·licita, un suport puntua psicològic que serà gestionat a través del servei de prevenció.

- **VIA EXTERNA:**

- **Via administrativa:** Interposar denúncia a Inspecció de Treball de la Generalitat de Catalunya.

- **Via judicial:** Interposar una demanda a l'Ordre Social o interposar una querella a l'Ordre Penal.

Si la persona afectada desitja rebre assessorament par part de l'Ajuntament sobre la via a la qual pot acollir-se, des de la Comissió d'Avaluació es gestionarà aquesta petició.

### **9.3 DESENVOLUPAMENT DEL PROCÉS**

#### **Instrucció del procediment**

En el supòsit que s'iniciï la tramitació del cas, es constituirà la CVRPS, amb la composició especificada en el punt 10. Aquesta comissió durà a terme la investigació utilitzant els instruments tècnics que s'acordin amb aquest efecte per la Comissió Paritària General de Prevenció de Riscos Laborals que, en tot cas, ha d'incloure entrevistes a les persones afectades, és a dir, la persona presumptament responsable de l'assetjament i la presumpta víctima de l'assetjament, si fos el cas, els testimonis i/o d'altres persones que puguin tenir informació rellevant del cas.

En cas que es consideri necessari, a fi de garantir la protecció de les persones implicades en el cas, i després de l'audiència prèvia d'aquestes persones, la Comissió pot proposar al responsable de RRHH, en qualsevol de les fases del procediment i degudament motivades, les mesures cautelars que consideri necessàries per tal d'evitar perjudicis i danys en la salut.

El procés d'investigació es durà a terme tenint en compte els principis de celeritat, confidencialitat, sigil i participació de totes les persones implicades. En tot cas, la investigació es desenvoluparà amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades, és a dir, tant de la persona presumptament assetjada com de la persona presumptament assetjadora.

### **9.4. FINALITZACIÓ DEL PROCÉS**

A partir de l'informe valoració de la CVRPS, en un termini màxim de deu dies hàbils a comptar de la data de l'informe d'admissió a tràmit, es remetrà la proposta al responsable de RRHH en els sentits següents:

- Arxivar la sol·licitud d'intervenció pel desistiment de la persona sol·licitant, per la manca d'objecte o per indicis insuficients, amb una proposta d'actuacions en l'àmbit psicosocial, a fi d'implementar mesures preventives per reduir o eliminar els factors que poden generar l'aparició de situacions d'assetjament psicològic o d'altres discriminacions.

- Proposar la incoació d'un expedient disciplinari en el sentit que, la situació, tot i no ser constitutiva d'assetjament psicològic laboral o d'una altra discriminació, és motiu d'una altra falta disciplinària.

- Proposar la incoació d'un expedient disciplinari, perquè hi ha indicis clars d'assetjament psicològic laboral o d'una altra discriminació, juntament amb una proposta de mesures correctores.

- La proposta de mesures organitzatives dins del programa d'avaluació i prevenció de riscos psicosocials.

La persona responsable de RRHH informará els delegats/ades de prevenció del resultat de la investigació de la Comissió, en un termini màxim de tres dies hàbils a comptar a partir de la data de la notificació de la Comissió.

En cas que en la resolució es proposi la incoació d'un expedient disciplinari, després d'una valoració de la informació disponible, la persona responsable de RRHH podrà optar, en un termini màxim de quinze dies hàbils, per:

- Obrir una informació reservada i, quan ho requereixi el cas, establir les mesures cautelars necessàries per tal d'evitar que cap de les parts implicades pateixi cap mena de perjudici, i evitar especialment que es produeixi una doble victimització.

- Incoar la tramitació d'un expedient disciplinari.

Cal recordar que, en cas que hi estiguin implicades persones treballadores d'una empresa externa contractada, s'han d'aplicar els mecanismes d'activitats de coordinació empresarial.

Per tant, hi haurà d'haver comunicació recíproca del cas, a fi que cadascuna de les parts hi apliqui el respectiu procediment i executi les mesures correctores que consideri convenients.

Cal tenir en compte que, quan de l'estudi d'un cas es conclouï que, com a conseqüència de la situació, s'han produït danys a la salut, ja siguin físics o psíquics, es considerarà com a accident laboral amb baixa o sense baixa, segons sigui el cas, a l'efecte del que estableix l'article 115 del Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social o norma equivalent<sup>2</sup>, i es tramitarà a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals, per fer-ne el reconeixement i per atendre els danys físics i/o psíquics que la salut de la persona hagi pogut patir.

## **10. SEGUIMENT**

La Comissió farà el seguiment de les mesures acordades, es reunirà un cop al mes amb la persona denunciant, durant un any, al cap del qual es donarà per tancat l'incident i es considerarà resolta la situació, o en cas contrari es reiniciarà el procediment i s'adoptaran les mesures escaients atenent a la gravetat dels fets i la persistència i/o reincidència de la persona assetjadora.



## **DECLARACIÓ INSTITUCIONAL**

L'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès **DECLARA** el seu rebuig a qualsevol conducta d'assetjament laboral amb independència de la modalitat en que es pugui presentar i, sense tenir en compte qui sigui la víctima o la persona assetjadora i l'escala jeràrquica que n'ocupin dins la corporació.

L'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès **DEMANA** a totes les persones de l'organització l'assumpció de les seves responsabilitats envers aquestes situacions, i sobretot , a aquelles que ocupen càrrecs de direcció, caps o comandaments intermedis.

- **No incórrer en conductes o actituds** que puguin resultar ofensives, humiliants, degradants i intimidadores cap a alguna de les persones del seu entorn laboral.
- **Respondre de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions**, col·laborant en l'aplicació del present protocol, oferint suport a les persones afectades.

L'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès es **COMPROMET A:**

- Donar a conèixer el present protocol als treballadors i treballadores municipals emfatitzant en la necessitat de la seva aplicació, promovent la seva conscienciació respecte a la problemàtica, i sobre els seus drets, obligacions i responsabilitats.
- Definir i aplicar normes i valors que promoguin el tracte respectuós i digne entre el personal de l'organització i promoure'ls per afavorir una cultura organitzativa respectuosa.
- Posar els mitjans per a què la persona que pateix aquestes situacions rebi suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una persona/una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Afavorir la realització d'actuacions preventives destinades a evitar o intentar resoldre presumptes situacions d'assetjament laboral i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'empresa.
- Establir una cultura organitzativa que promogui l'activitat preventiva a través de la informació i la formació del personal en matèria d'assetjament laboral i riscos psicosocials.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució. El Protocol que acompanya aquesta declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament.

Signat,

Elisabeth Oliveras i Jorba  
Alcaldeessa de Sant Quirze del Vallès.

Representació de les persones  
treballadores.

## **ANNEX I**

### **NORMATIVA D'APLICACIÓ**

- Articles 1.1, 9.2, 14, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució espanyola.
- Articles 15.2, 25.3 i 40.8 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya.
- 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.
- Articles 115, 116 i 117 del RD legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social.
- Article 4.2 c) i e) del RD legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.
- Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració general de Catalunya.
- Article 15, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Article 1, del RD 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.
- Article 92.h, 115 b) i 116 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.
- Articles 28 i 37 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.
- Article 8.11 del Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral en el lloc de treball (2001/2339).
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral a la feina (C77E de 28/03/2002).
- RD 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desplega l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials.
- Comissió de la Unió Europea (2001) "Violencia en el Trabajo". Acta de la reunió de 3 de març de 2001. Doc 0978/01 ES.
- Carta Social europea de 3 de maig de 1996
- Articles 14, 53 i 95 del 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.
- Articles 27, 28 i 29 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Articles 6 al 13 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.
- Articles 173, i del 316 al 318 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre del Codi penal.



**Sol·licitud**

Sol·licito l'activació del Protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual, per raó d'identitat de gènere o expressió de gènere i altres discriminacions a la feina.

Localitat i data

Signatura de la persona interessada

**Segon .-** sotmetre el present acord a informació pública durant trenta dies hàbils a comptar des de l'endemà de la publicació al *Butlletí Oficial de la Província*.

**Tercer .-** Notificar aquesta resolució al comitè unitari.

**Deliberacions****El senyor Albert Falgueras Cuatrecasas declara:**

Bon vespre a tots i a totes.

En aquest protocol, es recullen les actuacions per prevenir, detectar i resoldre les situacions d'assetjament psicològic, laboral i altres discriminacions que es puguin produir en l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès. I també representa un compromís institucional per a l'eradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que pateixen aquestes situacions.

Aquesta proposta es va començar a treballar des de la Mesa General de Negociació, i amb totes les aportacions, la Comissió d'estudi, reunida el 30 de novembre de 2017, va acabar de consensuar i validar aquest text que presentem al Ple Municipal per a la seva aprovació.

En aquest document, després de la introducció, es descriuen els principis generals i les garanties del procediment. Aquestes són el Deure de sigil·li, el Dret a la intimitat, el Dret a la protecció de la salut, el Dret de protecció enfront possibles represàlies i l'impuls del procediment en totes seves fases per l'Ajuntament.

Per la seva posta en marxa s'han previst com a mesures: la seva revisió si s'escau, les accions d'informació i divulgació del Protocol, un pla de formació i un Reglament de la Comissió de Valoració de Riscos Psicosocials.

S'entendrà per assetjament qualsevol situació en que es produeixi un comportament de forma sistemàtica i perllongada en el temps amb la intenció d'atemptar contra la dignitat de la persona, i que crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant i ofensiu.

En aquest document es reflecteixen diverses conductes, característiques que s'han de donar per considerar una situació d'assetjament i situacions que no s'han de considerar com a tal. Val a dir que aquestes referències són merament exemplificatives i en cap cas constitueixen les úniques susceptibles de ser considerades com assetjament.

Aquest protocol s'aplicarà a tot el personal que desenvolupa la seva activitat laboral a l'ajuntament i que engloba els empleats i empleades municipals, els càrrecs electes, el





personal de confiança i/o d'assessorament o qualsevol altra persona que tingui una relació contractual o de servei amb l'Ajuntament de Sant Quirze.

La Comissió de Valoració de Riscos Psicosocials té encomanada l'acceptació o no a tràmit de la denúncia, el diagnòstic de la situació i la proposta de mesures correctores en matèria d'assetjament laboral.

En quant a les actuacions definides en aquest protocol es comença, com és natural, per les preventives, i si és el cas per les d'intervenció. És detalla el procediment d'inici des de la Comissió de Valoració de Riscos Psicosocials. Com s'instrueix el procediment, com es fa el seguiment i com finalitza amb el seu arxivament o amb la proposta d'un expedient disciplinari.

En aquest cas correspondrà a Recursos Humans l'obertura d'una informació reservada, l'establiment de les mesures cautelars i la incoació de l'expedient quan calgui.

A la darrera part, l'Ajuntament declara institucionalment el seu rebuig a qualsevol conducta d'assetjament laboral amb independència de la modalitat en què es pugui presentar i, sense tenir en compte qui sigui la víctima o la persona assetjadora i l'escala jeràrquica que n'ocupin dins la corporació.

Es demana a totes les persones de l'organització l'assumpció de les seves responsabilitats envers aquestes situacions, i sobretot, a aquelles que ocupen càrrecs de direcció, caps o comandaments intermedis.

L'Ajuntament es compromet a:

- Donar a conèixer el present protocol als treballadors i treballadores municipals emfatitzant en la necessitat de la seva aplicació.
  - Definir i aplicar normes i valors que promoguin el tracte respectuós i digne entre el personal de l'organització i promoure'ls per afavorir una cultura organitzativa respectuosa.
  - Posar els mitjans per a què la persona que pateix aquestes situacions rebi suport i assistència específica.
  - Afavorir la realització d'actuacions preventives destinades a evitar o intentar resoldre presumptes situacions d'assetjament laboral i donar a conèixer les diferents vies de resolució.
  - Establir una cultura organitzativa que promogui l'activitat preventiva a través de la informació i la formació del personal.
  - Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o les persones que participin en el procés de resolució.
- Per finalitzar volem agrair a totes les persones que han intervingut en l'elaboració d'aquest protocol i proposem al ple la corresponent aprovació.

**El senyor Luís Villa Carbó declara:**

El nostre grup municipal de C's votarà a favor de l'aprovació d'aquest protocol. Tot i així m'agradaria fer uns comentaris.

Primer conèixer els components d'aquesta comissió d'estudi. Després hi ha també un informe del departament de Recursos Humans que m'agradaria conèixer ...

Després sobre el protocol en general hi ha coses que no acabo de, no sé, riscos, parlem dels riscos, riscos no tinc clar que en el treball, jo tinc clar que els riscos en el treball s'han d'identificar per evitar-los, no s'han de ...

Després on hi ha els principis generals, hi ha principis que jo considero fonamentals però que crec que realment deixen molt ... Un d'ells és el Principi de lleialtat institucional, crec que quan tothom parla de lleialtat institucional parla de tot de les institucions. Després el Principi d'equitat, continuem pel Principi de respecte a la dignitat personal, que estem totalment d'acord, però que aquí també s'haurà de treballar molt, perquè últimament amb tota la problemàtica que estem patint. Al començament d'aquest Ple estava dient la Sra. alcaldessa, ja per desgràcia deixa bastant que desitjar.

El tema de la negació o limitar-se a comunicar-se adequadament o atacs per reduir la possibilitat de relacionar-se o aconseguir el seu aïllament social. Considero que també s'haurà de lluitar molt, que no quedi només com una cosa de principis generals, perquè actualment és un tema que és fonamental. Els atacs a la seva reputació professional individual, intromissions a la vida privada també, és un tema que també s'està posant en pràctica ... agressió encara que sigui verbal. I entenc jo, i identifico tots aquests temes dels principis generals perquè entenc jo que són tots els casos de persones que treballen per a l'Ajuntament, estiguin en plantilla o no estiguin en plantilla. És un dels punts que crec tots hem de tenir clar ...

I el punt 10, el punt de Seguiment, aquest és un dels punts que des del nostre grup municipal sempre hem intentat demanar que quan l'Ajuntament apliqui uns recursos a solucionar un tema, a controlar un tema, a portar a bon terme un petit projecte o el que sigui, aquests recursos sempre s'han de valorar i s'han de mesurar i tenir clar quan comencen, tenir clar quan acaben, però després a l'hora de la veritat el que s'ha fet amb aquests recursos, quines millores hem aconseguit amb aquests recursos. Això la veritat és que no arriba als grups municipals, un tema clar que jo parlo cada any per aquestes dates, cada any parlo del mateix, els recursos que es posen en el poble per la violència contra les dones. O sigui sempre hi ha recursos, jo sempre he demanat com hem començat l'any, com hem acabat l'any, en què hem millorat, en què no hem millorat, mai, mai s'ha comentat. I aquest és un tema que cada any es repeteix.

### **El senyor Manuel Cáceres Castaño declara:**

Bona nit a tothom.

Només per comentar el nostre vot favorable a aquesta proposta de Protocol contra l'assetjament.

Entenem que és un text que pot ajudar a lluitar contra l'assetjament, no és l'única eina evidentment, ja n'existeixen i segurament en el futur poden existir algunes altres, però trobem que és una eina molt vàlida per actuar contra aquesta problemàtica que evidentment es dona no només a l'Ajuntament sinó a arreu, però ara el cas que ens ocupa és l'Ajuntament.



A més valoro molt positivament que aquella reunió del 30 de novembre, que el meu company Sr. Villa en parlava, a la qual jo vaig assistir. Una preocupació que jo tenia, que era que es pogués iniciar un procediment i que no quedés aturat per la no conformitat de la persona assetjada, tenint present que la persona assetjada de vegades no és lliure per actuar i pot estar molt condicionada. Aquell comentari, aquell “però” que jo vaig fer es va recollir i es va arbitrar la manera de què en tot cas la denúncia que un tercer pogués efectuar no quedés bloquejada per la no firma d'ella, per la part de la persona assetjada i per tant estic conforme amb el contingut del text i entenc que com deia abans, és una eina que ens pot ajudar junt amb altres comportaments, junt amb altres coses que s'han de fer evidentment, però és una eina, com totes les coses jurídiques, els protocols, els reglaments, les normes són eines que s'han de fer servir, però entenem que és una eina molt vàlida i per això reitero el nostre vot favorable.

**La senyora Montserrat Mundi i Mas declara:**

Bon vespre.

El nostre vot també serà favorable, tot i que lamentablement veure'ns en l'aprovació d'un protocol per l'assetjament laboral és prou trist, vol dir que malauradament és necessari perquè la societat en què vivim no estem prou preparats per tenir les condicions favorables per no veure'ns obligats a fer aquests protocols que tot i que estan bé perquè és evident que el problema hi déu existir, però lamentem, nosaltres lamentem també aquesta societat en què vivim, ens trobem abocats a fer aquests tipus de protocols perquè penso que això no hauria ni d'existir. Això és com aquell que diu és que escopir a terra esta malament, clar que està malament però no per això hem de fer un protocol, però malauradament en aquests casos ens veiem abocats a fer-ho.

Per tant qualificar-nos també a tots per veure la problemàtica existent i felicitar-nos per l'aprovació d'aquest protocol.

**El senyor Albert Falgueras Cuatrecasas declara:**

Evidentment tots els comentaris que s'han fet aquí en el Ple els compartim.

El Sr. Villa preguntava per una reunió aquella, és una reunió que van estar tots els grups municipals convidats, tal com ha dit el Sr. Cáceres ell va participar activament en aquella reunió i va fer les aportacions que van ser evidentment recollides.

El document aquest ha estat fruit d'un consens de la Mesa General, tots els tècnics han fer les seves aportacions i fins i tot fins l'últim moment es van recollir les darreres aportacions.

Quan feia referència el Sr. Villa al tema del seguiment, aquí es farà el seguiment del que és la comissió en si, evidentment Recursos Humans fa qualsevol tipus de seguiment que es pugui relacionar amb qualsevol actuació que surti dels paràmetres.

**La senyora Elisabeth Oliveras i Jorba declara:**

Començo pel tema de la violència de gènere, dels feminicidis i de les accions violència en aquest cas i en el poble.

Miri va sortir la informació al mes que correspon que és al novembre, a l'acte que es va fer a Can Barra la vam repetir la informació, la tinc gravada perquè és dura: 72 dones ateses, 18 infants i moltes d'elles a més a més amb atencions dobles, psicològiques, assessorament jurídic, acompanyaments al jutjat, evidentment el que no fem és ni posar noms, és una qüestió de privacitat, però hem empitjorat, l'any passat van ser 52 i aquest any 72.

Per tant com deia la Sra. Mundi, lamentablement cada cop hem de regular més coses perquè la nostra societat cada dia ...

Aquesta .... que vostè ha fet del malestar col·lectiu d'un país maltractat per un estat, el fet de què hi hagi algú que sigui un assetjador en el lloc on treballa, podria arribar a abusar sexualment o assetjar a un company per qüestions de, ho trobo bastant pobre, entre d'altres coses perquè a la feina tots som iguals. Uns no estan en contra d'altres com a submissió a l'Estat Espanyol, si a vostè li agraden aquestes comparacions endavant en tot cas jo no els hi explicaré, aquí estem parlant d'igual a igual en un lloc de treball, en el que ens hem de respectar però que som persones que estem compartint el lloc de treball. De la mateixa manera que l'Estat Espanyol hauria de fer el mateix, però no ho fa, ni ho esperem ja. Però en tot cas no ens compari situacions perquè no tenen res a veure. Li torno a repetir 72 dones, 18 infants, assessoraments compartits entre jurídics, mèdics, psicològics i acompanyaments al jutjat i l'any passat 52. Li puc buscar l'article a l'Informem que ho explicava, li puc passar les dades que hem passat a tothom que són públiques de finals de novembre o en tot cas, era tancat a 31 d'octubre, perquè tanquem l'últim mes avanç de començar el novembre d'un any a l'altra.

Per tant podem dir que hem empitjorat notablement com a poble.

**El senyor Luís Villa Carbó declara:**

Quan parlava dels principis generals del protocol, el que he fet ha sigut ... del protocol, no m'he inventat res, llavors ja ...

En el tema dels resultats, de les tasques i de les mesures i de com comença l'any i com acaba, bé jo crec que aquest és un tema que independentment que vingui a l'Informem o independentment que vostè ho faci a Can Barra, jo crec que els grups municipals normalment davant d'uns recursos que ha posat l'Ajuntament i que jo recordi aquest any s'ha creat un lloc de treball per aquest tema. Jo crec que valdria la pena que els grups municipals discutíssim ... jo el que vull és tornar a repetir el que he fet cada any, a nosaltres formalment ens agradaria veure si aquests recursos que s'apliquen serveixen per millorar i per fer això s'ha de ...

**La senyora Elisabeth Oliveras i Jorba declara:**

Hem estat summament persistents i hi ha espais de debat, molts, avui en portem 3 de joventut, hem creat un munt de comissions de seguiment, però a part de crear-les s'ha d'anar per poder debatre. I la Mesa de Feminisme va existir, es van debatre les dades ... ara es tornarà a convocar al gener, tornarem a debatre el treball, preparem la



programació del mes de març i parlarem de tot una altra vegada. En aquell espai és en el que en parlem, aquestes mesos s'han creat per poder debatre en els espais que pertoca, l'àmbit en la que l'hem pensada. De feminismes, per parlar de tot allò que fa referència a feminisme i LGTBI.

Les de joventut per fer tot el que suposa de l'àmbit de joventut.

Entenem que és un esforç per part de totes de poder-hi assistir, són obertes a regidors i a membres del seu partit o del seu grup municipal, perquè entenem que a vegades la vida laboral i la conciliació familiar és difícil ... jo les animo a que la propera vegada si és possible vinguin i veurà com la informació li arribarà de manera ...

En tot cas avui estem per no anar-nos més lluny, estem aprovant el Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament en els casos que afectin a la dignitat i a la discriminació en el treball dins de l'Ajuntament de Sant Quirze.

### **Votació**

Sotmesa a votació la proposta dalt transcrita, s'aprova per unanimitat.

## **5. Aprovació Reglament de Funcionament de la Mesa General de Negociació de Matèries Comuns dels empleats públics (personal laboral i funcionari) de l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès**

### **ANTECEDENTS DE FET**

1. La Mesa General de Negociació de Matèries Comuns (endavant MGNMC) és l'òrgan de negociació col·lectiva per a la determinació de les condicions de treball del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès i és l'òrgan constituït en aquesta administració per exercir les funcions i competències que legalment se li atribueixin.
2. Les organitzacions sindicals i els representants de l'administració pública de l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès acorden constituir la MGNMC i regular-la mitjançant un Reglament de Funcionament.
3. Per decret de l'alcaldeessa número 20172893, de 23 de novembre de 2017, s'estableixen els membres de la Comissió d'estudi encarregada de la redacció del Reglament de Funcionament de la Mesa General de Negociació de Matèries Comuns dels empleats públics (personal laboral i funcionari) de l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès.
4. La Comissió d'estudi, reunida el 30 de novembre de 2017, ha validat la proposta de text del Reglament per a la seva aprovació pel ple municipal.
5. Vist l'informe de la cap de Recursos Humans i Serveis Interns de data 11 de desembre de 2017.

## FONAMENTS DE DRET

I. Articles 35, 36 i 37 del 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.

II. Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local.

III. Reial Decret 2568/1986, de 28 de novembre, que aprova el Reglament d'organització, funcionament i règim jurídic de les entitats locals.

IV. Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú.

## DISPOSICIÓ

S'adopta l'acord següent:

**Primer.-** Aprovar el Reglament de Funcionament de la Mesa General de Negociació de Matèries Comuns dels empleats públics (personal laboral i funcionari) de l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès, validat per la Comissió d'estudi en la sessió celebrada el 30 de novembre de 2017, d'acord amb la següent redacció:

## INTRODUCCIÓ:

Es constitueix obligatòriament Mesa General de Negociació de Matèries Comuns del personal laboral i funcionari (endavant MGNMC) amb els representants de l'administració pública de l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès i amb les organitzacions sindicals designades, segons Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (article 36), pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (endavant TREBEP) i mitjançant els procediments establerts a l'efecte, que serà competent per a la determinació de les condicions de treball dels empleats públics (article 37 del TREBEP), mitjançant negociació i respectant els principis de legalitat, cobertura pressupostària, obligatorietat de la negociació, bona fe, publicitat i transparència que ha de presidir tota la negociació.

## CAPÍTOL I: OBJECTE I ÀMBIT

### Article 1.- Objecte

El present reglament estableix les normes d'organització i funcionament de la MGNMC de l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès, constituïda conforme a l'article 36 del TREBEP i regula el procediment per a l'adopció d'acords o pactes, així com les condicions de validesa o eficàcia dels mateixos.

### Article 2.- Definició i àmbit

La MGNMC és el òrgan de negociació col·lectiva per a la negociació de les matèries recollides a l'article 37 del TREBEP, essent el màxim òrgan de negociació col·lectiva per a la determinació de les condicions de treball del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès, i és l'òrgan constituït en aquesta Administració per exercir les funcions i competències que legalment se li atribueixen.



## **CAPÍTOL II.- ORGANITZACIÓ**

### Article 3.- Representativitat i composició de la Mesa

Estan legitimats per a estar presents a la MGNMC, d'una banda els representants de l'Administració Pública de l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès, i per altre exclusivament les organitzacions sindicals més representatives a nivell estatal o autonòmic així com els sindicats que hagin obtingut com a mínim el 10% de la suma de representants laborals i funcionaris.

La composició de la MGNMC serà paritària conforme a l'article 35 de l'EBEP, i estarà integrada pels membres següents:

- President/a: que recaurà en l'alcaldeessa o regidor en qui delegui, amb veu i vot
- Secretari/a: que recaurà en un empleat públic de la Corporació, preferentment del Servei de Recursos Humans, a proposta del/de la President/a de la Mesa, amb veu i sense vot, qui comptarà amb l'assistència tècnica i jurídica dels Serveis de la Corporació.
- Vocals de la Corporació: En un mínim de dos i un màxim de quinze membres (integrants de l'Equip de Govern o tècnics de la Corporació), a determinar en sessió inaugural.
- Vocals sindicals: Igualment en un mínim de dos i un màxim de quinze, essent condició indispensable que el nombre de vocals garanteixi la majoria de la representació sindical.

La MGNMC quedarà vàlidament constituïda amb l'assistència de la majoria dels membres de cadascuna de les parts que la componen.

La representació de la Corporació i els sindicats representats a la mesa podran delegar-se. Els representants sindicals podran delegar l'assistència a la mesa en un altre membre de les Organitzacions sindicals, amb els mateixos drets i deures sempre amb notificació prèvia a la mesa.

Les parts negociadores podran comptar amb l'assistència d'un o varis assessors, que intervindran amb veu però sense vot.

### Article 4.- Adopció d'acords

Per la validesa dels acords la Corporació té un vot i els representants sindicals un altre vot. Per a conformar la unitat de vot de la part de la representació sindical es seguirà el sistema de vot ponderat, de manera que es traslladi la mateixa proporcionalitat que l'obtinguda en les eleccions sindicals corresponents.

### Article 5.- Matèries objecte de negociació

1.- La MGN conjunta exercirà les seves funcions respecte a les matèries previstes en la legislació aplicable i vigent en cada cas. Sense ser una enumeració exhaustiva, les següents:

- a) L'aplicació de l'increment de les retribucions del personal al servei de les Administracions Públiques que s'estableixi en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat i de les comunitats autònomes.
- b) La determinació i aplicació de les retribucions complementàries dels funcionaris.
- c) Les normes que fixin els criteris generals en matèria d'accés, carrera, provisió, sistemes de classificació de llocs de treball, i plans i instruments de planificació de recursos humans.
- d) Les normes que fixin els criteris i mecanismes generals en matèria d'avaluació de l'acompliment.
- i) Els plans de Previsió Social Complementària.
- f) Els criteris generals dels plans i fons per a la formació i la promoció interna.
- g) Els criteris generals per a la determinació de prestacions socials i pensions de classes passives.
- h) Les propostes sobre drets sindicals i de participació.
- i) Els criteris generals d'acció social.
- j) Les que així s'estableixin en la normativa de prevenció de riscos laborals.
- k) Les que afectin a les condicions de treball i a les retribucions dels funcionaris, la regulació dels quals exigeixi norma amb rang de llei.
- l) Els criteris generals sobre ofertes d'ocupació pública.
- m) Les referides a calendari laboral, horaris, jornades, vacances, permisos, mobilitat funcional i geogràfica, així com els criteris generals sobre la planificació estratègica dels recursos humans, en aquells aspectes que afectin a condicions de treball dels empleats públics. i qualsevol altra matèria que, sense contradir cap normativa vigent, s'acordi en el sí de la mesa.

2.- Quan les conseqüències de les decisions de la Corporació Municipal, que afecten a les seves potestats d'organització, poguessin tenir repercussió sobre les condicions de treball dels funcionaris públics, procedirà la consulta a les organitzacions sindicals i sindicats que formen part de la MGN.

#### Article 6.- Permisos de representació sindical

En compliment d'allò previst en l'article 9.2 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical (LOLS), es considera treball efectiu aquell que els representants sindicals utilitzen per a la participació en les Meses Generals de negociació o en les comissions negociadores que es puguin constituir o en les comissions tècniques que igualment es puguin constituir per acord de la MGNMC, per tant remunerat i sense perjudici del crèdit horari legalment establert.





### **CAPÍTOL III.- NORMES GENERALS DE FUNCIONAMENT**

#### Article 7.- Reunions i convocatòries

1.- La MGNMC es reunirà a les dependències que la Corporació habiliti a l'efecte, prèvia convocatòria de la Presidència, en qualsevol d'aquests supòsits:

- a) Per decisió del/de la President/a de la Mesa
- b) Per acord entre la representació de l'administració i la d'organitzacions sindicals, que podrà produir-se en finalitzar cada sessió, amb fixació de la data de convocatòria, o podrà sorgir en el si d'un grup de treball.
- c) Per decisió d'un terç de les organitzacions sindicals presents en la respectiva Mesa, que igualment podrà ser expressada en finalitzar cada sessió.

El procés de negociació s'iniciarà en el termini màxim d'un mes des que s'hagi promogut, llevat que existeixin causes legals o pactades que no ho facin possible

També es podran convocar reunions d'urgència a petició de qualsevol representant de les seccions sindicals o agrupació sindical legalment constituïda, per motius sobrevinguts d'importància per a la plantilla, degudament motivats.

2.- Les convocatòries, llevat d'aquelles que es fixen en acabar cada sessió, es realitzaran amb una antelació mínima de 5 dies hàbils, i hauran ser formulades per escrit o en format correu electrònic, fent constar igualment, el lloc, la data i hora de la convocatòria. La documentació íntegra dels assumptes inclosos en l'ordre del dia, que hagin de servir de base al debat, i en el seu cas, votació, hauran figurar a disposició dels membres integrants de la Mesa, des del mateix dia de la convocatòria.

3.- Les reunions d'urgència, a proposta de qualsevol de les parts, es podran convocar amb una antelació mínima de 2 dies hàbils, amb els mateixos requisits que per a les ordinàries.

#### Article 8.- Ordre del dia

L'ordre del dia de les reunions serà fixat pel/per la President/a de la Mesa o pels convocants o bé acordat en acabar la immediata anterior.

A petició de les parts es podran incloure altres temes a l'ordre del dia la proposta haurà de ser acordada per ambdues parts.

El primer punt de l'ordre del dia serà la aprovació del acta de la sessió anterior.

Quan l'acumulació d'assumptes sigui considerable i resulti impossible tractar-los tots, la MGNMC, com a punt previ, acordarà l'ordre en que hauran de ser debatuts, quedant inclosos a l'ordre del dia de la sessió següent aquells temes no tractats.

#### Article 9.- Actes

De cada sessió o reunió que celebri la MGNMC s'aixecarà acta, que contindrà

- lloc i data de celebració,

- hora de començament i d'acabament,
- nom i cognom dels assistents de cadascuna de les parts,
- assumptes compresos a l'ordre del dia, així com els acords o pactes que s'adoptin, o si s'escau, indicació de no haver-se arribat a cap acord o pacte.
- propostes presentades a la MGN i votacions que s'efectuen sobre les mateixes, amb indicació dels resultats, i de l'avinença i discrepància respecte a cadascuna de les qüestions plantejades

A petició expressa d'algun representant sindical o de la Administració, es farà constar a l'acta el posicionament o opinió al respecte pel que fa a algun punt de l'ordre del dia.

La còpia de l'acta es remetrà amb antelació suficient a tots els membres titulars i com a màxim 7 dies naturals, pel seu coneixement i, si s'escau, per la formulació d'observacions que hauran de ser incorporades a l'acta, sempre que tinguin per objecte corregir errors o imprecisions a la transcripció de les intervencions de cada representant.

Les actes seran confeccionades pel secretari o secretària, el qual s'encarregarà de la seva custòdia i distribució entre els membres de la MGNMC i hauran de ser signades pel President, el secretari i la resta dels membres de la MGNMC.

Una vegada aprovades les actes, aprovació recollida en el acta següent, es farà difusió de la mateixa a través de l'Intranet municipal.

#### Article 10.- Secretari/a

Es designarà a proposta del president/a de la Mesa, de entre el personal al servei de l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès, preferiblement del Servei de Recursos Humans.

La seva funció serà:

- Redactar les actes de les sessions
- Efectuar la convocatòria de les sessions, per ordre de la Presidència, així com les citacions als membres de la Mesa.
- Custodiar i arxivar la documentació que per part dels integrants de la mesa es faci arribar a la mateixa.
- Expedir certificats dels acords i pactes aprovat
- Facilitar la informació i, si s'escau, còpia de la documentació, a qualsevol de les parts negociadores.
- Computar el resultat de les votacions
- Rebre els actes de comunicació dels membres de la MGN i les notificacions, peticions de dades, rectificacions o qualsevol altra classe d'escrits dels que hagi de tindre coneixement

#### Article 11.- La presidència

Son funcions de la presidència:

- Programar i convocar les reunions de la MGNMC, d'acord amb el que estableix aquest reglament.



- Fixar l'ordre del dia.
- Presidir i moderar les sessions
- sotmetre els assumptes de l'ordre del dia a votació, quan escaigui, i en tot cas, un cop aquests hagin estat debatuts.
- Emetre i/o transmetre els informes reclamats pels membres de la MGNMC
- Vetllar per l'estricta compliment dels Acords presos.

## **CAPÍTOL IV.- ACORDS I PACTES**

### Article 12.- Concepte

Els pactes s'han de subscriure sobre matèries que es corresponguin estrictament amb l'àmbit competencial de l'òrgan administratiu que el subscriu, i s'aplicaran directament als empleats públics de l'ajuntament de Sant Quirze del Vallès.

Els acords versaran sobre matèries competència dels òrgans de govern de l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès. Per a la seva validesa i eficàcia serà necessària l'aprovació expressa i formal per part dels òrgans de govern de l'ajuntament de Sant Quirze del Vallès.

### Article 13.- Contingut

Els acords o pactes hauran d'expressar, com a mínim, les dades següents:

- Determinació de les parts que el concertin
- Àmbit personal, funcional i temporal
- Forma, termini de preavís i condicions de denúncia dels mateixos
- Comissió paritària de seguiment de l'Acord o Pacte.

### Article 14.- Vigència

Els acords o pactes obliguen a les parts durant tot el temps de vigència.

La vigència del contingut dels pactes i acords, una vegada conclosa la seva duració, es produirà en els termes que els mateixos haguessin establerts.

Si no hi ha acord en contrari els pactes i acords es prorrogaran, si no hagués denúncia expressa d'una de les parts, i es mantindran en vigor fins la signatura d'un nou pacte o acord.

### Article 15.- Procediment

1.- La representació de l'administració o de les organitzacions sindicals, que promoguin la negociació, ho comunicaran per escrit a la resta de components de la MGN, expressant en la comunicació la proposta en qüestió, i les matèries objecte de negociació.

2.- La part receptora de la comunicació, sols podrà negar-se a l'inici de negociacions per causa legalment establerta o quan es tracti de revisar un pacte o acord encara en vigor, si el pacte no s'està complint.

3.- Quan la negociació sigui promoguda per la majoria de la representació sindical, en el termini màxim de quinze dies naturals, es procedirà a la convocatòria de la MGN, a l'objecte que per ambdues parts es pugui establir el corresponent pla de negociació.

#### Article 16.- Eficàcia i validesa

L'adopció d'acords o pactes requerirà per a la seva validesa i eficàcia, el vot favorable de d'ambdues parts negociadores: Administració i Representació sindical.

Els pactes, una vegada subscrits per les parts, i els acords, una vegada ratificats pel Ple Municipal, s'han d'enviar a l'oficina pública competent (convenis i acords al registre electrònic de la Generalitat, REGCON) i s'ordenarà la publicació en el BOPB

La no aprovació expressa i formal d'un acord pel Ple de la Corporació, es posarà en coneixement de les parts, a fi que aquestes al·leguin tot el que estimin convenient en el termini de deu dies. En aquest supòsit, i una vegada fetes les al·legacions oportunes, tornarà a passar pel Ple, prèvia negociació amb la MGNMC en el termini de dos mesos de la desestimació anterior.

#### Article 17.- Mediació

1.- En qualsevol moment de la negociació, i per resoldre els conflictes sorgits en la MGN, o els incompliments de pactes i/o acords, les parts podran instar la intervenció d'un mediador/a que serà nomenat de comú acord i podrà formular la proposta corresponent.

2.- La negativa de les parts a acceptar les propostes presentades pel mediador/a hauran de ser raonades i per escrit.

3.- Les propostes del mediador/a i l'oposició de les parts, si és el cas, s'hauran de fer públiques de forma immediata.

### **CAPÍTOL V.- REFORMA**

#### Article 18.- Reforma del reglament

Per a la reforma d'aquest reglament s'aplicaran les mateixes normes que per l'adopció d'acords. La proposta de modificació haurà d'anar acompanyada dels motius que la justifiquin així com de la redacció d'una alternativa de proposta.

La modificació del Reglament és una competència del Ple de l'Ajuntament, que requerirà l'acord d'ambdues parts negociadores amb els requisits previstos en aquest Reglament.

#### Article 19. Règim supletori

La MGNMC, a més a més d'aquest Reglament, i en allò no previst en el mateix, es regirà per allò que disposa el Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, i en totes aquelles normes legals o convencionals estatals o autonòmiques que siguin d'aplicació.



Així mateix, en tot allò que no prevegi aquest Reglament, serà d'aplicació la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, del Règim Jurídic del Sector Públic.

**DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA:**

Els sindicats legalment reconeguts per formar part de la MGNMC han de nomenar els seus representants a la mateixa, que podran ser delegats/des de empresa, membres del comitè d'empresa o altres membres del sindicat, apoderats per aquest.

**DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA:**

El present reglament serà publicat al BOBP, una vegada sigui aprovat pel Ple Municipal.

**DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA:**

Aquest reglament entrarà en vigor a l'endemà de la seva publicació al Butlletí Oficial de la Província.

**Segon.** Sotmetre el present acord a informació pública durant trenta dies hàbils a comptar des de l'endemà de la publicació al *Butlletí Oficial de la Província*.

**Tercer.** Notificar aquesta resolució al comitè unitari.

**Deliberacions**

**El senyor Albert Falgueras Cuatrecasas declara:**

Bon vespre de nou.

El present reglament estableix les normes d'organització i funcionament de la Mesa General de Negociació de Matèries Comuns del personal laboral i funcionari de l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès. És a dir, el màxim òrgan de negociació col·lectiva per a la determinació de les condicions de treball del personal i per exercir les funcions i competències que legalment se li atribueixen.

Integren la mesa, d'una banda els representants de l'Administració Pública de l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès, i per altre exclusivament les organitzacions sindicals més representatives a nivell estatal o autonòmic així com els sindicats que hagin obtingut com a mínim el 10% de la suma de representants laborals i funcionaris.

La seva composició serà paritària i la integren els membres següents: el president/a, el secretari/a, els vocals de la Corporació i els vocals sindicals.

Les parts negociadores podran comptar amb l'assistència d'un o varis assessors, que intervindran amb veu però sense vot.

Per la validesa dels acords, la Corporació té un vot i els representants sindicals un altre vot. Per a conformar la unitat de vot de la part de la representació sindical es seguirà el sistema de vot ponderat, de manera que es traslladi la mateixa proporcionalitat que l'obtinguda en les eleccions sindicals corresponents.

En aquest reglament es defineixen les matèries objecte de negociació així com les normes generals de funcionament.

En quant a les convocatòries, llevat d'aquelles que es fixen en acabar cada sessió, es realitzaran amb una antelació mínima de 5 dies hàbils, i hauran ser formulades per escrit o en format correu electrònic. La documentació íntegra dels assumptes inclosos en l'ordre del dia, que hagin de servir de base al debat, i en el seu cas, votació, estaran a disposició dels membres integrants de la Mesa, des del mateix dia de la convocatòria.

Les reunions d'urgència, a proposta de qualsevol de les parts, es podran convocar amb una antelació mínima de 2 dies hàbils, amb els mateixos requisits que per a les ordinàries.

De cada sessió o reunió que celebri la Mesa s'aixecarà acta. Aquesta es presentarà per la seva aprovació com a primer punt de l'ordre del dia de la següent sessió.

L'adopció d'acords o pactes requerirà per a la seva validesa i eficàcia, el vot favorable de d'ambdues parts negociadores: Administració i Representació sindical.

Els pactes, una vegada subscrits per les parts, i els acords, una vegada ratificats pel Ple Municipal, s'han d'enviar a l'oficina pública competent (convenis i acords al registre electrònic de la Generalitat, REGCON) i s'ordenarà la publicació en el BOPB

També es regula el procediment en cas de no aprovació expressa i formal d'un acord pel Ple de la Corporació.

Els acords o pactes obliguen a les parts durant tot el temps de vigència.

En qualsevol moment de la negociació, i per resoldre els conflictes sorgits en la Mesa o els incompliments de pactes i/o acords, les parts podran instar la intervenció d'un mediador/a que serà nomenat de comú acord i podrà formular la proposta corresponent.

Per a la reforma d'aquest reglament s'aplicaran les mateixes normes que per l'adopció d'acords. La proposta de modificació haurà d'anar acompanyada dels motius que la justifiquin així com de la redacció d'una alternativa de proposta.

La modificació del Reglament és una competència del Ple de l'Ajuntament, que requerirà l'acord d'ambdues parts negociadores amb els requisits previstos en aquest Reglament.

I d'igual manera que el punt anterior, volem agrair a totes les persones que han intervingut en la elaboració d'aquest reglament i proposem al ple la corresponent aprovació.

#### **La senyora Montserrat Mundi Mas declara:**

Tot i que el nostre vot serà a favor, era per preguntar al Sr. Falgueras si aquest Reglament que s'aprovarà avui ... del Reglament que teníem abans.

#### **El senyor Albert Falgueras Cuatrecasas declara:**



El que hem posat és per escrit la forma de funcionar de la Mesa general, que s'ha arribat a un consens de les parts integrants, tant dels sindicats com de l'Ajuntament, ho hem posat per escrit

**La senyora Montserrat Mundi Mas declara:**

Per tant el Reglament que portem avui a aprovació és el que teníem abans, simplement que transcrit sobre un paper i s'ha fet la signatura, però el funcionament serà el mateix.

**La senyora Elisabeth Oliveras i Jorba declara:**

Funcionament? No sé si hi ha alguna variació perquè en desconec molt com era abans, però realment el que s'ha fet és una descripció exacte de com s'està funcionant ara, les convocatòries oficials, allò perquè no hi hagi mals entesos, qui pot ser membre i qui no de la Mesa. Però s'ha fet en format reglament que no sé si abans existia o no, jo diria que no que per això s'ha fet, perquè ja estigui regulat d'una manera col·legiada dins de l'Ajuntament. No sé si han hagut variacions durant aquest mandat, si de cas les han fet els mateixos representants que les han anat adaptant, jo diria que no, que des de les primeres convocatòries a les d'ara, més o menys ve a ser el mateix que s'ha fet fins ara.

**Votació**

Sotmesa a votació la proposta dalt transcrita, s'aprova per unanimitat.

**6. Xifra oficial de població del Padró Municipal d'Habitants a 1 de gener de 2017**

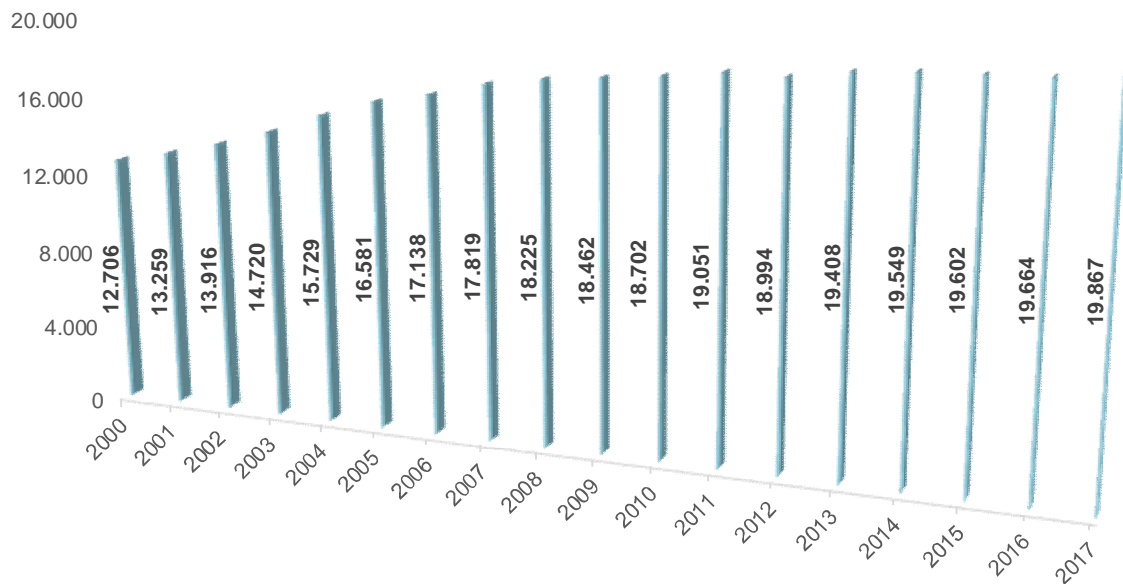
**ANTECEDENTS**

El Servei Municipal d'Estadística i Padró impulsa els resums estadístics de la revisió del Padró Municipal d'Habitants referits a 1 de gener de cada any que recullen el resultat de les actuacions dutes a terme durant cada exercici natural.

Per a compondre les dades padronals es tenen en compte les variacions produïdes en el Padró d'habitants i rebudes de l'Institut Nacional d'Estadística (en endavant, INE) en els fitxers d'intercanvi mensual, així com els resultats de la coordinació comunicada per aquest ens en els diferents fitxers mensuals.

Així, les xifres oficials de població dels últims anys són les següents:

## Població oficial 2000/17



Vist que l'INE proposa inicialment la xifra de població referida a 1 de gener de 2017, en 19.863 habitants, de la qual l'Ajuntament comunica la seva disconformitat i discrepància, el 31 de març de 2017, amb una xifra total de 19.875 persones empadronades, diferència principalment motivada per les altes de naixement posteriors a la comunicació de la data d'ocurrència i les baixes de ciutadans estrangers pendents de renovació, ja que, entre d'altres, els estrangers no comunitaris sense residència permanent han de confirmar la seva renovació padronal biennalment.

Atès que el 11 de maig de 2017 l'INE genera el fitxer d'incidències padronals "R08238IA.017", que un cop revisat i treballat l'Ajuntament presenta les al·legacions mitjançant el fitxer "A08238AI.017", el 18 de maig de 2017.

Donat que amb data 23 de maig de 2017 l'INE comunica la revisió i contrast del padró municipal mitjançant la coincidència d'ambdues bases padronals (fitxers O08238IA.017 i OB08238IA.017), per l'estimació i correcció d'errors padronals.

Finalitzat el procediment per l'obtenció de la xifra oficial de població resultants de la revisió del Padró municipal de Sant Quirze del Vallès, referides a 1 de gener de 2017, el resultat final és de 19.867 habitants, on s'inclouen el tractament dels fitxers "F08238IA.017", d'acord amb el comunicat de l'INE de 4 de desembre d'enguany.

Vist l'informe, de 5 de desembre de 2017, de la direcció tècnica del Servei Municipal.

### FONAMENTS DE DRET

Articles 81 i 82 del Reial decret 1690/1986, d'1 de juliol, que aprova el Reglament de Població i demarcació territorial de les entitats locals.

Resolució de 17 de novembre de 2005, de la Sotssecretaria del Ministeri de la Presidència, per la qual es disposa la publicació de la Resolució de l'INE i de la Direcció General per a l'Administració Local, de 25 d'octubre de 2005, per la qual es dicten instruccions tècniques als ajuntaments sobre la revisió anual del Padró municipal i sobre el procediment d'obtenció de la proposta de xifres oficials de població.

Resolució de 16 de març de 2015, de la Sotssecretaria, per la qual es publica la Resolució de 30 de gener de 2015, de la Presidència de l'Institut Nacional d'Estadística i





de la Direcció General de Coordinació de Competències amb les comunitats autònomes i les entitats locals, sobre instruccions tècniques als ajuntaments sobre gestió del padró municipal.

## **DISPOSICIÓ**

S'adopta l'acord següent:

**Primer.-** Prendre coneixement de la xifra elevada al Govern pel qual es declaren les xifres de població resultants de la revisió del Padró municipal de Sant Quirze del Vallès, a 1 de gener de 2017, en 19.867 habitants.

**Segon.-** Comunicar i difondre la xifra oficial de població, actualitzant les dades padronals a l'apartat de la web corporativa.

## **Deliberacions**

**La senyora Elisabeth Oliveras i Jorba declara:**

Enguany el nostre municipi ha crescut en uns 200 veïns i en aquest cas aprovarem un padró a 1 de gener de 2017 de 19.867 habitants.

La fita dels 20.000 allà davant, els que puguin que s'animin, la resta ens ho mirarem.

## **Votació**

Sotmesa a votació la proposta dalt transcrita, s'aprova per unanimitat.

## **7. Creació i inscripció del fitxer de dades de caràcter personal "Usuaris del servei de subministrament d'aigua".**

### **ANTECEDENTS DE FET**

L'Ajuntament en l'exercici de les seves potestats de dret públic té l'obligació d'inscriure tots aquells fitxers que contenen i tracten dades de caràcter personal al Registre de Protecció de Dades de Catalunya en l'àmbit de la titularitat pública.

Ateses les sessions de la Comissió de Treball i Seguiment de Protecció de Dades Personal de l'Ajuntament, del 16 de novembre de 2015, 8 de febrer de 2016, 10 d'octubre i 30 de novembre de 2017; i les diferents comunicacions amb l'actual concessionària que presta el servei públic de competència municipal d'abastament i tractament d'aigua, on s'ha estudiat i treballat la proposta de creació del fitxer denominat "Usuaris del servei de subministrament d'aigua", previ al contracte d'encarregat del tractament de dades, per tal d'adequar-se a la normativa vigent en matèria de protecció de dades al fitxer detallat a la part dispositiva.

Vist l'informe del Delegat de Protecció de Dades i la memòria de creació del fitxers de dades de caràcter personal, de data 13 de desembre de 2017, junt amb les seves especificacions del Document de Seguretat.

## **FONAMENTS DE DRET**

Reglament UE 2016/679 del Parlament 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 lliure circulació d'aquestes dades

Article 20 de la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal, la creació, modificació o supressió de fitxers per part d'Administracions Públiques només es pot fer mitjançant una disposició general publicada en el diari oficial corresponent, conforme el que preveuen els articles 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

De conformitat amb els articles 52, 53 i 54 del Reial Decret 1720/2007, de 21 de desembre, mitjançant el qual s'aprova el Reglament de desenvolupament de la Llei Orgànica 15/1999, de protecció de dades de caràcter personal, en relació a la creació de fitxers de dades de caràcter personal.

Atès que l'article 9 de la Llei Orgànica 15/1999, preveu que el Responsable del fitxer i, en el seu cas l'encarregat del tractament, haurà d'adoptar les mesures d'índole tècnica i organitzativa necessàries que garanteixin la seguretat de les dades de caràcter personal i evitin la seva alteració, pèrdua, tractament o accés no autoritzat, les quals es determinaran en el corresponent document de seguretat.

Atès que d'acord amb l'article 88.7 del Reial Decret 1720/2007, el contingut del Document de Seguretat s'haurà de mantenir en tot moment actualitzat i es revisarà sempre que es produeixin canvis rellevants en el sistema d'informació, en el sistema de tractament emprat, en l'organització, en el contingut de la informació inclosa en els fitxers o tractaments o, en el seu cas com a conseqüència dels controls periòdics realitzats.

D'acord amb el Reglament municipal de Protecció de dades de caràcter personal, de 30 d'octubre de 2014.

Considerant els dictàmens de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades Personals CNS-54/2012 "Dictamen en relació amb la consulta formulada per un ajuntament sobre la responsabilitat del tractament de les dades personals necessàries per la prestació d'un servei públic municipal per l'empresa que n'és concessionària" i CNS-56/2013 "Dictamen en relació amb la consulta formulada per un ajuntament en relació amb la prestació del servei d'exploració de les instal·lacions esportives municipals".

## **DISPOSICIÓ**

S'adopta l'acord següent:

**Primer.** Aprovar la creació del fitxers de dades de caràcter personal següent:

- Denominació: "Usuaris del servei de subministrament d'aigua".
- Inscripció núm.: 36.
- Nivell de seguretat: mitjà.



- Finalitat: gestionar la informació personal necessària per la prestació del servei municipal de subministrament d'aigua potable i/o clavegueram, les altes, baixes i facturació dels usuaris/àries. Tipificació de finalitats: les pròpies i dades economicofinanceres i d'assegurances.
- Descripció del tractament (usos previstos): gestionar els usuaris/àries per la prestació del servei municipal derivat del subministrament d'aigua.
- Persones o col·lectius afectats: usuaris/àries d'abastament d'aigua.
- Procediment de recollida de dades: declaració de la persona afectada mitjançant formularis o enquestes en suport paper, digital, magnètic o telemàtic.
- Procedència de les dades: de la persona interessada o el seu representant legal.
- Estructura i descripció del tipus de dades:

Identificatives: nom i cognoms, DNI o NIF, telèfon, adreça postal o electrònica, signatura o empremtes, imatge o veu, número de registre personal i signatura electrònica.  
Característiques personals: edat, sexe, data de naixement, nacionalitat i lloc de naixement.  
Financeres: dades bancàries i assegurances.
- Sistema de tractament: parcialment automatitzat, a través de servidors centrals i ordinadors personals. Podrà haver-hi connexions remotes.
- Cessions de dades: a bancs o asseguradores.
- Transferències internacionals de dades previstes: no se'n preveuen.
- Òrgan administratiu responsable del fitxer: Ajuntament de Sant Quirze del Vallès.
- Servei o unitat administrativa responsable de la gestió de dades (ARCO)

La concessionària del servei municipal com a encarregat del tractament.  
Actualment: CASSA aigües i depuració, SL Unipersonal, C/ Concepció de Sabadell (08202). lpd@cassa.es

**Segon.** Aprovar la memòria tècnica descriptiva del fitxer que inclou el document de seguretat específic.

**Tercer.** Publicar el present acord en el Butlletí Oficial de la Província de Barcelona i Tauler d'anuncis electrònic (e-Tauler).

**Quart.** Procedir a la inscripció de la creació dels fitxers en el Registre de Protecció de Dades de Catalunya.

**Cinquè.-** Notificar aquest acord a l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades i comunicar-lo a l'empresa concessionària del servei municipal de subministrament d'aigua.

**Sisè.-** Proposar a la Comissió Municipal de Treball i Seguiment de Protecció de Dades Personal l'elaboració del contracte d'encarregat amb l'empresa concessionària.

### **Deliberacions**

#### **La senyora Elisabeth Oliveras i Jorba declara:**

Ja saben que en la comissió de treball de seguiment de protecció de dades es van fent diferents treballs i en aquest cas el que s'ha dut a terme amb bastant insistència per part dels serveis municipals cap a l'empresa, doncs ha estat que la concessionària del servei municipal d'aigües, CASSA, que fa temps que té la concessió i que encara li queda temps per gestionar-la, ens fes entrega del fitxer per poder-lo inscriure.

En aquest cas doncs el que es fa es denominar-lo "Usuaris del servei de subministrament d'aigua", la inscripció quina és i es defineix la privacitat que ha de tenir i el farem és aprovar la memòria tècnica descriptiva del fitxer, publicar el present acord al butlletí oficial i inscriure al Registre de Protecció de Dades de Catalunya i notificar-lo a l'Autoritat Catalana.

### **Votació**

Sotmesa a votació la proposta dalt transcrita, s'aprova per unanimitat.

## **8. Joventut - Creació de la Taula de formació i ocupació juvenil de Sant Quirze del Vallès**

### **ANTECEDENTS DE FET**

La Llei reguladora de les Bases de Règim Local, 7/1985, art. 25.2, i d'acord amb allò que disposa l'article 66.3 del Text refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya, aprovada mitjançant Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, recull en l'apartat de les competències municipals que el Municipi exercirà en tot cas com a competències pròpies, en els termes de la legislació de l'Estat i de les Comunitats Autònomes, entre altres, les activitats i les instal·lacions culturals i esportives, d'ocupació del lleure i el turisme.

De conformitat amb allò que estableix l'article 62.1 de la LMRLC, per acord del Ple, es poden crear òrgans de participació sectorial en relació amb els àmbits d'actuació pública municipal que per llur naturalesa ho permetin, amb la finalitat d'integrar la participació dels ciutadans i de llurs associacions en els assumptes municipals.

En aquest marc normatiu i amb aquesta finalitat, es proposa la creació de la Taula de Formació i Inserció Juvenil de Sant Quirze del Vallès, com a un òrgan tècnic de compartir informació i estratègies, coordinar, desenvolupar i fer el seguiment de les actuacions relacionades amb la formació i ocupació dels i les joves de Sant Quirze del Vallès.

Considerant l'informe tècnic de data 12 de desembre de 2017.

### **FONAMENTS DE DRET**

- Articles 52.2.e, 62 i 63 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.
- Article 22.2.q, de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local.



- Articles 130 i 131 del Reglament d'organització, funcionament i règim jurídic de les entitats locals, aprovat per Reial Decret 2568/1986, de 28 de novembre.

## **DISPOSICIÓ**

S'adopta l'acord següent:

**Primer.-** Crear l'òrgan sectorial com a espai tècnic de compartir informació i estratègies, coordinar, desenvolupar i fer el seguiment de les actuacions relacionades amb la formació i ocupació dels i les joves de Sant Quirze del Vallès.

Composició: Els Òrgans de la Taula de Formació i Ocupació Juvenil es componen dels següents membres:

Membres permanents:

- President/a: l'Alcalde/essa o membre de l'equip de Govern en qui delegui.
- Vicepresidents/es: el/la regidor/a de Joventut i el/la regidor/a de Desenvolupament Econòmic i Local.
- Vocals de la Taula:
  - Representants del Servei de Joventut
  - Un/a representant/responsable de cadascun dels serveis tècnics vinculats (amb veu i vot):
    - o Benestar Social
    - o Servei d'Educació
    - o Promoció Econòmica (Ocupació)
    - o Escola d'adults
  - Un treballador municipal, amb veu i sense vot, adscrit al servei de Joventut, que actuarà com a secretari/a de la Taula

Membres no permanents:

- Podran assistir a la Taula i/o a les Comissions aquelles persones que per la seva capacitat o nivell professional es pugui considerar d'interès la seva participació (membres del PISE, coordinadors/es pedagògiques dels centres de secundària i primària, equips directius, etc)
- Responsables polítics o tècnics d'altres àmbits o àrees municipals.
- Un/a representant de la Taula Jove
- Representants de les associacions de mares i pares dels centres educatius del municipi.

**Segon.-** Encarregar a la Taula de Formació i Ocupació, un cop constituïda, que procedeixi a la redacció i aprovació d'un Reglament de funcionament que se sotmetrà a l'aprovació del Ple de l'Ajuntament.

**Tercer.-** Comunicar aquest acord, als efectes que puguin designar les persones que formaran part de la Taula, als grups polítics amb representació municipal, a les persones i/o professionals esmentats, associacions i grups de joves que tinguin el seu àmbit d'actuació al terme municipal de Sant Quirze del Vallès i donar difusió al web municipal i a l'Informem.

### **Deliberacions**

**La senyora Anna Canes i Urbano declara:**

Bon vespre a tots i totes.

El que es proposa avui és la creació de la Taula de formació i inserció juvenil de Sant Quirze, com un òrgan tècnic per compartir informació i estratègies, coordinar, desenvolupar i fer el seguiment de les actuacions relacionades amb l'ocupació i la formació d'ells i les joves.

Aquesta Taula ha d'esdevenir un espai per tal d'optimitzar les accions destinades al jovent en els seus processos de formació i ocupació. Un espai on compartir aquests processos i on treballar transversalment per millorar l'acompanyament, el suport, l'orientació i la millora en la inserció laboral del jovent.

Aquesta Mesa estaria composta pels membres permanents, que serien: el president o presidenta: que seria l'alcaldeessa o membre de l'equip de govern en qui delegui. El vicepresident: regidor de Joventut i el regidor de Desenvolupament Econòmic i Local. Com a vocals hi hauria representants del servei de Joventut, un representant responsable de cadascun dels serveis tècnics vinculats (Benestar, Servei d'Educació, Promoció Econòmica i l'Escola d'Adults) i un treballador municipal adscrit al servei que actuarà com a secretari de la Taula.

Com a membres no permanents en aquesta Taula hi podran assistir aquelles persones que per la seva capacitat o nivell professional es pugui considerar d'interès la seva participació. Responsables polítics o tècnics d'altres àmbits o àrees municipals. Un representant de la Taula Jove, que és la que crearem després d'aquest punt. I representants de les associacions de mares i pares dels centres educatius del municipi.

Un cop creada aquesta Taula el que es farà és encarregar en aquesta Taula que procedeixi a la redacció i aprovació del Reglament de funcionament que se sotmetrà també a la votació del Ple.

I és per tot això que us demanàriem el vot favorable.

### **Votació**

Sotmesa a votació la proposta dalt transcrita, s'aprova per unanimitat.

## **9. Joventut - Creació de la Taula Jove de Sant Quirze del Vallès**

### **ANTECEDENTS DE FET**



La Llei reguladora de les Bases de Règim Local, 7/1985, art. 25.2, i d'acord amb allò que disposa l'article 66.3 del Text refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya, aprovada mitjançant Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, recull en l'apartat de les competències municipals que el Municipi exercirà en tot cas com a competències pròpies, en els termes de la legislació de l'Estat i de les Comunitats Autònomes, entre altres, les activitats i les instal·lacions culturals i esportives, d'ocupació del lleure i el turisme.

De conformitat amb allò que estableix l'article 62.1 de la LMRLC, per acord del Ple, es poden crear òrgans de participació sectorial en relació amb els àmbits d'actuació pública municipal que per llur naturalesa ho permetin, amb la finalitat d'integrar la participació dels ciutadans i de llurs associacions en els assumptes municipals.

En aquest marc normatiu i amb aquesta finalitat, es proposa la creació de la Taula Jove de Sant Quirze del Vallès, com a un espai de seguiment jove de la implementació del Pla Local de Joventut, amb caràcter general, es constitueix per propiciar un canal de relació més o menys estable entre la regidoria de Joventut i, sobretot, les entitats juvenils, grups de joves municipals, entitats que aglutinin molts joves, delegats i delegades, membres del consell escolar i joves a títol individual de Sant Quirze del Vallès.

Considerant l'informe tècnic de data 12 de desembre de 2017.

## **FONAMENTS DE DRET**

- Articles 52.2.e, 62 i 63 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.
- Article 22.2.q, de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local.
- Articles 130 i 131 del Reglament d'organització, funcionament i règim jurídic de les entitats locals, aprovat per Reial Decret 2568/1986, de 28 de novembre.

## **DISPOSICIÓ**

S'adopta l'acord següent:

**Primer.-** Crear l'òrgan sectorial com a espai de consulta, treball i informació i com a canal de relació més o menys estable entre la regidoria de Joventut i, sobretot, les entitats i grups juvenils municipals. Espai de seguiment jove de la implementació del PLJ.

Composició: Els Òrgans de la Taula Jove es componen dels següents membres:

Membres permanents:

- President/a: l'Alcalde/essa o membre de l'equip de Govern en qui delegui.
- Vicepresident/a: el/la Regidor/a de Joventut.
- Vocals de la Taula:
  - Representant/s del Servei de Joventut

- Un/a representant de cadascun dels grups polítics amb representació municipal (amb veu i vot).
- Un/a representant (amb veu i vot) delegat per cadascuna de les entitats o associacions juvenils que tinguin el seu àmbit d'actuació al terme municipal de Sant Quirze del Vallès, que reuneixin les següents condicions:
  - o Estar legalment constituïdes i inscrites al Registre Municipal d'Entitats i Associacions ciutadanes que disposa l'ajuntament, com a entitat sense ànim de lucre.
  - o Certificar que compten amb el 75% dels membres de la seva Junta directiva empadronats a Sant Quirze del Vallès i amb un mínim d'associats al municipi de Sant Quirze, mai inferior a 10 persones.
  - o Tenir presència activa a la vida social del municipi.
  - o Mostrar el seu interès en formar part d'aquesta Taula, sol·licitant-ho a l'ajuntament per escrit.
- Un/a representant (amb veu i vot) per cadascuna de les entitats o associacions que tot i no ser juvenils, aglutinin molts joves en les seves agrupacions i que reuneixin les següents condicions:
  - o Estar legalment constituïdes i inscrites al Registre Municipal d'Entitats i Associacions ciutadanes que disposa l'ajuntament, com a entitat sense ànim de lucre.
  - o Certificar que compten amb el 75% dels membres de la seva Junta directiva empadronats a Sant Quirze del Vallès i amb un mínim d'associats al municipi de Sant Quirze, mai inferior a 10 persones.
  - o Tenir presència activa a la vida social del municipi.
  - o Mostrar el seu interès en formar part d'aquesta Taula, sol·licitant-ho a l'ajuntament per escrit.
- Un/a representant de grups de joves sense personalitat jurídica amb les següents condicions:
  - o Tenir presència activa a la vida social del municipi.
  - o Mostrar el seu interès en formar part d'aquesta Taula, sol·licitant-ho a l'ajuntament per escrit.
- Un/a representant dels delegats i delegades de 1r cicle de cadascun dels instituts locals
- Un/a representant dels delegats i delegades de 2n cicle de cadascun dels instituts locals
- Un/a representant dels delegats i delegades de batxillerat dels instituts locals<sup>1</sup>





- Un/a representant del Consell Escolar
- Un/a representant dels i les estudiants de l'escola municipal d'Adults
- Joves a títol individual que ho sol·liciti a l'ajuntament per escrit i que esmenti un compromís de continuïtat
- Un/a treballador/a municipal, amb veu i sense vot, adscrit al servei de Joventut, que actuarà com a secretari/a de la Taula.

Membres no permanents:

- Podran assistir a la Taula i/o a les Comissions aquelles persones que per la seva capacitat o nivell professional es pugui considerar d'interès la seva participació

Responsables polítics o tècnics d'altres àmbits o àrees municipals

**Segon.-** Encarregar a la Taula Jove, un cop constituïda, que procedeixi a la redacció i aprovació d'un Reglament de funcionament que se sotmetrà a l'aprovació del Ple de l'Ajuntament.

**Tercer.-** Comunicar aquest acord, als efectes que puguin designar les persones que formaran part de la Taula, als grups polítics amb representació municipal, a les persones i/o professionals esmentats, associacions i grups de joves que tinguin el seu àmbit d'actuació al terme municipal de Sant Quirze del Vallès i donar difusió al web municipal i a l'Informem.

### **Deliberacions**

**La senyora Anna Canes i Urbano declara:**

El que es crea ara és la Taula Jove, és una Taula per proporcionar un canal de relació més o menys estable entre la Regidoria de Joventut i sobretot les entitats juvenils, grups de joves municipals, la finalitat de què aquesta Taula és la d'incrementar i millorar la interlocució del jovent amb l'administració, crear un espai d'informació i consulta pels i les joves, un canal on poder fer arribar a la Regidoria i a l'Ajuntament les propostes del jovent en matèria de polítiques de joventut i promoure el treball coordinat entre l'Ajuntament per tal i a fi d'emprendre accions conjuntives.

Ha d'esdevenir això, un canal de relació estable entre els joves i l'Ajuntament.

La Mesa estarà composta pels membres permanents: president que serà l'alcaldeessa o membre de l'equip de govern en qui delegui, vicepresident/a que serà el/la regidor/a de Joventut, un representant del Servei de Joventut, un representant de cada grup polític amb representació municipal, un representant delegat de cadascuna de les entitats o associacions juvenils que tinguin el seu àmbit d'actuació al terme municipal de Sant Quirze del Vallès, i que reuneixin les següents condicions: estar legalment constituïdes i inscrites al Registre Municipal d'Entitats i Associacions ciutadanes de Sant Quirze, certificar que compten amb el 75% dels membres de la seva Junta directiva empadronats a Sant Quirze, tenir presència activa a la vida social del municipi, mostrar el seu interès en formar part d'aquesta Taula.

Un representant per cadascuna de les entitat o associacions que tot i no ser juvenils ...

Un/a representant de grups de joves sense personalitat jurídica.

Un/a representant dels delegats i delegades de 1r cicle de cadascun dels instituts locals.

Un/a representant dels delegats i delegades de 2n cicle de cadascun dels instituts locals.

Un/a representant dels delegats i delegades de batxillerat dels instituts locals

Un/a representant del Consell Escolar.

Un/a representant dels i les estudiants de l'Escola Municipal d'Adults.

I joves a títol individual que ho sol·liciti a l'Ajuntament per escrit que vol pertànyer a aquesta Taula.

Un/a treballador/a del servei de Joventut que actuarà com a secretari.

I com a membres no permanents: A aquesta Taula podran assistir-hi totes aquelles persones que per la seva capacitat o nivell professional es pugui considerar d'interès la seva participació. Responsables polítics o tècnics d'altres àmbits o àrees municipals.

Igual que a l'altra Taula el principi d'aquesta Taula Jove el que es farà és la redacció i l'aprovació d'un reglament de funcionament que ser sotmetrà a l'aprovació del Ple de l'Ajuntament.

### **Votació**

Sotmesa a votació la proposta dalt transcrita, s'aprova per unanimitat.

## **10. Joventut - Creació de la Taula de Salut juvenil de Sant Quirze del Vallès**

### **ANTECEDENTS DE FET**

La Llei reguladora de les Bases de Règim Local, 7/1985, art. 25.2, i d'acord amb allò que disposa l'article 66.3 del Text refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya, aprovada mitjançant Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, recull en l'apartat de les competències municipals que el Municipi exercirà en tot cas com a competències pròpies, en els termes de la legislació de l'Estat i de les Comunitats Autònomes, entre altres, les activitats i les instal·lacions culturals i esportives, d'ocupació del lleure i el turisme.

De conformitat amb allò que estableix l'article 62.1 de la LMRLC, per acord del Ple, es poden crear òrgans de participació sectorial en relació amb els àmbits d'actuació pública municipal que per llur naturalesa ho permetin, amb la finalitat d'integrar la participació dels ciutadans i de llurs associacions en els assumptes municipals.

En aquest marc normatiu i amb aquesta finalitat, es proposa la creació de la Taula de Salut Juvenil de Sant Quirze del Vallès, com a un òrgan de participació sectorial de treball transversal, d'orientació, d'assessorament i d'informació de la política juvenil municipal que, amb caràcter general, es constitueix per propiciar un debat permanent que estimuli i doni suport als aspectes de salut juvenil de Sant Quirze del Vallès.

Considerant l'informe tècnic de data 12 de desembre de 2017.

### **FONAMENTS DE DRET**



- Articles 52.2.e, 62 i 63 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.
- Article 22.2.q, de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local.
- Articles 130 i 131 del Reglament d'organització, funcionament i règim jurídic de les entitats locals, aprovat per Reial Decret 2568/1986, de 28 de novembre.

## **DISPOSICIÓ**

S'adopta l'acord següent:

**Primer.-** Crear l'òrgan sectorial de treball tècnic, transversal i coordinat anomenat "Taula de Salut Juvenil", el qual és un òrgan col·legiat, de caràcter fonamentalment tècnic, amb funcions d'assessorament, emissió i formulació de propostes d'estratègies i suggeriments amb relació amb el funcionament del servei municipal relacionades amb la salut jove.

Composició: Els Òrgans de la Taula de Salut Juvenil es componen dels següents membres:

Membres permanents:

- President/a: l'Alcalde/essa o membre de l'equip de Govern en qui delegui.
- Vicepresidents/es: el/la regidor/a de Joventut i el/la regidor/a de Salut Pública
- Vocals de la Taula:
  - Un/a representant de cadascun dels grups polítics amb representació municipal (amb veu i vot).
  - Un/a representant/responsable de cadascun dels serveis tècnics vinculats (amb veu i vot):
    - o Servei de Joventut
    - o Servei de Salut Pública
    - o Benestar Social
    - o Feminismes i LGTBi
    - o Servei d'Esports
    - o Servei d'Educació
  - Un/a representant del CAP Sant Quirze
  - Un/a representant de la Policia Local
  - Un/a representant del Projecte Sinèrgies

- Un treballador municipal, amb veu i sense vot, adscrit al servei de Joventut, que actuarà com a secretari/a de la Taula

Membres no permanents:

- Podran assistir a la Taula i/o a les Comissions aquelles persones que per la seva capacitat o nivell professional es pugui considerar d'interès la seva participació (dinamitzadora, informador/a, educadores socials, membres del PISE, coordinadors/es pedagògiques dels centres de secundària i primària, equips directius, etc)
- Responsables polítics o tècnics d'altres àmbits o àrees municipals.
- Un/a representant de la Taula Jove
- Un/a representant jove del Consell Escolar
- Representants de les associacions de mares i pares dels centres educatius del municipi.

**Segon.-** Encarregar a la Taula de Salut Juvenil, un cop constituïda, que procedeixi a la redacció i aprovació d'un Reglament de funcionament que se sotmetrà a l'aprovació del Ple de l'Ajuntament.

**Tercer.-** Comunicar aquest acord, als efectes que puguin designar les persones que formaran part de la Taula, als grups polítics amb representació municipal, a les persones i/o professionals esmentats, associacions i grups de joves que tinguin el seu àmbit d'actuació al terme municipal de Sant Quirze del Vallès i donar difusió al web municipal i a l'Informem.

### **Deliberacions**

**La senyora Anna Canes i Urbano declara:**

Bon vespre de nou.

També el que es proposa és la creació d'una Taula de Salut Juvenil, com un òrgan de participació sectorial i de treball transversal, d'orientació, assessorament i d'informació de la política de joventut municipal.

Amb caràcter general ha d'esdevenir una eina per tal de fomentar l'adquisició i coneixement i hàbits i conductes que contribueixin a la consecució de la salut del jovent, fomentant hàbits saludables i de sensibilització. Ha de ser una eina de treball transversal amb les diferents àrees de l'Ajuntament, compartint informació i estratègies de manera coordinada amb els diferents serveis.

La composició d'aquesta Mesa, amb els membres permanents

- President/a: l'Alcalde/essa o membre de l'equip de Govern en qui delegui.
- Vicepresidents/es: el/la regidor/a de Joventut i el/la regidor/a de Salut Pública
- Vocals de la Taula:
  - Un/a representant de cadascun dels grups polítics amb representació municipal.



- Un/a representant/responsable de cadascun dels serveis tècnics vinculats:
  - o Servei de Joventut
  - o Servei de Salut Pública
  - o Benestar Social
  - o Feminismes i LGTBi
  - o Servei d'Esports
  - o Servei d'Educació
- Un/a representant del CAP Sant Quirze
- Un/a representant de la Policia Local
- Un/a representant del Projecte Sinèrgies
- Un treballador municipal del servei de Joventut, que actuarà com a secretari/a de la Taula

I com a membres no permanents

- Podran assistir a la Taula aquelles persones que per la seva capacitat o nivell professional es pugui considerar d'interès la seva participació (dinamitzadora, informador/a, educadores socials, membres del PISE, coordinadors/es pedagògiques dels centres de secundària i primària, equips directius, etc)
- Responsables polítics o tècnics d'altres àmbits o àrees municipals.
- Un/a representant de la Taula Jove
- Un/a representant jove del Consell Escolar
- Representants de les associacions de mares i pares dels centres educatius del municipi.

Igual que a les altres, un cop aprovada aquesta Taula, el que farà serà procedir a la redacció i a l'aprovació del Reglament que se sotmetrà a l'aprovació del Ple d'aquest Ajuntament.

### **Votació**

Sotmesa a votació la proposta dalt transcrita, s'aprova per unanimitat.

## **11. Moció presentada per Junts-ERC-AM i ICV-EUiA-E i consensuada amb PDeCat i PSC, de suport i adhesió al manifest de Somescola.Cat per refermar el suport a l'escola catalana i al model de cohesió social que aquesta representa**

Atès que Somescola.cat té l'objectiu de coordinar totes aquelles persones, entitats i institucions que es comprometen a actuar de manera activa en suport d'una escola catalana en llengua i en continguts, que no separi els infants i joves per la seva llengua d'origen i que ajudi a construir una societat més cohesionada, democràtica i lliure.

Atès que Somescola agrupa entitats cíviques, culturals i de tot l'àmbit educatiu des de fa sis anys amb l'objectiu de coordinar totes aquelles persones i entitats que es comprometen a actuar de manera activa en suport del model educatiu català, que contribueix a construir una societat més cohesionada, democràtica i lliure i que no separi els infants i joves per la seva llengua d'origen.

Atès que les entitats que avui formen Somescola, representants de l'àmplia pluralitat d'actors i de sensibilitats del món educatiu, social i cultural de Catalunya, creuen necessari reforçar el treball conjunt per consolidar, protegir i millorar el model educatiu català, patrimoni de la nostra societat i garantia per al futur i la igualtat d'oportunitats dels infants i joves i de la cohesió social del país.

Atès que el model educatiu català té per finalitat la formació integral de la persona i la seva capacitat per a conviure democràticament en la pluralitat, des d'enfocaments pedagògics que possibiliten la construcció crítica del coneixement i l'autonomia de pensament i d'aprenentatge de tots i cadascun dels infants, independentment d'origen, llengua o condicions individuals. Així ho estableix també el currículum vigent a Catalunya: "La finalitat de l'educació és aconseguir que els nois i les noies adquireixin les eines necessàries per entendre el món en què estan creixent i que els guiïn en el seu actuar; i posar les bases perquè esdevinguin persones capaces d'intervenir activament i crítica a la societat plural, diversa i en canvi continu, que els ha tocat viure".

Atès que les nostres escoles, avalades pel llegat de l'escola catalana de principis de segle XX, han ajudat a generar la societat actual plural, diversa, amb criteri i amb uns sòlids principis de convivència. Els nostres infants i joves viuen en una societat culturalment diversa i han après vivencialment els principis de ciutadania, democràcia, llibertat i respecte. La llengua i la cultura de Catalunya han determinat el procés de desenvolupament d'aquestes capacitats, dins una escola catalana, amb valors democràtics i integradors, que els han permès poder exercir la ciutadania de ple dret.

Atès que avui, aquests principis i característiques del model educatiu català, dins la seva diversitat, són compartits de forma amplíssima per la societat catalana, més enllà d'opcions polítiques de les famílies i del conjunt de ciutadans i de les diferents perspectives que la pluralitat d'actors del sistema educatiu tenen sobre com ha de ser la seva concreció.

Atès que els principis del model educatiu català han estat compartits al llarg de la seva història per diferents expressions: les escoles i les colònies del Patronat Escolar de Barcelona, les Montessori i Escoles d'Estiu de la Mancomunitat, el moviment d'Escola Nova i els Institut-escola de la Generalitat republicana, els moviments de renovació pedagògica dels anys 60, les escoles d'iniciativa social i el CPEPC, les mobilitzacions per l'escolarització de tots els infants i pels drets laborals, el treball per l'escola inclusiva, el consens social i polític i de la comunitat educativa del model d'immersió lingüística, etc.

Atès que el context històric i social en el que vivim fa encara més important garantir que el model educatiu català es consolidi i millori, per donar resposta als reptes i necessitats dels infants i de la societat. Un model educatiu compromès amb la democràcia, on la participació, el pensament crític, la resolució pacífica dels conflictes, el respecte a la



diferència i els valors de convivència són centrals en la vivència dels infants. I un model educatiu compromès amb la inclusió i la cohesió social, on tot infant hi ha de trobar oportunitats de creixement i de dignitat, inclosa la plena competència comunicativa en les llengües d'ús normal a la societat.

Atès que els mestres i professionals del nostre sistema educatiu garanteixen i fan possible aquest model educatiu català, i són els qui han fet els esforços gràcies als quals l'escola ha mantingut tothora la seva funció de cohesió social i de convivència democràtica en un context de tensions vinculades a la crisi econòmica. Les famílies i entitats reconeixem i agraïm públicament la seva tasca i manifestem la nostra confiança en la seva professionalitat.

Atès que l'escola catalana i el seu model d'integració lingüística ha fet un gran esforç en la darrera dècada per acollir, des d'una perspectiva inclusiva, a infants i joves vinguts de diferents cultures del món. Podem constatar que ha estat un factor important, per afavorir la cohesió social des d'una perspectiva intercultural i que aquest ha de continuar essent un dels puntals del model educatiu català.

Atès que els plantejaments que propugnen públicament una involució educativa uniformitzadora, l'adoctrinament ideològic, la generació de sospites i denúncies i la segregació lingüística, volen posar en risc aquest model educatiu català compromès amb la igualtat d'oportunitat dels infants i amb els valors cívics i democràtics de convivència de la nostra societat. Per això, les entitats que formem Somescola fem una crida a que el conjunt de la societat faci seu aquest patrimoni que és el model educatiu català, i que es compromet a consolidar-lo, a protegir-lo i a contribuir a la seva millora.

Atès que les administracions locals són un element clau del sistema educatiu català en tant que en el marc de la Llei d'Educació de Catalunya, treballen en coresponsabilitat amb el Departament d'Ensenyament per a garantir un sistema educatiu de qualitat.

Per tots aquests motius, el Ple adopta els següents

## **ACORDS**

**Primer.** Subscriure el manifest de Somescola.cat (<https://www.somescola.cat/manifest-per-la-consolidacio-proteccio-i-millora-del-model-educatiu-catala/>) per refermar el suport a l'escola catalana i al model de cohesió social que aquesta representa.

**Segon.** Aprovar l'adhesió d'aquest Ajuntament a la plataforma de Somescola.cat formada per entitats cíviques, culturals i de tot l'àmbit educatiu català.

**Tercer.** Traslladar aquests acords a Somescola.cat, al Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya, al Parlament de Catalunya, a l'Associació Catalana de Municipis, a la Federació de Municipis de Catalunya i a l'Associació de Municipis per la Independència.

## **Deliberacions**

**La senyora Maria Domingo Soler declara:**

Bona nit a totes.

Aquesta moció presentada pels grups municipals de Junts i IC i consensuada amb la resta de grups, amb excepció de C's. Ve a donar suport i adhesió al manifest de Somescola.Cat, per refermar el suport a l'escola catalana i al model de cohesió social que aquesta representa.

Atès que Somescola.cat té l'objectiu de coordinar totes aquelles persones, entitats i institucions que es comprometen a actuar de manera activa en suport d'una escola catalana en llengua i en continguts, que no separi els infants i joves per la seva llengua d'origen i que ajudi a construir una societat més cohesionada, democràtica i lliure.

Atès que el model educatiu català té per finalitat la formació integral de la persona i la seva capacitat per a conviure democràticament en la pluralitat, des d'enfocaments pedagògics que possibiliten la construcció crítica del coneixement i l'autonomia de pensament i d'aprenentatge de tots i cadascun dels infants, independentment d'origen, llengua o condicions individuals.

Atès que les nostres escoles, avalades pel llegat de l'escola catalana de principis de segle XX, han ajudat a generar la societat actual plural, diversa, amb criteri i amb uns sòlids principis de convivència. Els nostres infants i joves viuen en una societat culturalment diversa i han après vivencialment els principis de ciutadania, democràcia, llibertat i respecte. La llengua i la cultura de Catalunya han determinat el procés de desenvolupament d'aquestes capacitats, dins una escola catalana, amb valors democràtics i integradors, que els han permès poder exercir la ciutadania de ple dret.

Atès que avui, aquests principis i característiques del model educatiu català, dins la seva diversitat, són compartits de forma amplíssima per la societat catalana, més enllà d'opcions polítiques de les famílies i del conjunt de ciutadans i de les diferents perspectives que la pluralitat d'actors del sistema educatiu tenen sobre com ha de ser la seva concreció.

Atès que el context històric i social en el que vivim fa encara més important garantir que el model educatiu català es consolidi i millori, per donar resposta als reptes i necessitats dels infants i de la societat. Un model educatiu compromès amb la democràcia, on la participació, el pensament crític, la resolució pacífica dels conflictes, el respecte a la diferència i els valors de convivència són centrals en la vivència dels infants. I un model educatiu compromès amb la inclusió i la cohesió social, on tot infant hi ha de trobar oportunitats de creixement i de dignitat, inclosa la plena competència comunicativa en les llengües d'ús normal a la societat.

Atès que l'escola catalana i el seu model d'integració lingüística ha fet un gran esforç en la darrera dècada per acollir, des d'una perspectiva inclusiva, a infants i joves vinguts de diferents cultures del món. Podem constatar que ha estat un factor important, per afavorir la cohesió social des d'una perspectiva intercultural i que aquest ha de continuar essent un dels puntals del model educatiu català.

Atès que les administracions locals són un element clau del sistema educatiu català en tant que en el marc de la Llei d'Educació de Catalunya, treballen en coresponsabilitat amb el Departament d'Ensenyament per a garantir un sistema educatiu de qualitat.

Per tots aquests motius que demanem a aquest Ple que aprovi els acords següents:

**Primer.** Subscriure el manifest de Somescola.cat per refermar el suport a l'escola catalana i al model de cohesió social que aquesta representa.





**Segon.** Aprovar l'adhesió d'aquest Ajuntament a la plataforma de Somescola.cat formada per entitats cíviques, culturals i de tot l'àmbit educatiu català.

**Tercer.** Traslladar aquests acords a Somescola.cat, al Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya, al Parlament de Catalunya, a l'Associació Catalana de Municipis, a la Federació de Municipis de Catalunya i a l'Associació de Municipis per la Independència.

**El senyor Luís Villa Carbó declara:**

Bona nit.

Informar que el nostre grup municipal de C's votarà en contra de l'aprovació d'aquesta moció.

En el si hi ha moltes coses que podríem estar a favor, com és normal, però jo crec que aquesta moció, qui l'ha fet no l'ha netejat prou bé, no l'ha acabat de, fins i tot haig de dir que nosaltres votem en contra perquè dins del nou projecte de reforma que tenim tant per Espanya com per Catalunya, el tema educatiu per nosaltres és fonamental.

I en tots aquests anys que portem de diferents projectes, des què va començar la democràcia, 3 projectes clars que hi ha hagut en aquest temps, cada projecte ha posat el seu projecte educatiu en contra de tota la majoria, la majoria en contra de totes les minories.

I hem arribat al punt que hem arribat i això s'ha de parlar, i el nostre projecte de reforma és clarament consensuat entre tots, un sistema educatiu que concilli.

Jo continuo dient el que ja vaig dir fa bastant de temps aquí en aquest Ple, que el nostre objectiu dins de la reforma educativa és les 4 paraules que defineixen el nostre projecte que són: llibertat, igualtat, justícia i solidaritat. I això no són paraules, nosaltres creiem que els pares tenen dret a elegir, poder elegir l'escola que creguin convenient. A partir d'aquí ve tot l'altre, ser solidaris ja no els hi explico.

I després l'objectiu més important és que els infants aprenguin a pensar, no a què pensar. Que això també és molt important.

I un petit detall sobre el tema de l'informe, de la moció, que és que el col·lectiu d'escoles per l'escola pública catalana, vull dir aquí no està ben identificat. Posa CPEPC, quan és CP, han sentit campanes però no.

**La senyora Elisabeth Oliveras i Jorba declara:**

Miri jo quan algú em convenç d'un argumentari polític dient que vol netejar alguna cosa, em fa venir al cap desinfectar i altres accions d'aquestes que ens han alterat bastant aquests darrers dies.

Els argumentaris no s'han de netejar, cadascú descriu el que pensa, el que creu, en aquest cas el decàleg de Somescola és prou clar, està parlant d'una escola catalana que fa desenes d'anys que funciona i que està funcionant bé. Que ens ha cohesionat, que ha garantit que bastants generacions pugessin amb el concepte de llibertat clar, que conequin el que és el dret d'igualtat, que són capaços de reclamar justícia i que a més a més per sort els han ensenyat a pensar i són capaços de reclamar-la quan és veritat que no està garantida la justícia i evidentment tots som força solidaris.

Ara això venint d'un grup com el seu, que encara no sé si és de dretes o d'esquerres o del cap d'amunt o del cap d'avall, venint d'un grup on es parla de les 3 llengües quan a Catalunya ja les utilitzem perquè els infants com a mínim n'aprenen 3, la majoria en fan 4 abans d'acabar la primària, perquè a molts llocs es fa una quarta llengua és l'anglès, l'alemany o el francès, que durant la secundària la desenvolupen més. En un país on ja li he dit més d'una vegada, des de la República l'ensenyament a dia ha avançat moltíssim i que la "dichosa" presència del Franquisme va alterar totalment aquests fonaments que teníem dins del món de l'educació i que s'estan recuperant encara ara.

Doncs em sembla que intentar tornar a fer un altre projecte, s'ha utilitzat una frase divertida que diu "la majoria en contra de totes les minories". Miri això és el que fa l'Estat espanyol, amb la seva majoria aclaparadora anul·la totes les nacionalitats del país, del seu Estat no del meu, però de seu sí.

Aquí a Catalunya, vostè ja ho diu, hi ha una majoria aclaparadora que diu que vol les coses d'una manera determinada i malauradament hi ha uns tribunals que per justícia, no per raons pedagògiques o de garantia de drets o de defensa dels drets, sinó per qüestions de dictats judicials ens diuen quan i com hem d'ensenyar i a més a més se'ls hi ha de subvencionar. Un país en el que encara se subvenciona l'escola que segrega per gènere, això ho defensen vostès a dins de la llibertat, la igualtat, la justícia i la solidaritat, també hi haurà aquesta segregació? També les escoles de l'OPUS continuaran cobrant diners públics per fer accions que no tenim clares, no sé, a mi em sembla que la nostra escola, l'escola catalana, la que defensem la majoria dels grup d'aquí, menys un, de 17 regidors 15 pensem el contrari. Em sembla que tots sabem llegir i escriure força bé, tenim la capacitat lectora, la comprensió lectora la tenim prou desenvolupada per saber que hem llegit i que votarem. I a vegades potser cal fer una segona lectura no contaminada, això que deia vostè de netejar, a vegades en hem de netejar d'idees preconcebudes i llegir bé i veurà que no hi ha cap més mena d'intenció que la de defensar el que fem avui que és l'escola catalana.

### **El senyor Luís Villa Carbó declara:**

Bé la defensa de l'escola catalana i també la puc defensar i la defensaré, jo estic parlant de què aquest país hi ha hagut un projecte, 3 projectes, i que ara hi ha un altre projecte en marxa que es vol fer i ja està.

Igual que aquí a Catalunya els independentistes tenen el seu projecte, i dins del seu projecte tenen la seva escola.

I nosaltres dins del nostre projecte de reforma del país, creiem en un sistema de reforma de l'educació i que no tinguem d'arribar com hem arribat ara, és així. I l'escola catalana, bé no li he d'explicar res més, ja ho coneix prou bé. Res més, llavors no acabo d'entendre i la prova està que si agafes la moció, bé el tema del CPEPC està molt clar, que no estigui ben definit un col·lectiu d'escoles, que l'escola pública catalana va lluitar tant per l'escola en català, jo crec que no saben ni el que era abans.



**La senyora Elisabeth Oliveras i Jorba declara:**

Bé com què no ens entendrem, jo només li haig de dir que les reformes que faci l'Estat espanyol, la veritat és que ja ens preocupen poc o gens. Estem parlant de Catalunya, del procés que nosaltres tenim engegat com a país i que evidentment l'escola catalana és un dels cap i casals que no deixem que es desmunti, en cap cas, en cap cas. Mentre que l'Estat espanyol ens té sotmesos pretén continuar fent reformes a Catalunya no hi seran, perquè entre altres coses l'autonomia total, la responsabilitat és només de la Generalitat de Catalunya i en aquest cas les ingerències que poden fer vostès doncs ja són manipulacions d'altres coses i li puc ben dir que qui escriu les mocions de Somescola té molt clar quin és l'origen de l'escola catalana.

**El senyor Luís Villa Carbó declara:**

Gràcies Sra. alcaldessa.

Només dir-li que igual que l'actual Codi Penal va ser pactat per l'Estat espanyol junt amb els partits catalans d'ERC i CiU, doncs l'educació serà igual. Jo no veig quina diferència hi ha. Perdó en aquell moment era CiU.

**La senyora Elisabeth Oliveras i Jorba declara:**

Miri tocar el Codi Penal i associar-ho amb ERC que té el president a la presó és d'un cinisme extraordinari. No, no, jo no els vaig aprovar, li puc ben dir que el que fa el grup, miri tampoc no ho sé, ara mateix ho hauria de mirar i realment el grup d'ERC va votar-hi a favor. En tot cas si ho van fer deuria ser en un dia de tempesta, perquè avui en dia segur que no els hi votarien.

En tot cas avui estem aprovant una moció que fa referència al manifest que ha fet Somescola i l'adhesió col·lectiva per part d'aquest municipi.

**Votació**

Sotmesa a votació la proposta dalt transcrita, s'aprova per majoria absoluta amb el resultat següent:

Vots a favor: 14 (Junts-ERC-AM, ICV-EUiA-E, PDeCat i PSC-CP)  
Vots en contra: 1 (C's)  
Abstencions: 0

## 12. Precs i preguntes

### **El senyor Manuel Cáceres Castaño declara:**

Tinc un prec, no personalment sinó d'algunes entitats de Les Fonts i es relatiu a la informació que a vegades rebem directament de les activitats que l'Ajuntament fa allà. Això va sortir arran de què a primers del mes desembre es va fer una activitat a la Torre Julià per nens i la veritat és que l'assistència va ser bastant minsa. I clar això realment és desagradable per tothom, des de la gent que l'interessaria anar i no poc anar perquè no se n'assabenta, fins la persona que fa l'activitat, que es deu trobar allà mig sol, fins l'Ajuntament que és qui ho organitza, etc.

I si bé és cert que es fa difusió de les activitats, via internet, via twitter, via la pàgina web, etc. El que ens agradaria, ara parlo també com a membre d'algunes d'aquestes entitats, és rebre la informació amb antelació suficient, perquè en el cas aquest que estic posant com a exemple, es va rebre, però es va rebre el dia, dos dies abans per correu electrònic, per l'AMPA de l'escola Pilarín Bayés, com per alguna altra entitat. Rebre amb la suficient antelació les activitats que s'hagin de dur a terme a Les Fonts per tal de poder col·laborar a la difusió, perquè la veritat és que independentment de la qualitat de les activitats, que jo crec que totes la tenen, una bona difusió és l'única cosa que pot garantir l'assistència.

I clar com a contra partida a això que jo parlava ara, tenim una activitat que va organitzar ahir a la Torre Julià l'Associació Cultural Els Fontins, que va ser una activitat per nens semblant a la que es va fer a primers de mes, amb una assistència la veritat molt gran, però clar una activitat que s'havia difós des de les entitats, des del pessebre, el personal de la Torre Julià també, però suposo que també ho fan sempre.

Aleshores creiem que fora bo, i no només en activitats que es pensi que van adreçades al públic de cada associació, és a dir per exemple activitats del Canya Jove moltes vegades ens arriben molt tarda la informació i malgrat a Les Fonts no tinguem cap entitat d'aquestes que he parlat d'associació de veïns, sembla que sigui de joves Els Fontins sembla que és la que té més relació, sí que entre els nostres associats, tenim famílies que tenen algun interessat, aleshores jo crec si és possible que a banda de la difusió que ja s'està fent, que s'ha de continuar fent, si es podria directament enviar a les associacions de Les Fonts la informació de totes les activitats amb antelació per ajudar a la seva difusió i així garantir que tothom se n'assabenti i que tothom que vulgui anar pugui anar.

### **La senyora Míriam Casaramona Massana declara:**

Volem aprofitar el torn de paraula per desitjar a tots els regidors, als treballadors de l'Ajuntament i a tots els veïns de Sant Quirze unes bones festes de Nadal i en família. I per això també volem recordar tants cops com calgui, que hi ha representants polítics a l'exili i el propi president exiliat, com representant legítim del poble de Catalunya, que no poden estar amb les seves famílies ...

### **La senyora Elisabeth Oliveras i Jorba declara:**

M'havia apuntat si els grups municipals volien acomiadar l'any als nostres veïns i veïnes, el Sr. Villa no ha fet intervenció.

### **El senyor Luís Villa Carbó declara:**



Des del grup municipal de C's desitjar un bon fi d'any 2017 i esperem que el pròxim any 2018 sigui un any pròsper, de pau i que tots estiguin a casa. Segur que tots estan a casa, que l'altra Ple ja em vaig equivocar ... però ara espero ja que sí i que tirem endavant del carro tots.

**El senyor Manuel Cáceres Castaño declara:**

Des del grup del PSC també desitgem tot de coses bones per l'any vinent això no cal ni dir-ho, acabem un any molt mogut, un any excepcional realment en molts sentits i el que voldríem és que l'any que ve poguéssim tenir un any, com diria, un any de normalitat, és a dir normalitat en tots els sentits, en el normal funcionament de les institucions, en la normal situació de les persones i on tots plegats poguéssim construir un futur millor que crec que és el que ens uneix a tots els que estem aquí dedicats a la política, evidentment amb la col·laboració de tots els ciutadans i ciutadanes.

**La senyora Marta Baldrich Caselles declara:**

Desitjar a tots una bona entrada d'any i com diu el Sr. Villa, amb llibertat, igualtat, justícia i solidaritat.

**La senyora Elisabeth Oliveras i Jorba declara:**

Acomiadem aquest Ple i l'any, recomanem acomiadar aquest 2017 amb pau, que acolliu l'any nou amb noves forces, amb la mateixa lluita, força il·lusió, que estimeu molt i us deixeu estimar, que a vegades costa.

Recordar-vos que el proper dia 5 a les 6 arriben els reis a l'estació, Ses Majestats els Reis d'Orient arriben en tren a Sant Quirze i els rebrem perquè ens reparteixin regals, ens reparteixin felicitat i com deien els nostres companys llibertat per tothom i dignitat, tota la que ens mereixem com a poble. Bon any nou a totes.

**DECLARACIÓ DE FE PÚBLICA**

Helena Muñoz Amorós, secretària de l'Ajuntament de Sant Quirze del Vallès a efectes d'aquesta sessió, certifico que el seu contingut íntegre plasma el desenvolupament de la sessió del Ple corresponent, en el lloc i la data de la sessió.