



PLEC DE PRESCRIPCIONS TÈCNIQUES PER LA CONTRACTACIÓ DEL PROCÉS D'INVESTIGACIÓ DAVANT DE L'ACTIVACIÓ DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE REUS I LA SEVA PROPOSTA DE RESOLUCIÓ.

1.- OBJECTE DEL CONTRACTE

L'objecte del present plec de prescripcions tècniques és comptar amb els serveis d'una persona experta en matèria d'assetjament laboral i sexual per tal de realitzar el procés d'investigació de denúncies a l'Ajuntament i l'assessorament als membres del Comitè que ha de tractar els casos iniciats en el marc dels annexos 4 i 5 del Conveni col·lectiu i Pacte de condicions del personal empleat de l'Ajuntament de Reus, consistents en el Protocol contra l'assetjament en el si de l'empresa i en el Protocol per a la dignitat i la no discriminació en el treball, respectivament.

L'informe final de conclusions queda inclòs dins de l'objecte del contracte i també els conceptes de desplaçaments, dietes i qualsevol altra despesa que pugui sorgir.

Les reunions amb les persones afectades o implicades per poder dur a terme les investigacions, així com les trucades i altres comunicacions i el temps de presentació dels informes, també queden incloses en la facturació esmentada.

En referència a la facturació, aquesta es realitzarà un cop entregat l'informe final de conclusions de cada intervenció realitzada per part d'aquesta persona experta. A cada factura es detallarà les hores concretes que s'han utilitzat per les diferents actuacions i altres despeses que el/la professional hagi pogut tenir durant aquestes intervencions, segons el que està estipulat a l'informe de necessitats.

2.- DURADA DEL CONTRACTE I PRESSUPOST

La durada del contracte serà d'1 any (des de la signatura del mateix amb l'empresa adjudicatària).

Aquest contracte es podrà prorrogar per períodes anuals, fins a un any més, per la qual cosa la durada màxima del contracte no superarà els dos anys.

El pressupost per la realització dels serveis objecte d'aquest contracte és de **15.120,00 euros IVA inclòs (despesa màxima estimada)**, (72,00 euros/hora (IVA inclòs)).

3.- REQUISITS QUE HAN DE COMPLIR LES EMPRESES LICITADORES



1) Habilitació professional: L'empresa licitadora haurà d'adscriure al contracte com a mínim a una persona amb la titulació del Grau universitari en psicologia o equivalent que estigui col·legiada a un col·legi oficial de psicòlegs.

2) Solvència tècnica o professional

D'acord amb l'article 159.6 de la LCSP s'eximeix als licitadors d'acreditar documentalment la solvència tècnica o professional, tanmateix, els licitadors hauran de complir amb les següents condicions:

- La realització de serveis o treballs d'igual o similar naturalesa, que els que constitueixen l'objecte del contracte en el curs dels tres últims anys on l'import anual acumulat en l'any de major execució sigui igual o superior a 13.744,50€. Per acreditar aquest punt caldrà incloure una relació dels principals serveis o treballs que inclogui import, dates, i destinatari, públic o privat dels mateixos mitjançant certificats expedits o visats per l'òrgan competent, quan el destinatari sigui una entitat del sector públic. Quan el destinatari sigui un subjecte privat, mitjançant un certificat expedit per aquest o, mancant aquest certificat, mitjançant una declaració de l'empresari acompanyada de la documentació de què disposi que acreditar la realització de la prestació.

De conformitat amb el que disposa l'article 90.4 de la LCSP, al tractar-se d'un contracte de serveis no subjecte a regulació harmonitzada, les empreses de nova creació, és a dir, empreses amb una antiguitat inferior a 5 anys, no caldrà que compleixin el requisit de l'execució d'un determinat nombre de serveis, sinó que hauran de complir amb un o varis dels mitjans establerts en l'article 90.1 lletres b) a i).

3) L'adscripció dels següents mitjans al contracte:

Materials: L'empresa adjudicatària aportarà els recursos materials necessaris per a l'acompliment del contracte.

Personals: L'adjudicatari es compromet a disposar en plantilla o bé adscriure al contracte com a mínim un/a professional col·legiat en un col·legi oficial de psicòlegs, fet que acreditaran mitjançant una declaració responsable que adjuntaran a la sol·licitud juntament amb la documentació que acrediti la titulació i l'experiència professional.

En concret, caldrà que la persona que s'adscriui al contracte compleixi amb els requisits següents:

- Grau universitari en Psicologia o titulació equivalent. Caldrà aportar la titulació corresponent.

Signat electrònicament
Montserrat Esteve Masip
05/11/2024

Signat electrònicament
Josep Solé Tarragó
05/11/2024



4.- ESPECIFICACIONS GENERALS DEL SERVEI

Per poder dur a terme la investigació cal tenir en compte l'establert en l'Annex 4 Protocol contra l'assetjament en el si de l'empresa i l'Annex 5 Protocol per a la dignitat i la no discriminació en el treball del Conveni col·lectiu i pacte de condicions del personal empleat per l'Ajuntament de Reus així com la resta de normativa vigent aplicable. Els esmentats protocols s'adjunten a l'anunci de licitació d'aquest contracte.

4.1. Procés d'investigació

Els processos d'investigació contemplen els següents aspectes:

- Estudi de tota la documentació relativa a l'assetjament denunciat i aportada per les parts.
- Reunions i entrevistes amb les persones denunciants d'assetjament i les persones presumptament assetjadores.
- Reunions i entrevistes amb totes aquelles persones, personal o no de l'Ajuntament de Reus, que puguin aportar informació respecte del presumpte assetjament (testimonis de les situacions denunciades).
- Trucades i comunicacions necessàries per efectuar la investigació.
- Reunions i entrevistes amb els membres que formen part del Comitè per a la dignitat i la no discriminació en el treball.

4.2 Garantir drets dels empleats i empleades

Les persones que intervinguin en els processos d'investigació hauran d'observar, respecte les persones afectades, els deures de:

- Respecte i protecció a les persones: Cal procedir amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions o diligències es duren a terme amb la major prudència i amb el degut respecte a totes les persones implicades, que en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu. Els implicats podran ser assistits per algun representant o assessor en tot moment durant el procediment.
- Confidencialitat: Obligació de mantenir una estricta confidencialitat i a no transmetre ni divulgar informacions a que es tingui accés amb motiu de la investigació.
- Diligència: La investigació i la resolució de la queixa es portaran a terme sense demores i en el mínim temps possible.
- Contradicció: El procediment ha de garantir una audiència imparcial i un tracte just per totes les persones afectades. S'ha de buscar de bona fe la veritat i l'aclariment dels fets denunciats.

4.3. Informar de la necessitat de prendre mesures provisionals

Si durant els processos d'investigació la persona/es que realitza/en el servei detecta/en la necessitat de prendre mesures provisionals per evitar que cap de les parts implicades

Signat electrònicament
Montserrat Esteve Masip
05/11/2024

Signat electrònicament
Josep Solé Tarragó
05/11/2024



pateixin alguna mena de perjudici, i evitar especialment que es doni una doble victimització, aquestes s'hauran de proposar al Comitè per a la dignitat i la no discriminació en el treball i al departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Reus.

4.4 Informació dels resultats dels processos

Quan finalitzi la fase d'investigació, la persona/es que realitza/en el servei hauran d'elaborar un informe de conclusions dirigit al Comitè per a la dignitat i la no discriminació en el treball, que haurà de contenir:

- La relació de les actuacions realitzades.
- Les conclusions i, si s'escau, les propostes de mesures preventives o correctores.

5. NORMATIVA APLICABLE

Normativa aplicable:

- Llei 31/1995, del 8 de novembre, de prevenció dels riscos laborals.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.
- 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.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en el treball i l'ocupació.
- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per la igualtat de tracte i la no discriminació.
- La Constitució espanyola.
- Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre del Codi Penal.
- 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.
- El Reial decret 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.

L'adjunta de Recursos Humans

El Gerent de Serveis Generals

Signat electrònicament
Montserrat Esteve Masip
05/11/2024

Signat electrònicament
Josep Solé Tarragó
05/11/2024