

DECRET DE L'ALCALDIA 2024-409

Identificació de l'expedient

Expedient 2024/1161, relatiu a la resposta a l'escrit de Reclamació Prèvia a la Via Jurisdiccional presentat per la Sra. MPT contra l'Ajuntament de Sant Pol de Mar

Fets

1. En data 25 de març de 2024, i amb registre d'entrada ENTRA 2024/2150, la Sra. MPT, representada per la Sra. Gemma Caballé, va interposar escrit de Reclamació Prèvia a la Via Jurisdiccional contra l'Ajuntament de Sant Pol de Mar a efectes d'esgotar la via administrativa prèviament a interposar demanda al jutjat per Resolució indemnitzada per incompliment patronal i reclamació de danys i perjudicis per vulneració de drets fonamentals.

2. A petició de l'Ajuntament, l'advocat Alexis Guallar Tasies ha emès el següent informe:

“**Alexis Guallar Tasies**, Advocat en exercici - col·legiat 947 de l'**ICALL**, Màster en Lideratge i Direcció Pública per l'**UIMP/INAP**, atenent a l'encàrrec de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar, d'ara endavant Ajuntament, emet **INFORME** per analitzar i determinar la viabilitat jurídica de la reclamació interposada per la Sra. MPT.

1.- DETERMINACIÓ DE L'ENCÀRREC

El passat dia 25 de març de 2024 la Sra. MPT, representada per la Sra. Gemma Caballé, va interposar escrit de Reclamació Prèvia a la Via Jurisdiccional contra l'Ajuntament de Sant Pol de Mar a efectes d'esgotar la via administrativa prèviament a interposar demanda al jutjat per Resolució indemnitzada per incompliment patronal i reclamació de danys i perjudicis per vulneració de drets fonamentals.

L'Ajuntament sol·licita un informe que analitzi la actuació jurídica de l'ajuntament en relació a la reclamació interposada per la Sra. MPT i en el seu cas proposi els arguments i motivació jurídica de la resposta.

2.- DOCUMENTACIÓ APORTADA PER AL SEU ESTUDI

1. Nova Valoració del Lloc de Treball d'Educador/a Social fet per l'empresa Daleph aprovada pel Ple de l'Ajuntament en data 18/10/2023.
2. Acord del Ple de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar on s'aprova la nova Valoració del Lloc de Treball d'Educador/a Social.
3. Document *Proposta funcions de la Tècnica de projectes i accions d'abast comunitari* del Consell Comarcal del Maresme.
4. Fotografies de l'espai de treball on s'ha reubicat a la Sra. MPT.
5. Correuelectrònic de la Sra. MPT on sol·licita la seva reubicació d'espai de treball.
6. Informe de la Sra. Esther Barreda, coach experta en PNL i terapeuta Gestalt.
7. Registre de neteja del local.

3.- ANTECEDENTS DE FET



**Ajuntament de
Sant Pol de Mar**

1. La Sra. MPT és personal laboral de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar des del dia 2 de novembre de 2006 i ocupa una plaça d'Educadora Social dins de l'Àrea de Benestar Social de l'Ajuntament.
2. La Sra. MPT, entre els mesos de juny i juliol de 2022, fruit de reiterades desavinences i tensions amb les seves companyes de feina tot i haver-se efectuat varies sessions de mediació sense cap resultat, va sol·licitar al consistori una reubicació del seu espai de treball a Ca l'Arturo.
3. En data 7 d'agost de 2023 es resol canviar la ubicació de la Sra. MPT a l'espai del C. Abad Deas, 36, escala 1, de Sant Pol de Mar, atenent a la sol·licitud d'ocupar un nou espai que va formular ella mateixa via correu electrònic de data 7 de juliol de 2022.
4. El mes d'octubre de 2023, fruit d'una petició del Consell Comarcal del Maresme, s'inclouen noves funcions a la fitxa descriptiva del lloc de treball d'Educador/a Social.
5. En data 16 d'octubre de 2023 la Sra. MPT es reincorpora després d'un període d'incapacitat temporal i ocupa efectivament la nova ubicació del seu lloc de treball i se li atribueixen les noves funcions encomanades pel CCM.
6. En data 25 de març de 2024 consta registre d'entrada ENTRA 2024/2150, escrit presentat per la Sra. MPT escrit de Reclamació Prèvia a la via Jurisdiccional enfront l'Ajuntament de Sant Pol de Mar.

4- MARC LEGAL

Tractant-se d'unat treballadora personal laboral fix, hem de partir del que es disposa en l'art. 7 del RD Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pelqualse aprova el textrefós de la Llei de l'EstatutBàsic de l'Empleatpúblic -TREBEP-, precepte que estableix que el personal laboral al servei de les Administracions Públiques es regeix, a més de per la legislació laboral i per les altres normes convencionalment aplicables, pelspreceptesd'aquestEstatut que aixíhodisposi.

En quan al marc normatiu legal, les normes i disposicions generals que tenen transcendència - al nostre entendre - per poder determinar la correcta actuació de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar i si la demana presentada per la Sra. MPT és ajustada a dret, són les següents:

- A. **.-Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local, LBRL.**
- B. **.- RD Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pelqualse aprova el textrefós de la Llei de l'EstatutBàsic de l'Empleatpúblic (TREBEP).**
- C. **.- RD Legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, textrefós de les Disposicionsvigents en matèria de Règim Local, en endavant TR/1986.**
- D. **.-RD Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pelqualse aprova el textrefós de la Llei de l'EstatutdelsTreballadors (ET).**
- E. **.-RD Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, textrefós de la Llei de l'EstatutBàsic de l'Empleatpúblic (EBEP).**
- F. **.- RD legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pelqualse aprova el textrefós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya.**
- G. **.-Decret 214/1990, de 30 de juliol, pelqualse aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.**



Ajuntament de
Sant Pol de Mar

- H. -Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la Reforma de la Funció Pública (LRFP).
- I. -Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local.
- J. -Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, en endavant LPACAP.
- K. -Reial Decret Llei 2568/1986, de 28 de novembre, pel que s'aprova el Reglament d'Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals.
- L. -Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar per al període 18.06.2014-31.12.2015 (codi de conveni núm. 08015572142009), text encara vigent al que s'han introduït diverses modificacions.
- M. -Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.
- N. -Reial Decret 486/1997, de 14 d'abril, pel que s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball.

5.- CONSIDERACIONS JURÍDIQUES

5A. -Nova Ubicació

La Sra. MPT ha estat prestant els seus serveis en l'Àrea de Benestar Social, que es troba en la Plaça Antoni Sauleda, S/N, de Sant Pol de Mar.

En data 7 de juliol de 2022 la Sra. MPT va sol·licitar per escrit una reubicació de l'espai de treball que ocupava, degut al tens ambient de treball que tenia amb les seves companyes, fruit de diverses desavinences al llarg dels anys. Tot i haver-se dut a terme múltiples sessions de mediació entre les companyes per part de la coach Esther Barreda, promoguda pel consistori, mai es va poder arribar a un punt d'enteniment. A més, sol·licitava la seva reubicació a un lloc concret, Ca l'Arturo.

Aquesta petició, més concretament, deia el següent:

"Hola,

avui he anat a veure la Lúcia Parreño per fer-li aquesta proposta i no l'he trobat, i l'alcalde tampoc. L'Isabel Llari està d'alcaldeessa accidental i la incloc. Us demano que vista la situació se'm traslladi de lloc de treball. Us demano que valoreu que pugui fer la meua feina des de Ca l'Arturo, espai jove, que estaria vinculat amb el tema infància i joves, i on també es fa el SIE que és el projecte d'infància que en sóc referent.

Les persones poden agafar visita a SS.SS. i la Patri ho agenda a HESTIA que és un programa informàtic que hi accedim totes. Jo ho podria veure les visites i les companyes continuaran podent veure les actuacions que faig. I els divendres, podria pujar a fer la reunió d'equip i casos.

I el meu lloc de treball seria fixe, ara es necessita per la psicòloga un dia a la setmana. I les companyes també estarien contentes per tenir més espai d'entrevistes.

En aquests moments, en el lloc onestic no puc treballar amb tota la capacitat. No



Ajuntament de
Sant Pol de Mar

m'agrada el joc que s'està fent i el rol que està agafant la Susanna. Estic molt nerviosa i em sento molt maltractada, i això repercuteix segur en els usuaris.

El cost d'aquest trasllat és zero. Crec que seria una bona solució. En breu iniciem vacances (11/07/22, afortunadament) i potser a la tornada podria estar allà. A l'octubre iniciaré jornada completa, podria ser un servei aglutinador d'atenció a la infància i adolescència.

Si teniu alguna altra proposta, benvinguda. És un tema de salut mental.

En breu us adjuntaré algunes incidències perquè pugueu valorar que aquest canvi sol·licitat no és gratuït. Ho intentaré fer demà des de la feina, que avui ja no puc més.

Atentament, “

En el mes d'octubre de 2023, un cop reincorporada d'una baixa per incapacitat temporal, la Sra. MPT, atenent a la seva sol·licitud, va ser reubicada en un altre espai de treball, concretament a l'Oficina de Turisme. La Sra. MPT va passar a ocupar un despatx dins de l'actual Oficina de Turisme.

Sobre la seva reubicació, en l'escrit presentat per la Sra. MPT, es plantejaven dues reclamacions:

a) Espai

La Sra. MPT en les seves sol·licituds expressava el seu desig de ser traslladada a l'espai Ca l'Arturo, on malauradament no es disposava d'espai per acollir-la, ja que aquest espai ja es troba ocupat per la jutgessa de pau, la tècnica d'esports, el tècnic de cultura i l'auxiliar administrativa de cultura. Per això, i d'acord amb les facultats d'autoorganització de que disposa l'Ajuntament de Sant Pol de Mar es va decidir buscar una ubicació alternativa.

Aquesta decisió no es va prendre a la lleugera, sinó que, tractant-se d'un ajuntament petit i que disposa d'espais limitats ha fet un esforç per aconseguir amb la sol·licitud de la Sra. MPT i intentar facilitar la seva tasca diària en l'Ajuntament de Sant Pol de Mar. Així mateix, atenent a que la Sra. MPT havia manifestat fortes desavinences amb les seves companyes, es va valorar que el fet de no haver de compartir el seu espai de treball amb altres persones li facilitaria la seva tasca i li produïria major tranquil·litat i serenor.

Ferement, també, que la Sra. MPT va expressar el seu desig de ser reubicada en un nou espai en el mes de juliol de 2022, data en que estava en el govern l'equip anterior i en que la seva sol·licitud no va ser atesa per manca de disposició d'espai on pogués seguir amb les seves tasques d'atenció al públic.

Val a dir, que es va iniciar nou mandat en el mes de **maig de 2023** i que es va intentar donar la màxima agilitat possible a la petició per tal d'intentar pal·liar la tensa situació que traslladava la Sra. MPT, per això en data 7 d'agost de 2024 es va decidir canviar la ubicació física de la Sra. MPT per tal de facilitar la seva tasca, tot i que no es va poder produir l'efectiva incorporació en la nova ubicació fins al mes d'octubre de 2023, degut a que la Sra. MPT es trobava en situació d'incapacitat temporal.



Ajuntament de
Sant Pol de Mar

b) Condicions de treball

Pel que fa a l'espai, l'Oficina de Turisme és l'antiga oficina de la Policia Local i el despatx que ocupa la Sra. MPT era el despatx de l'antic Cap de la Policia Local. El despatx consta d'una finestra, armari encastat, calaixera, escriptori, ordinador i connexió a internet, calefactor, així com d'aire condicionat que climatitza tot l'espai de l'Oficina.

En l'escript presentat per la Sra. MPT es fa referència a "abandó del seu espai de treball en que ni tan sols s'hi adrecen els serveis de manteniment i neteja de l'Ajuntament" o "múltiples queixes respecte de la falta de ventilació, el fred, la humitat, la brutícia(...)". Acusacions buides de fonament, ja que els serveis de neteja hi acudeixen de forma periòdica, dimarts i dijous de 9:00h a 9:45h, tal com s'acredita per part de l'empresa prestadora dels serveis.

L'espai que ocupa actualment la Sra. MPT és també l'Oficina de Turisme de la localitat, on s'adrecen els visitants per tal d'obtenir informació sobre la Vila. L'Oficina de Turisme forma part de les línies d'actuació que dur a terme la Regidoria de Turisme per donar a conèixer i fer promoció de la vila de Sant Pol de Mar, del seu patrimoni cultural i arquitectònic i de les seves festes i tradicions populars i per tal de donar el millor servei al visitant. L'Oficina, és doncs, la cara visible de la vila, pel que es fa evident que ha de gaudir d'unes impecables instal·lacions, tant a nivell de neteja com de manteniment.

Cal adreçar-nos al **Reial Decret 486/1997, de 14 d'abril, pel que s'estableixen les disposicions mínimes de seguretat i salut en els llocs de treball** per poder analitzar si l'estai en qüestió compleix amb la normativa o no.

"Artículo 1. Objeto.

1. El presente Real Decreto establece las disposiciones mínimas de seguridad y de salud aplicables a los lugares de trabajo.

(...)

3. Las disposiciones de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se aplicarán plenamente al conjunto del ámbito contemplado en el apartado 1.

Artículo 2. Definiciones.

1. A efectos del presente Real Decreto se entenderá por lugares de trabajo las áreas del centro de trabajo, edificadas o no, en las que los trabajadores deban permanecer o a las que puedan acceder en razón de su trabajo.

Se consideran incluidos en esta definición los servicios higiénicos y locales de descanso, los locales de primeros auxilios y los comedores.

2. Las instalaciones de servicio o protección anejas a los lugares de trabajo se considerarán como parte integrante de los mismos.



**Ajuntament de
Sant Pol de Mar**

Artículo 3. Obligación general del empresario.

El empresario deberá adoptar las medidas necesarias para que la utilización de los lugares de trabajo no origine riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores o, si ello no fuera posible, para que tales riesgos se reduzcan al mínimo.

En cualquier caso, los lugares de trabajo deberán cumplir las disposiciones mínimas establecidas en el presente Real Decreto en cuanto a sus condiciones constructivas, orden, limpieza y mantenimiento, señalización, instalaciones de servicio o protección, condiciones ambientales, iluminación, servicios higiénicos y locales de descanso, y material y locales de primeros auxilios.

(...)

Artículo 5. Orden, limpieza y mantenimiento. Señalización.

El orden, la limpieza y el mantenimiento de los lugares de trabajo deberá ajustarse a lo dispuesto en el anexo II.

Igualmente, la señalización de los lugares de trabajo deberá cumplir lo dispuesto en el Real Decreto 485/1997, de 14 de abril.

(...)

ANEXO II

Orden, limpieza y mantenimiento

1. Las zonas de paso, salidas y vías de circulación de los lugares de trabajo y, en especial, las salidas y vías de circulación previstas para la evacuación en casos de emergencia, deberán permanecer libres de obstáculos de forma que seaposibleutilizarlassin dificultades en todomomento.

2. Los lugares de trabajo, incluidos los locales de servicio, y sus respectivos equipos e instalaciones, se limpiarán periódicamente y siempre que sean necesario para mantenerlos en todomomento en condiciones higiénicas adecuadas. A tal fin, las características de los suelos, techos y paredes serán tales que permitan dicha limpieza y mantenimiento.

Se eliminarán con rapidez los desperdicios, las manchas de grasa, los residuos de sustancias peligrosas y demás productos residuales que puedan originar accidentes o contaminar el ambiente de trabajo.

3. Las operaciones de limpieza no deberán constituir por si mismas una fuente de riesgo para los trabajadores que las efectúen o para terceros, realizándose a tal fin en los momentos, de la forma y con los medios más adecuados.

4. Los lugares de trabajo y, en particular, sus instalaciones, deberán ser objeto de un mantenimiento periódico, de forma que sus condiciones de funcionamiento satisfagan siempre las especificaciones del proyecto, subsanándose con rapidez las deficiencias que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores.



**Ajuntament de
Sant Pol de Mar**

Si se utiliza una instalación de ventilación, deberá mantenerse en buen estado de funcionamiento y un sistema de control deberá indicar toda avería siempre que sea necesario para la salud de los trabajadores.

En el caso de las instalaciones de protección, el mantenimiento deberá incluir el control de su funcionamiento.”

Així mateix, cal tenir en compte la **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals**, articles 14 i següents. En el cas que ens ocupa l'Ajuntament compleix amb totes les previsions obligatòries de la normativa referenciada, ja que compta amb:

- Pla de Prevenció de Riscos Laborals
- Avaluació dels riscos i planificació preventiva
- Pla d'emergència o d'autoprotecció

Així mateix, dona compliment a les obligacions d'informar, formar i al treballadors i de realitzar la vigilància de la seva salut.

El centre de treball que ocupa la Sra. MPT es contempla dins de l'activitat preventiva, pel que compleix amb tota la normativa corresponent.

També feresment de l'article 47 de l'**Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar per al període 18.06.2014-31.12.2015**.

Article 47. Condicions del lloc de treball.

1. L'ajuntament es compromet a dotar les dependències municipals de les condicions i mitjans necessaris per obtenir les condicions de treball adequades pel bon funcionament; així mateix tindrà en compte les propostes que l'isiguin presentades en aquest sentit.

2. En el cas dels treballs que comportin perillositat, toxicitat, penalitat o esforç físic es disposarà dels mitjans necessaris per eliminar en el seu origen la causa generadora de dita perillositat, toxicitat o penalitat, així com es facilitaran les eines i els mitjans auxiliars per tal de reduir l'esforç físic necessari.

3. L'ajuntament dotarà cada lloc de treball de la roba de treball, i dels mitjans materials i tècnics necessaris per dur a terme les funcions assignades amb eficiència i amb seguretat.

L'espai el comparteix amb la tècnica de Turisme, la Sra. Ariadna Pitarque, persona que també recentment s'ha traslladat a aquesta nova ubicació de l'Oficina de Turisme i amb la que es té constància té una molt bona relació.

Cal feresment que no s'harebut captius de queixa per part de la Sra. Pitarque en referència a les condicions en que es troba l'espai de treball.

5B. Atribució de noves funcions

Resulta interessant analitzar quins són els instruments d'ordenació dels recursos humans en les entitats locals, doncs ens trobem amb diferents figures.

De conformitat amb el que preveu l'article 74 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, les Administracions Públiques han d'estructurar la seva organització a través de relacions de llocs de treball o altres instruments organitzatius similars que compreguin, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales, si escau, a què estiguin adscrits, els sistemes de



**Ajuntament de
Sant Pol de Mar**

provisió i les retribucions complementàries, havent els instruments esmentats de ser públics.

Per altra part, la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local, al seu article 90.2 preveu que les Entitats Locals formaran la relació de tots els llocs de treball existents en la seva organització, en els termes previstos a la legislació bàsica sobre funció pública, i que correspon a l'Estat establir les normes segons les quals hagin de confeccionar-se les relacions de llocs de treball, la descripció de llocs de treball tipus i les condicions requerides per a la seva creació.

La **RLT**, com a expressió ordenada del conjunt de llocs de treball que pertanyen a una entitat local, inclou la totalitat dels existents a l'organització i correspon tant a funcionaris com al personal eventual i laboral. La RLT és l'instrument tècnic a través del qual es fa l'ordenació de personal, d'acord amb les necessitats dels serveis, i especifica els requisits per al desenvolupament de cada lloc de treball. La RLT és conseqüència directa de l'exercici de les potestats públiques d'autoorganització i planificació atribuïdes a les entitats locals.

La **fitxa de cada lloc** de treballés un document o format que té com a components principals les següents dades d'un lloc de treball:

- Nomenclatura del lloc.
- Tipologia de jornada i dedicació del lloc.
- Àmbit, àrea, departament i/o unitat orgànica a la qual s'adscriu.
- Missió, objectiu fonamental o raó de ser del lloc.
- Funcions del lloc.
- Requisits del lloc:
 - Titulacions que es demanen.
 - Permisos de conduir, carnets professionals, homologacions i acreditacions, etc.
 - Experiència, si s'escau.
- Condicions d'execució del treball: ambient, soroll i riscos.
- Mèrits rellevants o a tenir en compte per proveir-lo.

Amb aquesta quantitat de dades queda totalment definit un lloc de treball. D'aquesta manera s'eviten antagonismes, s'aclareixen responsabilitats i es pot treballar més eficaçment amb la finalitat d'assolir els objectius de l'organització.

En relació amb la **VLT**, aquesta consisteix a assignar valor als llocs de treball. Aquest valor posteriorment s'ha de traduir en retribució.

Segons l'Organització Internacional del Treball (OIT), és el procediment que tracta de precisar i comparar el que l'acompliment, en condicions normals, de determinades funcions exigeix als treballadors normals, sense prendre en consideració la capacitat individual d'aquests ni el seu rendiment. Es tracta d'un procediment d'anàlisi i de valoració l'objecte de la qual és determinar amb precisió el valor relatiu de les diferents funcions, que s'utilitza com a base per elaborar un sistema equilibrat de salaris. Contribueix a establir una classificació justa del conjunt de funcions exercides, que es poden prendre com a base per fixar salaris.



**Ajuntament de
Sant Pol de Mar**

D'acord amb els articles 29-32 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, disposen de manera indirecta que les funcions dels llocs de treball han d'existir, han de constar i s'han de descriure, tant pel propi concepte de lloc, com per la RLT. S'indica que per a cada lloc hi ha d'haver una breu descripció funcional.

Fer menció, també al principi d'autonomia municipal reconegut a l'article 140 de la Constitució, sobre la competència sobre l'autoorganització dels ens locals tal com estableix l'article 4art de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local (LBRL) i l'article 8, núm. 1, del Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya (MCAT), aprovat per Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril. L'autoorganització s'exerceix servint els interessos públics que els són encomanats i d'acord al principi d'eficàcia, en virtut de l'article 6 LBRL i l'article 7, núm. 1 LMCAT. 2. En l'àmbit del personal al servei dels ens locals, les facultats d'autoorganització es desenvolupen a través de la plantilla i relació de llocs de treball (articles 283 i següents LMCAT).

En el cas que ens ocupa, en data 9 d'octubre de 2023, es va emetre per part del **Consell Comarcal del Maresme** una proposta de Funcions de la Tècnica de Projectes i Accions d'abast Comunitari per a l'EBAS de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar. En aquest document es fa referència a la voluntat d'optar per la millora de l'atenció a la ciutadania i l'especialització en el treball comunitari.

*Així doncs, el document estableix “L'Ajuntament de Sant Pol de Mar **enceta una nova etapa de Govern** després de les eleccions municipals del maig d'enguany, amb **una nova distribució de les àrees o carteres relacionades amb l'atenció a les persones i la qualitat de vida**. Aquesta proposta pretén millorar l'atenció a les persones principalment les persones o nuclis de convivència en situació de vulnerabilitat. S'augmenten les hores de treball de l'Equip Bàsic d'Atenció Social (EBAS), personal auxiliar administratiu i treballadora social, es posaran a l'abast recursos perquè es millori l'organització de l'EBAS perquè pugui ser més eficient en les tasques diàries i s'obrirà l'àrea de projectes i activitats d'abast comunitari que permetrà treballar des de la prevenció i l'apoderament de la nostra petita comunitat per millorar la qualitat de vida optimitzant els recursos. Els canvis socials esdevinguts en els últims anys han obert una nova mirada vers la manera com volem organitzar-nos com a societat, i han estat significatius per l'actual model d'intervenció social que es vol desenvolupar des de l'ajuntament i en concret, des de Serveis socials. Optar per l'especialització en el treball comunitari és la resposta que l'actual organització vol donar a nivell tècnic per a que s'implanti en el poble.”*

A més, plantegen una nova figura i/o tasques per a l'Equip Bàsic d'Atenció Social (EBAS), una sèrie de projectes a desenvolupar i proposen accions a dur a terme:

“Tècnica de Projectes i accions d'abast comunitari de l'EBAS

Són funcions de l'EBAS les d'Impulsar projectes comunitaris i programes transversals, especialment els que cerquen la integració i la participació social de les persones, les famílies, les unitats de convivència i els grups en situació de risc així com les de Promoure mesures d'inserció social, laboral i educativa; segons l'apartat h) i l) de l'article 17 de la Llei 12/2007 d'11 d'Octubre, de Serveis socials.”



**Ajuntament de
Sant Pol de Mar**

Funcions:
Promoure estudis de necessitats socials
Disseny, gestió, coordinació, comunicació, seguiment, justificació i avaluació de projectes socials d'acció comunitària i grupal: estudi de necessitats, identificació, redacció projecte, elaboració pressupost, redacció d'informes per l'aprovació i contractacions, obtenció de recursos econòmics, avaluació.
Coordinació amb entitats i associacions del territori que intervinguin en l'àmbit de la població destinatària
Promoure l'organització del treball en grups i la seva dinamització.
Coordinació dels recursos aprovats del catàleg de la Diputació de Barcelona.

Tipus de projectes que es podrien implementar:
Promoure l' alfabetització digital a col·lectius amb menys accés a les TIC (bretxa digital). crear diferents grups de suport en els tràmits digitals, etc
Prevenició de la soledat NO Volguda en les persones grans: implementar el projecte RADARS
Promoure la creació d'un ROBER SOLIDARI : Donar un segon ús a peces usades i dotar d'un possible projecte d'inserció laboral a persones en risc d'exclusió o voluntariat. (Ex.: Fundació Formació i Treball)
Promoure la creació d'un BANC DEL TEMPS : espai comunitari que fomenta la solidaritat entre les persones i equilibra logístiques de consum enfortint l'economia del bé comú.
SANT POL DE MAR-POBLE QUE CUIDA: Reforçar vincles entre les persones i la comunitat i impulsar la corresponsabilitat en la CULTURA DE LA CURA de les persones
Crear grups d' orientació laboral / Club de Feina, formats per persones amb perfil similars d'exclusió i col·lectius amb dificultats d'accés a les TIC. Grup de dones vulnerables, persones migrades, grups d'edat avançada, etc...

Proposta d'accions:
Col·laborar en la gestió i organització del Rebost : activar programa d'educació alimentària i per evitar el malbaratament d'aliments.
Coordinació d'accions anuals de suport a les famílies en situació vulnerable: recollida joguines per reis, accés a casals estiu, ajuts al lloguer, ajuts a l'escolarització, accés programa "vacances en família", ...
Redissenyar l'actual Servei d'Intervenció Educativa (SIE) als requisits dels serveis d'intervenció socioeducativa (SIS), marcats pel Departament de Drets Socials: Nou disseny, adequació dels perfils professionals, ...



**Ajuntament de
Sant Pol de Mar**

Vist el document emès pel Consell Comarcal del Maresme des de l'Alcaldia de Sant Pol de Mar s'inicien els tràmits per tal de donar acompliment a la voluntat de reorientar les tasques i objectius de l'EBAS.

Així doncs, es consulta a l'empresa Daleph (empresa encarregada de realitzar la RLT i VLT de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar) la possibilitat d'afegir aquestes noves tasques a la fitxa descriptiva del lloc de treball d'Educador/a Social.

Es valora també quin ha de ser el tràmit administratiu que ha de seguir aquesta atribució de noves tasques en la fitxa descriptiva del lloc de treball, a la que Daleph considera que no implica una modificació de la RLT ni de la VLT, ja que les tasques que s'afegeixen ja són pròpies del lloc de treball d'Educador/a Social.

Si entrem a valorar quin és l'objectiu fonamental del lloc de treball o missió, segons la fitxa descriptiva del lloc de treball d'Educador/a Social vigent a l'Ajuntament de Sant Pol de Mar, ens trobem amb *"L'educador social porta a terme una acció socioeducativa amb persones que es troben amb dificultats d'origen social, cultural o personal per integrar-se a la vida comunitària. Actua en el camp de l'educació no formal i de la inserció social amb diferents col·lectius: nens, joves, adults, gent gran, discapacitats, immigrants, minories ètniques, etc... Els àmbits d'Intervenció dels serveis d'atenció primària venen marcats per la normativa vigent de l'àmbit."*

Les funcions que li són atribuïdes són:

- Informar, orientar, assessorar, valorar i tramitar demandes que venen per part d'usuaris, entitats o altres col·lectius referent a matèria social.
- Atenció i promoció del benestar de la família en matèria de prestacions i els recursos socials del territori que poden facilitar la seva intervenció socio-educativa.
- Actuacions encaminades a la promoció, atenció i integració de les persones amb disminucions físiques, psíquiques i/o sensorials i prevenció de tota mena de drogoaddiccions i reinserció social dels afectats.
- Ajut en situacions d'emergència social.
- Detecció i prevenció de situacions de risc social o d'exclusió dels usuaris i les seves famílies
- Recepció i anàlisi de les demandes relatives a les necessitats socials de les persones i famílies en situació de risc i/o dificultat social de l'àrea territorial corresponent, rebudes a través d'entitats, institucions i altres serveis. Principalment a través d'escoles i instituts on es realitza comissió social mensual per treballar els casos socials d'infància.
- Referent del Programa d'absentisme escolar. Actua d'acord amb el que marca el protocol aprovat comarcalment, conjuntament amb les escoles, instituts, policia local i altres serveis quan calgui.
- Elaboració, seguiment i avaluació del pla de treball individual, si escau, en coordinació amb altres professionals: Serveis Policials, Serveis de Salut, Serveis d'Educació i Serveis Socials específics, etc.
- Tramitació i seguiment de les prestacions individuals, segons normativa vigent, d'acord amb els programes en que calgui donar suport en els processos de desenvolupament de les capacitats personals, tot possibilitant la seva inserció social.
- Coordinar, tramitar i fer el seguiment del programa d'habitatge social municipal, i fer el seguiment de les persones usuàries.



**Ajuntament de
Sant Pol de Mar**

- Tramitació de propostes de derivació als serveis d'atenció especialitzada, així com el seu seguiment, quan es consideri oportú, i el posterior suport als processos de reinserció social.
- Aplicació de tractament de suport a persones, famílies i/o grups poden realitzar intervenció individual, grupal i/o comunitària.
- Gestions del servei d'atenció domiciliària i els altres que siguin determinats per via reglamentària.
- Tramita i fa el seguiment dels diferents projectes, ajudes i prestacions socials (les individuals i/o familiars a què té dret l'usuari així com dels ajuts propis del departament o bé les subvencions municipals, conjuntament amb el seu superior jeràrquic) que requereixin la seva intervenció
- Realitza tasques administratives diverses (omple el registre d'usuaris/àries, arxiva documentació, transcriu documents, programa hores de visita, actualitza les bases de dades, etc.).
- Realitza i signa els informes tècnics necessaris i/o requerits vinculats al seu lloc de treball
- Registra informàticament els expedients documentals dels diferents actuacions i casos atesos
- Elabora la memòria anual.
- Coordinació amb altres centres públics i/o privats per la gestió de la seva feina: Consell Comarcal, Diputació de Barcelona, altres administracions, CSMIJ, EAIA, Càritas, etc).
- Realitza informes d'arrelament social per a immigrants.
- Tramita la part social de les ajudes de menjador escolar que es tramiten conjuntament amb Consell Comarcal del Maresme.
- Elaboració i Coordinació de possibles projectes socials: reforç escolar a primària i secundària, actuacions de prevenció amb l'escola i institut (p. Ex. Prevenció abusos...), campanya de reis amb Càritas, campanya de roba per nens/es, etc.
- Vetllar per la seguretat i salut en el seu lloc de treball, utilitzant adequadament els equips relacionats amb la seva activitat, d'acord amb els procediments establerts i la normativa vigent en matèria de prevenció de riscos laborals.
- I, en general, qualsevol altre funció de caràcter similar que li sigui atribuïda.

Després de l'aprovació per part del Ple de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar de la modificació de la fitxa descriptiva del lloc de treball d'Educador/a Social, en data 23 d'octubre de 2023, de les 5 noves funcions proposades pel CCM se n'han incorporat dues:

- Disseny, gestió, coordinació, comunicació, seguiment, justificació i avaluació de projectes socials d'acció comunitària i grupal: estudi de necessitats, identificació, redacció projecte, elaboració pressupost, redacció d'informes per l'aprovació i contractacions, obtenció de recursos econòmics, avaluació.
- Promoure l'organització del treball en grups i la seva dinamització.

Ja que les 3 restants es va considerar que ja formaven part de les funcions descrites en la fitxa descriptiva del lloc de treball vigent. Així doncs, segons la persona encarregada de Daleph:

- Promoure estudis de necessitats socials. Quedaria **INCLOSA** en la funció ja contemplada: Recepció i anàlisi de les demandes relatives a les necessitats



**Ajuntament de
Sant Pol de Mar**

- socials de les persones i famílies en situació de risc i/o dificultat social de l'àrea territorial corresponent, rebudes a través d'entitats, institucions i altres serveis.
- Coordinació amb entitats i associacions del territori que intervinguin en l'àmbit de la població destinatària. Quedaria **INCLOSA** en la funció ja contemplada: Coordinació amb altres centres públics i/o privats per la gestió de la seva feina: Consell Comarcal, Diputació de Barcelona, altres administracions, CSMIJ, EAIA, Càritas, etc).
 - Coordinació dels recursos aprovats del catàleg de la Diputació de Barcelona. Quedaria **INCLOSA** com a tasca en la funció ja contemplada: Coordinació amb altres centres públics i/o privats per la gestió de la seva feina: Consell Comarcal, Diputació de Barcelona, altres administracions, CSMIJ, EAIA, Càritas, etc).

Un cop aprovada la inclusió de les noves dues funcions, es va procedir a la seva publicació en la pàgina web de l'Ajuntament i es va donar la publicitat habitual. Entenem que s'ha realitzat el tràmit correcte, ja que en aquest cas no es tracta d'una modificació de la RLT ni de la VLT com a tal, que afecti a les condicions de treball del personal de l'administració i, per tant, no es requereix negociació.

“De acuerdo con ello es muy reiterada y constante la jurisprudencia del TS y las Sentencias de los Tribunales de Justicia de Comunidades Autónomas, en el sentido de exigir la negociación siempre para la aprobación o modificación de las RPT (Sentencias del TS de 8 de noviembre de 2013, [EDJ 2013/233005](#); de 23 de marzo de 2012, [EDJ 2012/50123](#); de 17 de julio de 2012, [EDJ 2012/161268](#); de 15 de octubre de 2012, [EDJ 2012/259289](#); entre otras) y no para la simple aprobación o modificación de la Plantilla Presupuestaria (Sentencias del TS de 26 de octubre de 2011, [EDJ 2011/263171](#); de 6 de julio de 2011, [EDJ 2011/155605](#); etc.), sobre la base de entender que éstas últimas son un ejercicio de la potestad de organización que no tiene repercusión sobre las condiciones de trabajo de los empleados públicos, sino que simplemente crea, transforma, reclasifica, cambia la denominación o amortiza plazas, cuestiones que no engarzan con el art. 37 TREBEP, a diferencia de la RPT que establece retribuciones específicas, cometidos, funciones, responsabilidades, etc. (Sentencia del TS de 9 de abril de 2014, [EDJ 2014/76950](#)).”

Cal tenir en compte, també, que la Resolució aprovada pel Ple de l'Ajuntament és un acte administratiu i que, per tant, podria haver estat impugnat per la Sra. MPT si el considerava contrari als seus interessos.

Així doncs, segons l'article 209.1 del Reial Decret Llei 2568/1986, de 28 de novembre, pel que s'aprova el Reglament d'Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals –ROF-:

- *“1. Contra los actos y acuerdos de las entidades locales que pongan fin a la vía administrativa, los interesados podrán, previo recurso de reposición o reclamación previa en los casos en que proceda, ejercer las acciones pertinentes ante la jurisdicción competente.”*

L'article 210 a) del mateix text:

- *“Ponen fin a la vía administrativa las resoluciones de los siguientes órganos y Autoridades:*



**Ajuntament de
Sant Pol de Mar**

- *a) Las del Pleno, los Alcaldes, Presidentes y Comisiones de Gobierno, salvo los casos excepcionales en que una Ley sectorial requiera la aprobación ulterior de la Administración del Estado o de la Comunidad Autónoma, o cuando proceda recurso ante éstas en los supuestos del artículo 27.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.”*

El recurs de reposició es troba regulat en els articles 123 i 124 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques. Així, l'article 123 sobre "Objeto y naturaleza", disposa que:

- *"1. Los actos administrativos que pongan fin a la vía administrativa podrán ser recurridos potestativamente en reposición ante el mismo órgano que los hubiera dictado o ser impugnados directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo.*
- *2. No se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto.”*

En no haver interposat el corresponent recurs en el termini preceptiu s'entén que no té cap objecció en el contingut de l'Acord de Ple de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar de data 23 d'octubre de 2023.

5C. Conseqüències de les noves funcions

Davant les directrius emeses pel Consell Comarcal del Maresme, i havent de donar forma a la nova figura de Tècnic/a de projectes i accions d'abast comunitari, un cop afegides les dues noves funcions a la fitxa descriptiva del lloc de treball d'Educador/a Social, va prendre forma l'*adaptació* de les funcions del lloc de treball de la Sra. MPT, fet que se li va comunicar tot entregant-li còpia del document del CCM.

En l'escrit presentat per la Sra. MPT es fa una sèrie d'acusacions contra el consistori que caldria entrar a analitzar per veure si aquestes podrien ser constitutives d'un tracte denigrant, o bé corresponen a una motivació diferent:

a) Impossibilitat de realitzar les seves tasques habituals

En l'escrit de la Sra. MPT es fa referència a un seguit d'impediments que considera se li està posant per tal que realitzi les seves tasques de forma habitual, com són:

- Impossibilitat d'accedir al programa HESTIA per tal de poder tenir accés als expedients de Serveis Socials.
- Ja no rep *redireccions* d'expedients a través del programa ABSIS.
- Ja no se la convoca a les reunions en el marc dels projectes encomanats duts a terme per Serveis Socials.
- Refereix que ha estat *anul·lada* com a interlocutora habitual d'alguns serveis que venia prestant.
- Passa a rebre uns 4 correus electrònics setmanals, quan abans en rebia uns 10 diaris.



**Ajuntament de
Sant Pol de Mar**

Revisant les noves funcions atribuïdes a la Sra. MPT, sembla evident que per a dur-les a terme no necessita cap dels dos programes informàtics, HESTIA o ABSIS, ja que ja no té necessitat d'accedir als expedients de Serveis Socials. Tampoc ha rebut redireccions d'expedients perquè ja no és una funció de la seves ponsabilitat.

De la mateixa manera, en haver-li estat atribuïdes un seguit de noves tasques i projectes, sembla lògic que hagi de deixar d'actuar com a interlocutora en serveis que venia prestant, però això no implica que no pugui assumir aquest mateix rol en els nous projectes.

Pel que fa a la quantitat de correus electrònics rebuts, al meu entendre és un assumpte que no pot controlar el consistori i que, en tot cas, pot anar lligat al fet que el nou projecte encara no ha agafat embranzida.

b) Lloc no senyalitzat

En l'escrit es fa referència en varies ocasions a que la treballadora ha estat *desplaçada* a un lloc no identificat, que no té cap placa que identifiqui que es tracta de Serveis Socials, o de l'Oficina Comunitària o Projectes.

Cal tenir en compte, però, que atenent a les noves tasques facilitades per l'Ajuntament la Sra. MPT ja no realitza atenció al públic de forma directa pel que sembla evident que no resulta necessari cap tipus de senyalització que identifiqui el seu despatx.

c) Grup de whatsapp

En atenció a la referència que la Sra. MPT ha estat expulsada de tots els grups de Whatsapp dels que formava part com a Educadora Social dels Serveis Socials per instrucció expressa de l'Alcaldessa.

Val a dir que el Whatsapp no és un dels canals de comunicació oficials del consistori, pel que s'entendria que es tracta d'un grup no promogut per l'entitat i que, per tant, està gestionat pels propis treballadors.

Es tractaria, doncs, d'una eina extraoficial en que no tindria cap responsabilitat l'Ajuntament de Sant Pol de Mar.

d) Buidatge de tasques

En l'escrit presentat per la Sra. MPT es fa referència a un llistat de tasques que realitzava abans del dia 16/10/2023 i una llista de les tasques realitzades per la Sra. Peña després de la seva reincorporació el 16/10/2023.

El llistat de funcions dutes a terme abans de l'octubre de 2023 compta amb més de 25 tasques, però considerem que cal tenir en compte que la Sra. MPT porta ocupant el mateix lloc de treball des de l'any 2006, per tant, el gairebé 18 anys és evident que les tasques desenvolupades són i han de ser molt més amples que les que es poden dur a terme en escassament 2 mesos.

Cal tenir en compte, també, que les noves tasques atribuïdes a la Sra. MPT estan associades a nous projectes i a noves finalitats que, comés normal, poden



Ajuntament de
Sant Pol de Mar

duraparellades un temps d'adaptació i de rodatge per tal que s'arribi a un assoliment satisfactori.

Resulta, doncs, al meu entendre una comparativa un tant forçada la que esgrimeix la Sra. MPT, intentant comparar les tasques i funcions assumides en 18 anys d'ocupar un concret lloc de treball, amb dos mesos de noves atribucions.

5D. Vulneració de la dignitat

La Sra. MPT atribueix la responsabilitat de la seva baixa per incapacitat temporal al fet que l'Ajuntament no li ha donat el suport que desitjava, que se l'ha reubicat a un espai que no era el desitjat, espai que no disposa d'identificació, ni eines per a la seva feina i en el que es troba aïllada.

Fa referència directa, també, a que tots aquests fets tenen una intencionalitat en contra de la seva persona provocada per la Sra. Alcaldessa, ja que exposa *“Certament ha patit una situació laboral complicada durant tots aquests anys com així explicarà el Consistori en la seva defensa per justificar que la coincidència de mandats de la Sra. Garrido Romera amb les accions judicials de MPT no tenen un origen personal, però certament consideren un indici amb rellevància suficient el fet que entre els anys 2019 a 2023 MPT, amb independència de l'ambient de treball, hagi pogut portar a terme les seves tasques amb normalitat i que just després que l'actual alcalde (Sra. Garrido) assumís el càrrec (període de situació de IT hagi estat víctima d'un tracte tant degradant (...).”*

Resulta **contradictori**, doncs, que en la seva exposició anteriorment ha gireconegut que “Durant els exercicis 2020, 2021 i 2022, s'han produït un seguit de fets personals i laborals amb divergència de criteris a l'Àrea de Serveis Socials comportants situacions d'estrès que van comportar Incapacitats Temporals successives (...)” o “Cal dir que la MPT va demanar electrònicament entre els mesos de juny i juliol de 2022 una reubicació fora de l'espai habitual de l'oficina de Benestar Social pel constant conflicte laboral mantingut amb les seves companyes (...).”

Així doncs, en l'opinió d'aquest informant, la Sra. MPT ja reconeix d'entrada que també tenia des d'acords amb l'anterior consistori i, de la mateixa manera, situacions tenses amb les seves companyes, fets que també van desembocar en períodes d'incapacitat temporal i, fins i tot, la sol·licitud de ser reubicada. **Resulta inversemblant, doncs, que es suporti la idea que amb l'anterior consistori podia dur a terme amb normalitat les seves tasques, però ara no ho pot fer.**

Ha estat, de fet, l'actual Alcaldessa qui ha atès la **seva sol·licitud** d'ocupar un nou espai de treball, qui li ha proporcionat un espai per a ella on no estigui obligada a treballar en equip i, així mateix, unes tasques que pugui dur a terme de forma autònoma on no sigui necessària la col·laboració amb la resta de companyes.

Caldria analitzar, doncs, què es pot entendre per vulneració de la dignitat.

A modo d'exemple, atenent a la jurisprudència STSJ de Madrid, de 23 de maig de 2018, núm. 548/2018 i STSJ de Madrid, de 20 d'abril de 2017 i *“se ha considerado que existe un menoscabo de la dignidad si se atribuyen a un trabajador unas funciones que supongan una degradación o humillación que no puede quedar justificada por la lógica*



**Ajuntament de
Sant Pol de Mar**

productiva y cuya finalidad última sea atacar la consideración del trabajador, ante sí mismo y ante los demás, (...). “(..)La dignidad del trabajador no se ve afectada si el cambio de funciones se produce dentro del mismo grupo profesional y en unas circunstancias y dentro de un ámbito donde no cabe, en principio, apreciar un perjuicio a la formación profesional del recurrente, ni tampoco un menoscabo de su dignidad, ya que se ha mantenido su retribución y su categoría, y la asignación de funciones aparece como una decisión de alcance limitado y motivada por una situación que se presenta como extraordinaria y no permanente, evitando así otras medidas más gravosas para el trabajador.”

Aquestadegradació i humiliació en el cas de la Sra MPT considerem que no es donen en cap cas.

5E. Correcció del procedimentemprat

La Llei 39/2015 va suprimir l'exigència de la reclamació administrativa prèvia per tal de demandar a les entitats públiques, substituint-la per l'exigència d'esgotament de la via administrativa prèvia, ja que el legislador va considerar que no tenia utilitat alguna per al treballador.

Pel que fa als procediments judicials en l'àmbit laboral iniciats per iniciativa del treballador, aquests es poden donar sense limitar-se a impugnar una actuació de l'Administració.

En el cas que no comptem amb un acte concret a impugnar, com en el cas que ens ocupa, a efectes d'acomplir amb l'exigència processal, amb el règim anterior, el treballador anunciava la seva pretensió utilitzant la reclamació administrativa prèvia i posteriorment impugnava la resolució d'aquesta reclamació. Amb la modificació de la Llei 39/2015 el treballador ja no queda obligat a anunciar amb caràcter previ al procediment judicial les irregularitats que vulgui impugnar.

En aquests casos, de forma anàloga a la iniciació del procediment administratiu a sol·licitud de l'interessat, el treballador pot dirigir-se a l'Administració per tal de requerir-li que es solucioni la situació d'irregularitat patida; aquesta actuació portarà una resolució que acceptarà o denegarà la pretensió sol·licitada però que, en tot cas, ens permetrà suportar la pretensió en un acte de l'ocupador i començar a construir l'iter procedimental. Així doncs, després de l'eventual negativa de l'ocupador, el treballador podrà accedir a la via judicial, sempre que aquesta resolució no tingui un efecte d'esgotament de la via administrativa. En cas contrari podrà recórrer en alçada per tal d'esgotar la via administrativa.

5F. Sol·licituds realitzades

Un cop analitzades les sol·licituds que es refereixen en l'escrit presentat per la Sra. MPT, sorprèn la manca de claredat i concreció amb les que s'expressen algunes d'elles.

Si bé, al llarg de l'escrit, es fan constants referències a *Resolució indemnitzada per incompliment patronal i reclamació per danys i perjudicis per vulneració de drets fonamentals*, **en la petició que s'esgrimeix no es sol·licita com a tal.**

Així doncs, es sol·licita:



**Ajuntament de
Sant Pol de Mar**

- Donar el protocol d'assetjament de l'Ajuntament per activat amb les consecutives denúncies efectuades per la Sra. MPT amb anterioritat a la presentació d'aquesta reclamació, o en el seu defecte donar-lo per activat amb la interposició de la mateixa (...).
- Aturar la situació denigrant que està patint la meva mandant en els termes exposats en aquesta reclamació, i que considerem tendent a menyscabar la seva dignitat professional i personal (...).
- Atorgar un permís retribuït a la Sra. MPT quan es reincorpori del període d'incapacitat temporal mentre es tramiti la instrucció de la reclamació prèvia.
- Compensar en el terme econòmic exposats en la reclamació fruit de la declaració que la estimació de la mateixa comporta així com de la compensació patrimonial peticionada.
- Aquesta manca de claredat i de concreció en quines són les concretes pretensions de l'actora al presentar l'escrit, dificulta el fet de prendre una decisió ajustada a les demandes preteses.
- Atenent al principi *pro actione* es pot interpretar que s'està sol·licitant aquesta resolució a iniciativa del/la treballador/a contemplada en l'article 50.1 de l'Estatut dels Treballadors.

6.- CONCLUSIONS

Analitzada la reclamació prèvia presentada per la Sra. MPT en podem extreure les següents conclusions:

Primera.-El canvi d'ubicació de l'espai de treball efectuat a la Sra. MPT **respon a una sol·licitud efectuada per ella mateixa** al mes de juliol de 2022, on a més deixa constància que està oberta a propostes per part del consistori. Concretament aquesta es va efectuar amb l'anterior consistori, i no va ser atesa. **Amb la incorporació del nou equip de govern es va atendre i donar preferència per tal de millorar la situació de la Sra. MPT.** L'espai atribuït compleix amb la normativa de seguretat i higiene i amb la prevenció de riscos laborals, essent un lloc i espai de treball adequat a d'altres àmbits de treball del consistori.

Segona.-**Atenen a les directrius efectuades pel Consell Comarcal del Maresme**s'amplien les funcions corresponents al lloc de treball d'Educador/a Social i se li atribueixen nous projectes propis del lloc de treball. En haver expressat la dificultat de treballar en equip amb la resta de companys i companys se li atribueixen noves tasques i projectes per dur a terme, segons les indicacions del CCM.

No s'aprecia que s'hagi incorregut en un buidatge de funcions, sinó que se li han atribuït una sèrie de noves tasques, diferents a les que duia a terme abans. Aquestes noves tasques, corresponents a una nova visió i nous objectius del nou equip de govern del CCM, en haver transcorregut només 2 mesos des que es varen donar, s'entén que s'aniran desenvolupant i aniran prenent forma amb el temps.

Tercera.-Que l'ampliació de la descripció de la fitxa del lloc de treball d'Educador/a Social es va dur a terme mitjançant l'aprovació en el Ple de l'Ajuntament. **Que aquestes**



**Ajuntament de
Sant Pol de Mar**

un acte públic contra el que, si no estavada d'acord, hagués pogut interposar el corresponent recurs.

Quarta.- No queda acreditat que la Sra. Alcaldessa sigui la responsable d'haver produït una vulneració de la seva dignitat en haver acceptat la seva petició d'un canvi d'espai de lloc de treball i de no haver de treballar en equip amb la resta de membres de l'Àrea. Ans al contrari, amb el nou consistori s'han atès les seves peticions i s'aprecia un intent de facilitar-li el seu dia a dia.

Tampoc queda fonamentada l'afirmació que abans de la incorporació del nou govern la Sra. MPT podia desenvolupar la seva feina amb total normalitat, ja que com ella mateixa exposa en l'escrit, en els anys 2020, 2021 i 2022 va tenir tantes discrepàncies amb l'Àrea de Serveis Socials i amb les seves companyes que va haver d'agafar la baixa per incapacitat temporal en múltiples ocasions.

Cinquena.- En aquest cas, i amb la reforma operada en la Llei 39/2015 no era necessari presentar cap reclamació prèvia.

Sisena.- Que d'acord amb la sol·licitud de la Sra. MPT resulta ajustat activar el Protocol d'assetjament o "moobing", per tal de vetllar pels interessos de les possibles víctimes, determinar si efectivament s'ha produït una situació d'assetjament i, en el cas que sigui així, aplicar les conseqüències previstes en el Protocol."

3. Així doncs, i d'acord amb l'informe jurídic transcrit,

RESOLC:

Primer.- Desestimar totes les pretensions manifestades en l'escrit data 25 de març de 2024 per la Sra. MPT, a excepció de la sol·licitud d'activar el protocol d'assetjament.

Segon.- Notificar el present acord a la persona interessada als efectes oportuns.