



Unitat tramitadora: Unitat Administració Recursos Humans
AJT/2675/2023 EXP. DISCIPLINARI
Codi document: ARH17I03HQ

AJUNTAMENT DE VIC - Decret
Data 21-06-2023
Número DEC/4997/2023

Assumpte: Decret de resolució expedient disciplinari

DECRET

Antecedents de fet

1. Atès que, a rel de la denuncia efectuada per una treballadora, el 23-09-2022 es constitueix la Comissió d'investigació en el marc del Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere de l'Ajuntament de Vic, la qual signa les seves conclusions el 15-11-2022.
2. Atès DEC/1017/2023 de data 7 de febrer de 2023, segons el qual, en base a l'informe emès per la Comissió d'investigació en el marc del Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere de l'Ajuntament de Vic de data 15-11-22, s'incoa expedient disciplinari al treballador amb DNI ...456-N que es troba en situació de servei actiu a l'Ajuntament de Vic, i vist que en aquest mateix decret es nomenà com a instructor al senyor Pere Guardiola Bergé i com a secretària a la senyora Marta Vila Comas.
3. Atès que s'ha portat a terme el corresponent expedient havent-se notificat la Proposta de resolució a l'expedientat i a la representació dels treballadors i vistes les al·legacions formulades per l'expedientat.
4. Atès "l'acord de remissió de l'expedient disciplinari a l'òrgan que ha de resoldre el mateix", emès per l'instructor de l'expedient disciplinari amb data 30 de maig de 2023, segons el qual les al·legacions formulades per l'expedientat no comporten l'arxiu de l'expedient disciplinari.
5. Atesa la proposta de resolució amb número de referència 1017/2023 de data 15 de maig de 2023, emesa per l'instructor de l'expedient disciplinari segons la qual es proposa:
 - a. *Amonestació escrita en base a l'article 246 del RPSEL, "Pel que fa a l'expedientat, a ritme de música tropical i fent moviments de ball, va intentar agafar-la de la cintura perquè l'acompanyés en tal activitat".*
 - b. *Tipificació de falta greu a companya de feina a l'empara de la interpretació a contrari sensu del 242 b) en relació amb els 240 i 241 RPSEL, proposant una suspensió de funcions per 21 dies amb pèrdua de retribucions en base al 245 a) del RPSEL.*



- c. Amonestació escrita en base a l'article 246 del RPSEL "En quant a que en sortir denunciant i denunciat de la zona de calderes aquest, per la seva exclusiva voluntat, va donar a entendre a un tercer que dintre "estàvem fent manetes d'amagat".
- d. Tipificació de falta greu, i no com a molt greu, a l'empara del que disposa l'article 16 lletra u) del TUPF en relació amb el 58 de l'ET, quedant reservada la tipificació com a molt greu pels comportaments no penals dotats de la més alta antijuridicitat, pels següents fets: comportaments d'assetjament sexual (... li deia novament que si volia es podia donar la volta i canviar-se allà mateix, "que no me entere yo que ese culito pasa hambre"... posar-li la ma a la panxa (inclús intentar-ho o fer un amago, si hagués estat el cas)... creant un entorn intimidatori, mancat de respecte, ofensiu i degradant..), que conforme l'article 7 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, es consideren en conjunt a efectes de la proposta de sanció, tot i que tècnicament un sol fet pot per si sol constituir aquest assetjament; es fa així per la proximitat temporal que els uneix i que ens porta al règim de la falta laboral continuada.

Conforme a l'establert als articles 245 lletra c) del RPSEL, 119.2 i 5 del TUPF i 58 de l'ET es proposa sanció de suspensió de feina de 42 dies, amb pèrdua de retribucions.

- e. No imposar sanció respecte a la frase "que no sabe cuanto tiempo me queda allí y que me va a dar un consejo".

Fonaments de dret

1. Art. 93, punts 1, 4 i 97 del text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic que estableix, que les faltes greus prescriuen als dos anys i les lleus als sis mesos des de que es van cometre i des del cessament de la seva comissió quan es tracta de faltes continuades.
2. STSJ de Catalunya 997/2005, de 20 d'octubre de 2005, Rec. 650/2001 i STS 675/1981, de 8 de juliol de 1981.
3. Protocol per a la prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere de l'Ajuntament de Vic.
4. Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
5. Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre (TUPF).
6. Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals (RPSEL).



7. Conveni Col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Vic, amb efecte inicial 01-01-2001, estableix a l'article 78, del règim disciplinari, que aquest serà el que estableix el Decret 214/1990, de 30 de juliol i qualsevol altre disposició aplicable.
8. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
9. Article 21.1.h) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local així com l'article 53.1.i) 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, la competència per imposar sancions al personal laboral de l'Ajuntament correspon a l'Alcalde com a cap de personal.

I vist l'informe proposta emès en compliment del que disposen els arts. 172.1 i 175 del Reial Decret 2568/1986, de 28 de novembre, pel qual s'aprova el Reglament d'organització, funcionament i règim jurídic de les entitats locals.

Per tot això, RESOLC:

PRIMER.- SANCIONAR amb amonestació per escrit, al Sr. [REDACTED] treballador d'aquesta Corporació, en base als fets provats al punt 5.a) de l'apartat antecedents de fet i a l'article 246 del RPSEL.

SEGON.- SANCIONAR amb suspensió de funcions per 21 dies amb pèrdua de retribucions, al Sr. [REDACTED] treballador d'aquesta Corporació, en base als fets provats al punt 5.b) de l'apartat antecedents de fet i als articles 242 b), 240 i 241 del RPSEL, i a l'article 58 de l'Estatut dels Treballadors, tipificant la falta, com una FALTA GREU.

TERCER.- SANCIONAR amb amonestació per escrit, al Sr. [REDACTED] treballador d'aquesta Corporació, en base als fets provats al punt 5.c) de l'apartat antecedents de fet i a l'article 246 del RPSEL.

QUART.- SANCIONAR amb suspensió de funcions per 42 dies amb pèrdua de retribucions, al Sr. [REDACTED] treballador d'aquesta Corporació, en base als fets provats al punt 5.d) de l'apartat antecedents de fet i als articles 245 c) del RPSEL, 119.2 i 5 del TUPP i 58 de l'ET tipificant la falta, com una FALTA GREU.

CINQUÈ.- Establir que l'execució de les sancions disciplinàries es disposaran quan aquesta resolució sigui definitiva en via administrativa, i en el termini màxim d'un mes, llevat, que, per causes justificades, se n'estableixi un altre de diferent a l'esmentada resolució, sempre per temps inferior al de la seva prescripció, en aplicació de l'article 54 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.



SISÈ.- NOTIFICAR aquesta resolució al l'interessat, a la denunciant, a l'instructor i a la secretària de l'expedient, així com donar compte de la mateixa als òrgans de representació del personal laboral.

Ho mana i signa l'alcalde, en la data i hora que consta a la signatura, i en dona fe la secretària.

Firmat electrònicament per:
L'alcalde
Albert Castells Vilalta
21-06-2023 11:38

Firmat electrònicament per:
La secretària
Maria Pilar Lobera Calvo
21-06-2023 13:21