



X1212024000003

**ACTA REUNIÓ****CONSELL D'ADMINISTRACIÓ DE L'EMPRESA MUNICIPAL SAB-URBÀ, SL**

**NÚM. SESSIÓ:** 2024X121000003  
**DATA:** 18 de juliol de 2024  
**SESSIÓ:** SESSIÓ ORDINÀRIA  
**HORA:** 17:00 hores  
**LLOC:** Sala de Plens de l'Ajuntament

Assisteixen els membres del Consell d'Administració següents:

Sra. M<sup>a</sup> Antònia BORBÓN I ESTEVE  
Sr. Miguel Ángel ABRIL i HIDALGO  
Sra. Eunice MARTÍN i CÁRCELES  
Sr. Victor PUNTAS i ALVARADO  
Sra. Isabel Rosa MARCOS CREGO  
Sr. Juan Pablo BEAS FERNÁNDEZ  
Sr. Felipe Alberto DEL VAL MIÑARRO  
Sra. Sonia ARANDA BUSTAMANTE

Assisteix en qualitat de gerent el Sr. Javier PADILLA BARRACHINA.

Sota la presidència del Sr. Marc GIRIBET i GAVARA i actuant com a secretària, Begoña GIL HERNÁNDEZ, per dur a terme la SESSIÓ ORDINÀRIA del Consell d'Administració de l'empresa municipal SAB-URBÀ, SL.

Excusa la seva absència el Sr. Andreu MITJANS i RIUS.

El Sr. President, considerant vàlidament constituït el Consell al concórrer a l'inici de la sessió la majoria dels components del Consell (l'art. 19 dels Estatuts exigeix la concurrència -- presents o representats-- de la meitat més un), i sense cap oposició per part dels assistents a la seva constitució, va declarar oberta la sessió. Tots els membres del Consell han estat degudament convocats en temps i forma.

L'esmentat quòrum legal es va mantenir durant tota la sessió.

La sessió es va desenvolupar seguint l'Ordre del dia expressat en la convocatòria, que era el següent:



1.- Retre compte al Consell d'Administració de la gestió de l'empresa municipal SAB-URBÀ, SL, realitzada durant el primer semestre de 2024.

2.- Aprovació del Protocol per a la prevenció, detecció i actuació front l'assetjament discriminatori per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i característiques sexuals de l'empresa municipal SAB-URBÀ, SL.

3.- Assumptes sobrevinguts.

4.- Precs i preguntes.

#### DESENVOLUPAMENT DE LA SESSIÓ

##### 1. RETRE COMPTE AL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ DE LA GESTIÓ DE L'EMPRESA MUNICIPAL SAB-URBÀ, SL, REALITZADA DURANT EL PRIMER SEMESTRE DE 2024.

Es ret compte de la gestió de l'empresa municipal SAB-URBÀ, SL, corresponent al primer semestre de 2024, amb els següents continguts:

##### **1. Gestió del servei públic d'instal·lacions i activitats esportives.**

Informació de l'explotació del servei de les instal·lacions esportives municipals, activitats de caràcter puntual, curs escolar, etc., realitzades des de l'àmbit d'esports.

##### **2. Gestió de l'escola municipal de música i dansa.**

Informació del curs finalitzat de l'Escola Municipal de Música i Dansa i inscripcions pel nou curs.

##### **3. Aparcament soterrat Parc Vall Palau.**

Informació de les dades d'explotació de l'aparcament.

##### **4. Dades econòmiques.**

Informació de les dades d'explotació a 31 de maig de 2024.

##### **5. Altres assumptes vinculats amb els diferents encàrrecs de gestió.**

Informació en relació al Parc Fotovoltaic, l'encàrrec del Transport Adaptat i el Servei d'Intervenció Socioeducativa (SIS).

Codi Segur de Verificació: 6ac29b46-e62f-481e-a3a0-978668edc523  
Origen: Administració  
Identificador document original: ES\_L01081960\_2024\_12877097  
Data d'impressió: 30/07/2024 12:21:49  
Pàgina 3 de 40

**SIGNATURES**  
1.- Begoña Gil Hernández - (TCAT) - 25/07/2024 - Secretària Accidental  
2.- MÀRC GIRIBET GAVARA - (SIG) - 25/07/2024 - President de Sab- Urbà



Per tot això, s'acorda:

**PRIMER:** Donar-se per assabentat de la informació de la gestió del primer semestre de 2024, realitzada per la Gerència de l'empresa municipal SAB-URBÀ, SL.



# INFORME DE GESTIÓ DE SAB-URBÀ, SL 1er. SEMESTRE 2024



Codi Segur de Verificació: 6ac29b46-e62f-481e-a3a0-978668edc523  
Origen: Administració  
Identificador document original: ES\_L01081960\_2024\_12877097  
Data d'impressió: 30/07/2024 12:21:49  
Pàgina 5 de 40

**SIGNATURES**  
1.- Begoña Gil Hernández - (TCAT) - 25/07/2024 - Secretària Accidental  
2.- MÀRC GIRIBET GAVARA - (SIG) - 25/07/2024 - President de Sab- Urbà



## ÍNDEX

- 1.- Gestió del servei públic d'instal·lacions i activitats esportives.
- 2.- Gestió de l'Escola Municipal de Música i Dansa.
- 3.- Aparcament soterrat Parc Vall Palau.
- 4.- Dades econòmiques
- 5.- Altres assumptes vinculats amb els diferents encàrrecs de gestió.



**1. Gestió del servei públic d'instal·lacions i activitats esportives.**

Informació de l'explotació del servei de les instal·lacions esportives municipals, activitats de caràcter puntual, curs escolar, etc., realitzades des de l'àmbit d'esports.

**Dades d'abonats**

Abonats a 30/06/2024: **4.714**

a)Comparativa amb el 2019:

Com a referència, prenen en compte el nombre total d'abonats a 30 de juny de 2019, l'any de major afiliació. Les persones inscrites eren 5.214, un dels registres més alts quan a nombre d'abonats, i que respecte al total a 30 de juny de 2024, que són 4.714. Estem ja només a un 9,59%, d'assolir aquesta dada, després de tenir unes baixes de 2.300 abonats per las pandèmia.

Però si 2019 va ser l'any amb més abonats, tenim un indicar que supera a aquest de referència; les altes.

El total d'altres de gener a juny de 2019, va ser de 904 altes, en comparació el 2024 al mateix període, portem 1.117 altes a dia 30 de juny, el que suposa un increment del 23,56%.

Respecte al total de baixes de gener a juny de 2019, va ser de 666 baixes, en comparació de gener a juny de 2024 que portem 670 baixes, estem amb valors similars.

b)Evolució d'abonats de gener a juny de 2024:

Vam finalitzar l'any 2023 amb 4.267 abonats, a 30 de juny tenim 4.714, per tant, suposa un increment net de 10,48% més (447 abonats)

**Comparativa abonaments de piscina d'estiu a 8/07/2024**

Activitat	Any							2024 % contractació
	2017	2018	2019	2021	2022	2023	2024	
BONUS PISCINA CAN SALVI AGOST	99	94	51	65	50	97	3	
BONUS PISCINA CAN SALVI JULIOL	30	93	110	68	69	72	50	
BONUS PISCINA CAN SALVI JUNY					8			
BONUS PISCINA CAN SALVI TEMPORADA	861	905	850	686	863	884	856	
Total	990	1092	1011	819	990	1053	909	95,68%



Disminució, provocada pel canvi tarifari (famílies i monoparentals). Abonar-se a tot, els hi surt més econòmic que l'abonament de piscina.

### Activitats d'estiu

Activitat	COMPARATIVA					
	2019			2024		
	2019	oferta	% ocupació	2024	oferta	% ocupació
CASAL ESPORTIU 1R TORN MATI	98			50		
CASAL ESPORTIU 1R TORN MATI/TARDA	142			132		
CASAL ESPORTIU 2N TORN MATI	44			21		
CASAL ESPORTIU 2N TORN MATI/TARDA	109			89		
	393	400	98,25	292	400	73,00
ESTADES FIT-SPORT 1R TORN MATI/ C	18			22		
ESTADES FIT-SPORT 2N TORN MATI/CA	11			16		
	29	100	29,00	38	40	95,00
ESTADES TENNIS 1R TORN MATI	8			6		
ESTADES TENNIS 1R TORN MATI/TARDA	29			15		
ESTADES TENNIS 2N TORN MATI	23			14		
ESTADES TENNIS 2N TORN MATI/TARDA	41			20		
ESTADES TENNIS 3R TORN MATI	24			14		
ESTADES TENNIS 3R TORN MATI/TARDA	40			23		
ESTADES TENNIS 4R TORN MATI	16			9		
ESTADES TENNIS 4R TORN MATI/TARDA	31			15		
ESTADES TENNIS 5È TORN MATI	8			7		
ESTADES TENNIS 5È TORN MATI/TARDA	25			9		
	245	300	81,67	132	200	66,00
ESTADES FUTBOL 1R TORN MATI	9			12		
ESTADES FUTBOL 1R TORN MATI/TARDA	27			11		
ESTADES FUTBOL 2N TORN MATI	21			36		
ESTADES FUTBOL 2N TORN MATI/TARDA	41			29		
ESTADES FUTBOL 3R TORN MATI	23			37		
ESTADES FUTBOL 3R TORN MATI/TARDA	38			36		
ESTADES FUTBOL 4R TORN MATI	20			22		
ESTADES FUTBOL 4R TORN MATI/TARDA	29			29		
ESTADES FUTBOL 5È TORN MATI	9			10		
ESTADES FUTBOL 5È TORN MATI/TARDA	22			20		
	239	300	79,67	242	250	96,80
CURSET NATACIÓ ESTIU NADÓ 1R TORN	7			3		
CURSET NATACIÓ ESTIU NADÓ 2N TORN	5			5		
CURSET NATACIÓ ESTIU PRENADÓ 1R TO	0			7		
CURSET NATACIÓ ESTIU MENOR/DOFI 1R	37			8		
CURSET NATACIÓ ESTIU MENOR/DOFI 2N	7			8		
CURSET NATACIÓ ESTIU MENOR/INFAN 1	51			9		
CURSET NATACIÓ ESTIU MENOR/INFAN 2	12			14		
	119	230	51,74	54	140	38,57
	1025	1330	77,07	758	1030	73,59

En els darrers anys, amb l'oferta de casals al municipi, la demanda s'ha reduït. Amb una oferta de places similar respecte a 2019, les inscripcions formalitzades han passat de 1.025 a 758,

## SIGNATURES

1.- Begoña Gil Hernández - (TCAT) - 25/07/2024 - Secretària Accidental  
 2.- MARC GIRIBET GAVARA - (SIG) - 25/07/2024 - President de Sab- Urbà



un 26,05% menys. Les estades de futbol són les úniques que mantenen el nivell d'ocupació. La resta baixen.

### Comparativa d'ingressos del mes de gener a 30 de juny entre l'any 2019 i 2024

2019 (5214 abonats)			2024 (4714 abonats)				diferència	%	
CConta	Analítica	total	CContab	Analítica	Total a 30/06/2024	Pendent a 30/06/2024	Total	diferència 2019/2024	% diferència
34300	ENTRADES CAN SALV	11.207,10 €	34300	ENTRADES CAN SALVI	13.969,40 €				
	ENTRADES COMPLEX	9.316,34 €		ENTRADES COMPLEX	14.360,92 €				
	LLOGUER CAMP FUTB	569,54 €		LLOGUER CAMP FUTBOL	869,88 €				
	LLOGUERS COMPLEX	479,53 €		LLOGUERS COMPLEX	408,33 €				
	LLOGUERS PISTES	13.158,20 €		LLOGUERS PISTES	19.474,84 €				
	<b>Total</b>	<b>34.730,71 €</b>		<b>Total</b>	<b>49.083,37 €</b>		<b>49.083,37 €</b>	<b>14.352,66 €</b>	<b>41,33</b>
34301	MATRICULES CAN SA	90,00 €		MATRICULES CAN SALVI	45,00 €				
	MATRICULES SOCIS	25.381,70 €		MATRICULES SOCIS	33.160,00 €				
	<b>Total</b>	<b>25.471,70 €</b>		<b>Total</b>	<b>33.205,00 €</b>		<b>33.205,00 €</b>	<b>7.733,30 €</b>	<b>30,36</b>
34302	QUOTA SOCI PLUS	2.347,04 €	34302	QUOTA SOCI PLUS	2.608,52 €				
	QUOTES CAN SALVI	10.425,99 €		QUOTES CAN SALVI	11.811,77 €				
	QUOTES SOCIS	832.205,04 €		QUOTES SOCIS	863.756,50 €				
	<b>Total</b>	<b>844.978,07 €</b>		<b>Total</b>	<b>878.176,79 €</b>		<b>878.176,79 €</b>	<b>33.198,72 €</b>	<b>3,93</b>
34303	SOLARIUM	318,19 €	34303	SOLARIUM	144,95 €				
	<b>Total</b>	<b>318,19 €</b>		<b>Total</b>	<b>144,95 €</b>		<b>144,95 €</b>	<b>-173,24 €</b>	<b>-54,45</b>
34304	ESCOLA TENNIS	60.184,23 €	34304	ESCOLA TENNIS	77.971,80 €				
	MATRICULA PROGRAM	156,90 €		MATRICULA PROGRAMA IN	83,73 €				
	PROGRAMA INICIACI	-4,62 €		PROGRAMA INICIACIÓ ES	0,00 €				
	<b>Total</b>	<b>60.336,51 €</b>		<b>Total</b>	<b>78.055,53 €</b>		<b>78.055,53 €</b>	<b>17.719,02 €</b>	<b>29,37</b>
34305	ACTIVITATS GIMNÀS	0,00 €	34305	ACTIVITATS GIMNÀSTIQU	14.370,19 €				
	<b>Total</b>	<b>0,00 €</b>		<b>Total</b>	<b>14.370,19 €</b>		<b>14.370,19 €</b>	<b>14.370,19 €</b>	<b>100,00</b>
34306	ACTIVITATS ESTIU	100.251,60 €	34306	ACTIVITATS ESTIU	90.461,86 €	16.650,05 €			
	<b>Total</b>	<b>100.251,60 €</b>		<b>Total</b>	<b>90.461,86 €</b>	<b>16.650,05 €</b>	<b>107.111,91 €</b>	<b>6.860,31 €</b>	<b>6,84</b>
34307	BONUS FISIO I SES	4.074,90 €	34307	BONUS FISIO I SESSIONS	2.628,01 €				
	PROGRAMA AMB TU	0,00 €		PROGRAMA AMB TU	2.330,90 €				
	TRACTAMENTS FISIO	0,00 €		TRACTAMENTS FISIO	418,39 €				
	TRACTAMENTS MASSA	4.025,70 €		TRACTAMENTS MASSATGES	3.360,40 €				
	TRACTAMENTS NUTRI	1.133,30 €		TRACTAMENTS NUTRICIO	716,10 €				
	<b>Total</b>	<b>9.233,90 €</b>		<b>Total</b>	<b>9.453,80 €</b>		<b>9.453,80 €</b>	<b>219,90 €</b>	<b>2,38</b>
34308	BONUS PISCINA CAN	37.463,20 €	34308	BONUS PISCINA CAN SALV	34.301,47 €				
	ENTRADES PISCINA	5.691,60 €		ENTRADES PISCINA	6.943,80 €				
	<b>Total</b>	<b>43.154,80 €</b>		<b>Total</b>	<b>41.245,27 €</b>		<b>41.245,27 €</b>	<b>-1.909,53 €</b>	<b>-4,42</b>
34309	MATERIAL	1.184,90 €	34309	MATERIAL	1.537,60 €				
	TAQUILLES	4.703,83 €		TAQUILLES	4.593,27 €				
	<b>Total</b>	<b>5.888,73 €</b>		<b>Total</b>	<b>6.130,87 €</b>		<b>6.130,87 €</b>	<b>242,14 €</b>	<b>4,11</b>
34310	CURSETS NATACIO H	58.101,26 €	34310	CURSETS NATACIO HIVER	43.941,65 €				
	<b>Total</b>	<b>58.101,26 €</b>		<b>Total</b>	<b>43.941,65 €</b>		<b>43.941,65 €</b>	<b>-14.159,61 €</b>	<b>-24,37</b>
34311	PERDUA TARGETA	245,70 €	34311	PERDUA TARGETA	551,00 €				
	<b>Total</b>	<b>245,70 €</b>		<b>Total</b>	<b>551,00 €</b>		<b>551,00 €</b>	<b>305,30 €</b>	<b>124,26</b>
34312	ESPORT ESCOLAR	60,00 €	34312	ESPORT ESCOLAR	0,00 €				
	<b>Total</b>	<b>60,00 €</b>		<b>Total</b>	<b>0,00 €</b>		<b>0,00 €</b>	<b>-60,00 €</b>	<b>-100,00</b>
34313	ASSEGURANCES	35.748,59 €	34313	ASSEGURANCES	33.813,35 €				
	<b>Total</b>	<b>35.748,59 €</b>		<b>Total</b>	<b>33.813,35 €</b>		<b>33.813,35 €</b>	<b>-1.935,24 €</b>	<b>-5,41</b>
34314	DESPESES	1.480,40 €	34314	DESPESES	1.589,74 €				
	<b>Total</b>	<b>1.480,40 €</b>		<b>Total</b>	<b>1.589,74 €</b>		<b>1.589,74 €</b>	<b>109,34 €</b>	<b>7,39</b>
34316	PUBLICITAT	3.226,82 €	34316	PUBLICITAT	2.651,26 €				
	<b>Total</b>	<b>3.226,82 €</b>		<b>Total</b>	<b>2.651,26 €</b>		<b>2.651,26 €</b>	<b>-575,56 €</b>	<b>-17,84</b>
36202	LLUM BAR L'11	4.301,18 €	36202	LLUM BAR L'11	3.818,49 €	2.071,72 €			
	<b>Total</b>	<b>4.301,18 €</b>		<b>Total</b>	<b>3.818,49 €</b>	<b>2.071,72 €</b>	<b>5.890,21 €</b>	<b>1.589,03 €</b>	<b>36,94</b>
36205	LLUM BAR CAN SALV	0,00 €	36202	LLUM BAR CAN SALVI	439,43 €				
	<b>Total</b>	<b>0,00 €</b>		<b>Total</b>	<b>439,43 €</b>		<b>439,43 €</b>	<b>439,43 €</b>	<b>100,00</b>
550	CONCESSIONS	3.672,00 €	550	CONCESSIONS	7.599,02 €				
	<b>Total</b>	<b>3.672,00 €</b>		<b>Total</b>	<b>7.599,02 €</b>		<b>7.599,02 €</b>	<b>3.927,02 €</b>	<b>106,94</b>
<b>Total</b>		<b>1.231.200,16 €</b>	<b>Total</b>		<b>1.294.731,57 €</b>	<b>18.721,77 €</b>	<b>1.313.453,34 €</b>	<b>82.253,18 €</b>	<b>6,68</b>



## 2. Gestió de l'Escola Municipal de Música i Dansa.

Informació del curs finalitzat de l'Escola Municipal de Música i Dansa i inscripcions pel nou curs.

### ALUMNES ACTUALS

S'ha finalitzat el curs 2023-2024 amb els alumnes següents:

Música: 188  
Dansa: 90  
Total: **278 alumnes**

Confirmen que continuen:

	Música	Dansa
Continuen	171	82
No continuen	17	8

Matrícules signades:

Música: 171  
Dansa: 82

### ALUMNES NOUS

Dins el període ordinari, del 13 al 22 de maig, hem tingut les següents preinscripcions:

Música: 21  
Dansa: 5

Dins el període posterior a l'ordinari, dates posteriors al 22 de maig, hem tingut les següents preinscripcions:

Música: 23  
Dansa: 6

Matrícules signades:

Música: 23  
Dansa: 6

### TOTAL ALUMNES MATRICULATS PEL CURS 2024-2025

A dia 8 de juliol de 2024 tenim els següents alumnes matriculats:

Música: 194  
Dansa: 88  
**Total: 282**







#### 4. Dades econòmiques.

##### 4.1. Informació de les dades d'explotació a 30 de juny de 2024.

### SAB-URBA, S.L.- PÈRDUES I GUANYS A 30/06/2024

PÈRDUES I GUANYS	Exercici 2024
1. Import net de la xifra de negocis	1.453.158,24
2. Variació d'existències de productes acabats i en curs de fabricació	0,00
3. Treballs realitzats per l'empresa pel seu actiu	0,00
4. Aprovisionaments	-63.590,68
5. Altres ingressos d'explotació	185.678,54
6. Despeses de personal	-1.154.834,73
7. Altres despeses d'explotació	-428.113,66
8. Amortització de l'immobilitzat	-74.600,19
9. Imputació de subvencions d'immobilitzat no financer i d'altres	0,00
10. Excessos de provisions	0,00
11. Deterioro y resultat per alienacions de l'immobilitzat	0,00
12. Altres resultats	-7.742,34
<b>A) RESULTAT D'EXPLORACIÓ (1+2+3+4+5+6+7+8+9+10+11+12)</b>	<b>-90.044,82</b>
13. Ingressos financers	81,20
a) Imputació de subvencions, donacions i llegats de caràcter financer	0,00
b) Altres ingressos financers	81,20
14. Despeses financeres	0,00
15. Variació de valor raonable en instruments financers	0,00
16. Diferències de canvi	0,00
17. Deteriorament i resultat per alienacions d'instruments financers	0,00
<b>B) RESULTAT FINANCER (13+14+15+16+17)</b>	<b>81,20</b>
<b>C) RESULTAT ABANS D'IMPOSTOS (A+B)</b>	<b>-89.963,62</b>
18. Impostos sobre beneficis	0,00
<b>D) RESULTAT DE L'EXERCICI (C+18)</b>	<b>-89.963,62</b>

Codi Segur de Verificació: 6ac29b46-e62f-481e-a3a0-978668edc523  
 Origen: Administració  
 Identificador document original: ES\_L01081960\_2024\_12877097  
 Data d'impressió: 30/07/2024 12:21:49  
 Pàgina 12 de 40

**SIGNATURES**  
 1.- Begoña Gil Hernández - (TCAT) - 25/07/2024 - Secretària Accidental  
 2.- MÀRC GIRIBET GAVARA - (SIG) - 25/07/2024 - President de Sab- Urbà



### SAB-URBA, S.L. - BALANÇ DE SITUACIÓ A 30/06/2024

ACTIU	2024	PASSIU	2024
<b>A) ACTIU NO CORRENT</b>	<b>2.901.289,42</b>	<b>A) PATRIMONI NET</b>	<b>199.198,81</b>
I. Immobilitzat intangible	22.317,24	A-1) Fondos propis	-624.933,65
II. Immobilitzat material	625.257,02	I. Capital	60.000,00
III. Inversions immobiliàries	2.213.125,38	1. Capital escriturat	60.000,00
IV. Inversions en empreses del grup i associades a llarg termini	0,00	2. (Capital no exigit)	0,00
V. Inversions financeres a llarg termini	2.880,92	II. Prima de emissió	0,00
VI. Actius per impost diferit	37.708,86	III. Reserves	64.276,09
VII. Deutors comercials no corrents	0,00	IV. (Accions i participacions en patrimoni propi)	0,00
		V. Resultats d'exercicis anteriors	-659.246,12
<b>B) ACTIU CORRENT</b>	<b>515.741,69</b>	VI. Altres aportacions de socis	0,00
I. Existències	0,00	VII. Resultat del exercici	-89.963,62
II. Deutors comercials i altres comptes a cobrar	32.493,34	VIII. (Dividends a compte)	0,00
1. Clients per ventes i prestacions de serveis	29.023,08	A-2) Ajustes en patrimoni net	0,00
a) Clientes per ventes i prestacions de serveis a llarg termini	0,00	A-3) Subvenciones, donacions y legats rebuts	824.132,46
b) Clientes per ventes i prestacions de serveis a curt termini	29.023,08		
2. Accionistes (socis) per desemborsaments exigits	4.000,00	<b>B) PASSIU NO CORRENT</b>	<b>2.131.371,29</b>
3. Altres deutors	-529,74	I. Provisions a llarg termini	0,00
III. Inversions en empreses del grup i associades a curt termini	0,00	II. Deutes a llarg termini	0,00
IV. Inversions financeres a curt termini	7,76	1. Deutes amb entitats de crèdit	0,00
V. Periodificacions a curt termini	-1.249,96	2. Creditors per arrendament financer	0,00
VI. Efectiu i altres actius líquids equivalents	484.490,55	3. Altres deutes a llarg termini	
		III. Deutes amb empreses del grup i associades a llarg termini	0,00
<b>TOTAL ACTIU (A+B)</b>	<b>3.417.031,11</b>	IV. Passius per impost diferit	274.710,82
		V. Periodificacions a llarg termini	1.856.660,47
		VI. Creditors comercials no corrents	0,00
		VII. Deute amb característiques especials a llarg termini	0,00
		<b>C) PASSIU CORRENT</b>	<b>1.086.461,01</b>
		I. Provisions a curt termini	0,00
		II. Deutes a curt termini	-954,11
		1. Deutes amb entitats de crèdit	0,00
		2. Creditors per arrendament financer	0,00
		3. Altres deutes a curt termini	-954,11
		III. Deutes amb empreses del grup i associades a curt termini	0,00
		IV. Creditors comercials i d'altres comptes a pagar	762.196,35
		1. Proveïdors	0,00
		a) Proveïdors a curt termini	0,00
		b) Proveïdores a curt termini	0,00
		2. Altres creditors	762.196,35
		V. Periodificacions a curt termini	325.218,77
		VI. Deute con característiques especials a curt termini	0,00
		<b>TOTAL PATRIMONI NET I PASSIU (A+B+C)</b>	<b>3.417.031,11</b>



## Aportacions de l'Ajuntament pels encàrrecs a SAB-URBÀ, SL

PARTIDA	ENCÀRRECS	IMPORTS PRESSUPOST 2024	DRET RECONEGUT	INGRÉS	PENDENT
40001	ESCOLA DE MÚSICA /CONSERGE AULES ASSAIG	202.800 €	202.800,00 €	202.800,00 €	0,00
40003	POSAR GOMES TERRES L'11	3.000 €	8.368,70 €		8.368,70 €
40005	ESPAI JOVE I AULES ESTUDI NOCTURN	20.000 €	14.631,30 €		14.631,30 €
40006	SERVEI D'INTERVENCIÓ SOCIOEDUCATIVA (SIS)	252.599,26 €	252.559,26 €	252.559,26 €	0,00
40007	TRANSPORT ADAPTAT	88.573 €			0,00
40008	ACTIVITATS GIMNÀSTIQUES GENT GRAN	10.000 €	10.000,00 €		10.000,00 €
40021	ACTIVITATS DE SALUT PUBLICA	8.000 €	8.000,00 €	8.000 €	0,00
40012	NATACIÓ CENTRE OBERT	2.339,68 €			0,00
40013	NATACIÓ PERSONES AMB DISCAPACITAT	6.952,15 €			0,00
40015	GESTIÓ SERVEIS ESPORTIUS	42.988 €			0,00
	<b>TOTALS</b>	<b>637.252,09 €</b>	<b>496.359,26 €</b>	<b>463.359,26 €</b>	<b>33.000,00</b>

\* saldo pendent sobre e DR



## **5. Altres assumptes vinculats amb els diferents encàrrecs de gestió.**

### **Solar FOTOVOLTAIC**

El seguidor solar de Can Preses torna a tenir problemes en el sistema motoritzat del seguiment. Recentment, s'ha fet la revisió del seguidor solar, per solucionar la incidència tècnica en el moviment. Encara dona problemes.

El teatre està funcionant amb normalitat.

Programa Esco AMB

L'empresa adjudicatària ha finalitzat amb la redacció dels projectes executius de les instal·lacions solars fotovoltaïques, complint amb les prescripcions tècniques i normatives que són d'aplicació, així com integrant els aspectes tractats en cadascuna de les visites que es van realitzar a cada equipament. Tanmateix, aquests projectes han estat validats per l'Oficina de Transició Energètica de l'AMB.

Durant aquests dies per farà una visita presencial a l'equipament, en un termini màxim de 15 dies, amb totes les parts implicades, s'acabarà de definir els punts principals de la instal·lació, i establir una data d'inici probable per a la seva execució.

### **Transport adaptat**

Segueix atenent el servei amb normalitat, sense incidències a ressenyar.

### **SIS**

Servei funcionant amb normalitat, tant de personal com de programes que es porten a terme. Com a punt que necessita intervencions, dir que la Casa Estrada requereix d'algunes adaptacions (encara queden coses del que era l'escola bressol) i millorar aspectes del seu manteniment com edifici.

### **RRHH**

S'ha fet una promoció interna per modificar la categoria de dos treballadors, que han passat d'auxiliars a oficials de segona de manteniment.

Codi Segur de Verificació: 6ac29b46-e62f-481e-a3a0-978668edc523  
Origen: Administració  
Identificador document original: ES\_L01081960\_2024\_12877097  
Data d'impressió: 30/07/2024 12:21:49  
Pàgina 15 de 40

## SIGNATURES

1.- Begoña Gil Hernández - (TCAT) - 25/07/2024 - Secretària Accidental  
2.- MÀRC GIRIBET GAVARA - (SIG) - 25/07/2024 - President de Sab- Urbà



Estem en negociació amb els representants dels treballadors i treballadores per a la redacció del conveni col·lectiu del personal de SAB-URBÀ.

El total de treballadors/es d'alta a l'empresa a 30 de juny de 2024 és de 105 (s'inclouen els tècnics i monitors esportius dels cales d'estiu que són discontinus).



2. APROVACIÓ DEL PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ACTUACIÓ FRONT L'ASSETJAMENT DISCRIMINATORI PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE, EXPRESSIÓ DE GÈNERE I CARACTERÍSTIQUES SEXUALS DE L'EMPRESA MUNICIPAL SAB-URBÀ, SL.

L'article 15.1 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI+, estableix que:

*"Les empreses de més de cinquanta persones treballadores hauran de comptar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor de la present llei, amb un conjunt planificat de mesures i recursos per a aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI+, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI+. Per a això, les mesures seran pactades a través de la negociació col·lectiva i acordades amb la representació legal de les persones treballadores. El contingut i abast d'aquestes mesures es desenvoluparan reglamentàriament."*

L'objectiu del present protocol és el donar compliment a la citada llei establint un conjunt de mesures per a aconseguir la igualtat real i efectiva i el de garantir els drets de lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals, i intersexuals (d'ara endavant LGTBI+) en l'empresa municipal SAB-URBÀ. Establint al seu torn, un procediment pel qual donar llit a les denúncies que puguin formular-se per assetjament.

L'empresa municipal SAB-URBÀ, pretén mostrar el profund rebuig a qualsevol forma de discriminació. En l'àmbit d'aquest acord, sota el principi de la prevenció i actuació, es desenvolupen un conjunt de mesures planificades i protocol d'actuació, sense perjudici de les adaptacions que siguin necessàries escometre una vegada sigui publicat el reglament citat per la llei que el sustenta.

El Protocol per a la prevenció, detecció i actuació front l'assetjament discriminatori per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i característiques sexuals de l'empresa municipal SAB-URBÀ, SL s'aplicarà a totes les persones vinculades a l'empresa SAB-URBÀ, SL amb independència que la vinculació sigui laboral o mercantil. També serà aplicable als/les treballadors/es d'empreses subcontractades, que prestin els seus serveis en l'empresa.

Així mateix serà aplicable a les persones que tinguin relació amb l'empresa, en raó del seu treball: clients (abonats, alumnes d'activitats i entitats esportives), proveïdors o serveis externs.



Es donarà a conèixer a les empreses col·laboradores, subministradores i a proveïdors, perquè manifestin el seu compromís d'acceptar els principis inspiradors del protocol.

En cap cas es formalitzaran contractes amb entitats que incompleixin en el seu si els principis del protocol de prevenció i protecció per assetjament LGTBIfòbic.

En data 28 de març de 2024, el Consell d'Administració de SAB-URBÀ, SL, aprovà el Pla d'igualtat de l'empresa, d'acord amb el Real Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

Tanmateix, en data 18 d'abril de 2023, es va aprovar el Protocol d'actuació en matèria d'assetjament laboral i sexual de l'empresa municipal SAB-URBÀ, SL.

En data 27 de maig de 2024, el Pla d'igualtat de l'empresa municipal SAB-URBÀ, SL, va ser acceptat i publicat al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament d'Empresa i Treball.

L'esmentat Pla d'igualtat i Protocol d'actuació en matèria d'assetjament laboral i sexual ja incorporaven el compromís de SAB-URBÀ de fer front a qualsevol discriminació LGTBIfòbica. No obstant això, no s'havien incorporat les mesures per a aconseguir la igualtat real i efectiva i el de garantir els drets LGTBI+ que recull el present Protocol per a la prevenció, detecció i actuació front l'assetjament discriminatori per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i característiques sexuals de l'empresa municipal SAB-URBÀ, SL.

En data 10 de maig de 2024, es va signar el Protocol per a la prevenció, detecció i actuació front l'assetjament discriminatori per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i característiques sexuals de l'empresa municipal SAB-URBÀ, SL, per part de l'empresa i els representants dels treballadors.

Vist el Protocol per a la prevenció, detecció i actuació front l'assetjament discriminatori per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i característiques sexuals de l'empresa municipal SAB-URBÀ, SL.

Per tot això, s'acorda:

**PRIMER:** Aprovar el Protocol per a la prevenció, detecció i actuació front l'assetjament discriminatori per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i característiques sexuals de l'empresa municipal SAB-URBÀ, SL, el



contingut complet del qual s'adjunta a la present acta com annex.

**SEGON:** Nomenar, d'acord amb l'establert al Protocol per a la prevenció, detecció i actuació front l'assetjament discriminatori per raó d'orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i característiques sexuals de l'empresa municipal SAB-URBÀ, SL, a les mateixes persones que integren la Comissió Instructora per als casos d'assetjament laboral i sexual de l'empresa municipal SAB-URBÀ, SL.

**TERCER:** Comunicar aquest acord al Comitè i als treballadors de l'empresa municipal SAB-URBÀ, SL.

Els presents acords s'aprovaren amb els vots següents:

- 9 vots a favor del Sr. Marc Giribet i Gavara, Sra. Maria Antònia Borbón i Esteve, Sr. Miguel Àngel Abril i Hidalgo, Sra. Eunice Martín i Cárceles, Sr. Victor Puntas i Alvarado, Sra. Isabel Rosa Marcos Crego, Sra. Juan Pablo Beas Fernández, Sr. Felipe Alberto Del Val Miñarro i Sra. Sonia Aranda Bustamante.

## SIGNATURES

1.- Begoña Gil Hernández - (TCAT) - 25/07/2024 - Secretària Accidental  
2.- MÀRC GIRIBET GAVARA - (SIG) - 25/07/2024 - President de Sab- Urbà



# PROTOCOL

PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ I  
ACTUACIÓ FRONT L'ASSETJAMENT  
DISCRIMINATÒRI PER RAÓ  
D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT  
DE GÈNERE, EXPRESIÓ DE GÈNERE  
I CARACTERÍSTIQUES SEXUALS.

EMPRESA MUNICIPAL SAB-URBÀ, SL





**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ACTUACIÓ FRONT  
L'ASSETJAMENT DISCRIMINATÒRI PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL,  
IDENTITAT DE GÈNERE, EXPRESIÓ DE GÈNERE I CARACTERÍSTIQUES  
SEXUALS.**

**ÍNDEX**

**MARC LEGAL  
DECLARACIÓ DE PRINCIPIS**

1. COMPROMÍS PER LA IGUALTAT I NO DISCRIMINACIÓ.
2. ÀMBIT D'APLIACIÓ
3. VIGÈNCIA
4. DEFINICIONS
5. MESURES PER A ACONSEGUIR LA IGUALTAT DE LES PERSONES LGTBI+
6. PREVENCIÓ
7. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ I DENÚNCIA
8. COMISSIÓ INSTRUCTORA
9. INTERVINENTS I DESENVOLUPAMENT DEL PROCEDIMENT
10. FINALITZACIÓ
11. SEGUIMENT
12. MÀXIMA DIVULGACIÓ
13. DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR
14. MODEL DE QUEIXA O DENÚNCIA EN SAB-URBÀ



## MARC LEGAL

L'article 15.1 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI+, estableix que:

"Les empreses de més de cinquanta persones treballadores hauran de comptar, en el termini de dotze mesos a partir de l'entrada en vigor de la present llei, amb un conjunt planificat de mesures i recursos per a aconseguir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI+, que inclogui un protocol d'actuació per a l'atenció de l'assetjament o la violència contra les persones LGTBI+. Per a això, les mesures seran pactades a través de la negociació col·lectiva i acordades amb la representació legal de les persones treballadores. El contingut i abast d'aquestes mesures es desenvoluparan reglamentàriament."

## DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

L'objectiu del present protocol és el donar compliment a la citada llei establint un conjunt de mesures per a aconseguir la igualtat real i efectiva i el de garantir els drets de lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals, i intersexuals (d'ara endavant LGTBI+) en l'empresa municipal SAB-URBÀ. Establint al seu torn, un procediment pel qual donar llit a les denúncies que puguin formular-se per assetjament.

L'empresa municipal SAB-URBÀ, pretén mostrar el profund rebuig a qualsevol forma de discriminació. En l'àmbit d'aquest acord, sota el principi de la prevenció i actuació, es desenvolupen un conjunt de mesures planificades i protocol d'actuació, sense perjudici de les adaptacions que siguin necessàries escometre una vegada sigui publicat el reglament citat per la llei que el sustenta.



## 1. COMPROMÍS PER LA IGUALTAT I NO DISCRIMINACIÓ.

En el marc de principis i valors d'un Estat social i democràtic, destaca la defensa de la dignitat, la ciutadania i la salvaguarda de la integritat física i moral de les persones. Així, la igualtat de tracte i no discriminació ocupa un lloc prioritari en la legislació europea i espanyola.

Al nostre país, s'ha avançat en legislació que garanteix els drets de les persones LGTBI+, a través de la incorporació a la nostra legislació estatal de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI+.

L'assetjament suposa un atemptat contra la seguretat, la dignitat i la salut de les persones i s'ha instal·lat en les relacions laborals, la qual cosa ha precisat que aquesta Llei incorpori la necessitat d'establir normativa en les empreses per a la prevenció i eliminació de les conductes d'assetjament.

La conscienciació i la col·laboració són essencials per a impedir i perseguir aquest tipus de comportaments.

Les parts signants del present protocol manifesten el seu compromís per a prevenir, evitar, resoldre i, si és el cas, sancionar els supòsits d'assetjament discriminatori per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere i característiques sexuals que puguin produir-se en l'àmbit d'aplicació, com a requisit per a garantir la dignitat, integritat i igualtat de tracte i oportunitats en tots els nivells de l'empresa.

Totes les persones afectades per aquest protocol tenen la responsabilitat de col·laborar a aconseguir un entorn laboral lliure d'assetjament. De manera particular els qui tenen personal al seu càrrec. Totes les persones, i especialment els qui dirigeixen equips, han de reaccionar i comunicar conductes que atemptin contra el que es disposa en el present protocol.

Totes les persones incloses en l'àmbit d'aplicació tenen dret a emprar aquest procediment amb garanties, a no ser objecte d'intimidació, tracte injust, discriminatori, degradant o desfavorable. Aquesta protecció s'estén a totes les persones que intervinguin en aquests.

Les parts signants es comprometen a investigar amb diligència totes les denúncies que es presentin a l'empared d'aquest protocol.

Queda expressament prohibida qualsevol conducta d'aquesta naturalesa, que serà considerada falta molt greu.



La política de l'empresa es regeix per la tolerància zero davant l'assetjament.

## 2. ÀMBIT D'APLIACIÓ

El present protocol s'aplicarà a totes les persones vinculades a l'empresa SAB-URBÀ, SL amb independència que la vinculació sigui laboral o mercantil. També serà aplicable als/les treballadors/es d'empreses subcontractades, que prestin els seus serveis en l'empresa.

Així mateix serà aplicable a les persones que tinguin relació amb l'empresa, en raó del seu treball: clients (abonats, alumnes d'activitats i entitats esportives), proveïdors o serveis externs.

Es donarà a conèixer a les empreses col·laboradores, subministradores i a proveïdors, perquè manifestin el seu compromís d'acceptar els principis inspiradors del protocol.

En cap cas es formalitzaran contractes amb entitats que incompleixin en el seu si els principis del protocol de prevenció i protecció per assetjament LGTBIfòbic.

Procediment de garantia

Totes les persones incloses en l'àmbit d'aplicació del present protocol hauran de respectar la dignitat de les persones evitant cometre conductes constitutives d'assetjament. Qualsevol persona pot presentar una queixa escrita o verbal relativa a aquests tipus d'assetjament conformement al procediment que a continuació es regula.

En compliment de la llei 2/2023 de 20 de febrer, de protecció de les persones informants, queda expressament prohibit i serà declarat nul qualsevol acte constitutiu de represàlia, incloses les amenaces de represàlia i les temptatives de represàlia contra les persones que presentin una comunicació de denúncia pels mitjans habilitats per a això. Aquesta prohibició s'estendrà per un termini mínim de 2 anys després de la presentació de la denúncia, prorrogables en cas que així ho estimi l'autoritat competent.

## 3. VIGÈNCIA

El present protocol entrarà en vigor en la data de la seva signatura i mantindrà la seva vigència mentre les parts signants no considerin necessària la seva modificació o la normativa legal o convencional no obligui a això. En qualsevol cas, l'adequació haurà de derivar d'un procés de negociació entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.





Periòdicament es donarà a conèixer el protocol a les persones treballadores de l'empresa municipal SAB-URBÀ, SL, així com es lliurarà còpia a totes les noves incorporacions.

#### 4. DEFINICIONS

Per ser un apartat extens de la llei la que es refereix a definicions, en aquest protocol s'acorda fer una referència única a la definició de LGTBifòbia fent constar la resta de definicions relacionats, en la llei Llei 4/2023 de 28 de febrer per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia de les persones LGTBI+.

S'entén per assetjament LGTBIfòbic qualsevol comportament, verbal o físic, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en funció de la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere o característiques sexuals, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Segons la llei 4/2023 de 28 de febrer, LGTBIfobia és tota actitud, conducta o discurs de rebuig, repudi, prejudici, discriminació o intolerància cap a les persones LGTBI+ pel fet de ser-ho, o ser percebudes com a tals.

A títol d'exemple, es relacionen les següents conductes que no són excloents d'unes altres:

-Conductes discriminatòries (directes o indirectes) o el tracte desfavorable a algú amb motiu de la seva orientació sexual o expressió de gènere.

-Ridiculitzar i menysprear les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual d'algú per raó de la seva orientació sexual o expressió de gènere, com per exemple la utilització de comentaris descalificatius basats en generalitzacions ofensives a col·lectius de diversitat sexual.

-Referir-se a una dona transsexual/ home transsexual, utilitzant per a això el llenguatge en gènere masculí o femení respectivament.

a) Discriminació directa:

Situació en què es troba una persona o grup en què s'integra que sigui, hagi estat o pugués ser tractada de manera menys favorable que unes altres en situació anàloga o comparable per raó d'orientació sexual i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

b) Discriminació indirecta:



Es produeix quan una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres ocasiona o pot ocasionar a una o diverses persones un desavantatge particular respecte a altres per raó d'orientació sexual, i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

c) Discriminació múltiple i interseccional:

Es produeix discriminació múltiple quan una persona és discriminada, de manera simultània o consecutiva, per dues o més causes de discriminació previstes en la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació. Es produeix discriminació interseccional, quan concorren o interactuen diverses causes, generant una forma específica de discriminació.

d) Assetjament discriminatori:

Qualsevol conducta realitzada per raó d'alguna de les causes de discriminació previstes en la Llei 15/2022, de 12 de juliol, amb l'objectiu o la conseqüència d'atemptar contra la dignitat d'una persona o grup en què s'integra i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

e) Discriminació per associació i discriminació per error:

Existeix discriminació per associació quan una persona o grup en què s'integra, a causa de la seva relació amb una altra sobre la qual concorri alguna de les causes de discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals, és objecte d'un tracte discriminatori. La discriminació per error és aquella que es funda en una apreciació incorrecta sobre les característiques de la persona o persones discriminades.

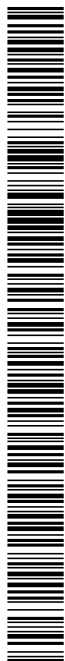
f) Represàlia Discriminatòria:

Tracte advers o efecte negatiu que es produeix contra una persona a conseqüència de la presentació d'una queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinat a evitar, disminuir o denunciar la discriminació o l'assetjament al qual és sotmesa o ha estat sotmesa.

Segons el subjecte actiu es poden distingir tres tipus d'assetjament:

Assetjament descendent:

L'autor o l'autora té una posició jeràrquica dominant sobre la víctima (de cap/a cap a subordinat/a).





Assetjament ascendent:

Aquell on l'autor o l'autora té una posició subordinada jeràrquica a la víctima (de subordinat/a cap a cap/a).

Assetjament horitzontal:

Aquell en el qual tant l'autor o l'autora com la víctima tenen una posició ni dominant ni subordinada en la seva relació (de company/a a company/a).

## 5. MESURES PER A ACONSEGUIR LA IGUALTAT DE LES PERSONES LGTBI+

Visibilitzar el compromís de la Direcció amb la diversitat, implicant a tots els nivells de l'Organització perquè continuïn sent un element de transformació en SAB-URBÀ.

- Difondre peces de comunicació que donin a conèixer campanyes institucionals els dies: 17 de maig Dia Internacional contra la lgtbifòbia i 28 de juny Dia de l'Orgull LGTBI+.

- Difusió entre la plantilla de les mesures per a la igualtat de les persones LGTBI+ i protocol d'actuació enfront de l'assetjament.

- Elaboració de campanyes d'informació i sensibilització a la plantilla, a través de cursos de formació o jornades informatives, sobre diversitat sexual.

- Oferir una àmplia difusió i comunicació de la política i actuacions de l'empresa sobre el contingut del present protocol que garanteixin el coneixement de tota la plantilla i de les noves incorporacions i sensibilització en els valors de respecte sobre els quals s'inspira.

## 6. PREVENCIÓ

Per a dotar d'un caràcter preventiu al present protocol, s'haurà de donar difusió del mateix a totes les persones treballadores de l'empresa, inclosa la plantilla de direcció, quadres de comandament i intermedis, així com a les noves incorporacions.

A fi d'evitar les situacions que poguessin entendre's constitutives d'assetjament en l'entorn laboral es tindran en compte, entre altres, les següents directrius:

1. Respecte: Es promourà un ambient de respecte i correcció en el treball. Es prohibeix l'ús d'expressions i modals insultants, humiliants o intimidatoris.





2. Comunicació: No es permeten actituds tendents a l'aïllament o a la reducció normal de la comunicació entre les persones de la plantilla.

3. Reputació: Es prohibeix tota actitud dirigida al descrèdit o minvament de la reputació laboral o personal de qualsevol persona de la plantilla.

4. Discreció en la reprensió: Les comunicacions tendents a rectificar la conducta d'una persona o cridar-li l'atenció per un inadequat acompliment laboral es faran de forma reservada.

5. No arbitrarietat: Queda prohibida una distribució arbitrària o abusiva que no pugui atendre's en el temps de treball o suposi un buidatge de funcions.

6. Uniformitat i equitat: L'aplicació dels mecanismes de control de treball i de seguiment del rendiment serà uniforme i equitativa, tenint en compte les circumstàncies personals.

1. Evitació de la fustigació: Es prohibeix qualsevol tracte advers a conseqüència de la presentació de reclamacions o demandes destinades a impedir la discriminació o exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat.

## 7. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ I DENÚNCIA

De manera esquemàtica les fases i terminis màxims per a dur a terme el procediment d'actuació són les següents:

Presentació de la queixa o denúncia

Reunió de la comissió instructora del protocolo d'assetjament  
Termini màxim: 5 dies laborables des de la recepció de la queixa.

Fase preliminar (potestativa)  
Termini màxim: 7 dies laborables

Expedient informatiu  
Termini màxim: 10 dies laborables prorrogables per altres 3

Resolució de l'expedient d'assetjament  
Termini màxim: 3 dies laborables

Seguiment  
Termini màxim: 30 dies naturals

Podrà presentar la denúncia:



- a) Qualsevol persona que es consideri víctima de de assetjament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere o característiques sexuals.
- b) Qualsevol persona que tingui coneixement d'un cas d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere o característiques sexuals.
- c) El comitè d'empresa o delegats/des de personal, les organitzacions sindicals amb representació en el comitè d'empresa o delegats/des de personal, i l'organització sindical a la qual pogués pertànyer la víctima.
- d) Les persones receptores de directrius que suposin la discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere o característiques sexuals.

En la denúncia ha de constar la identificació de la persona presumptament assetjadora i de la persona presumptament assetjada i una descripció detallada dels fets que motiven la denúncia.

## 8. COMISSIÓ INSTRUCTORA

- a) Comissió Instructora:

Es conformarà davant cada denúncia per la representació legal dels treballadors i de l'empresa, en el número que aquests determinin i de manera paritària.

- b) Incompatibilitats:

Les persones indicades que formen aquesta comissió instructora, compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades, per la qual cosa en cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la recerca, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret, hauran d'abstenir-se d'actuar. En cas que, malgrat l'existència d'aquestes causes, no es produís l'abstenció, podrà sol·licitar-se, per qualsevol de les persones afectades pel procediment, la recusació d'aquesta persona o persones de la comissió.

Adicionalment, aquesta comissió, ja sigui per acord propi o per sol·licitud d'alguna de les persones afectades, podrà sol·licitar la contractació d'una persona experta externa que podrà acompanyar-los en la instrucció del procediment.

Aquesta comissió es reunirà en el termini màxim de 5 dies laborables a la data de recepció d'una queixa, denúncia o



coneixement d'un comportament inadequat, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol per a la seva presentació.

En el si de la comissió s'investigarà, immediata i minuciosament, qualsevol denúncia, comunicació, queixa o informe sobre un comportament susceptible de ser considerat assetjament sexual o per raó de sexe. Les queixes, denúncies i recerques es tractaran de manera absolutament confidencial, de manera coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar mesures correctives, tenint en compte que pot afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

c) Funcions de la Comissió Instructora:

- Rebre la denúncia per assetjament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere o característiques sexuals que hagi d'instruir.

- Investigar les denúncies d'acord amb el que s'estableix en aquest protocol, podent accedir a la informació necessària i amb utilització dels mitjans materials i humans necessaris.

- Cogestionar amb la Direcció de l'empresa les mesures cautelars que estimi convenients.

- Elaborar conclusions sobre el cas investigat i proposar accions disciplinàries, verificant l'adopció d'aquestes.

- Qualsevol altra funció que li pugui ser atribuïda.

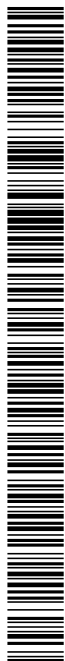
En els casos en els quals de la labor instructora es pogués constatar de manera indiciària responsabilitat directa de l'empresa en l'actuació d'assetjament, s'adonarà d'ofici a la Inspecció de Treball als efectes oportuns.

En els casos en els quals de la labor instructora es pogués constatar de manera indiciària l'existència d'un delictes d'odi, s'adonarà d'ofici al Ministeri Fiscal o l'autoritat competent.

Determinació de la comissió instructora per als casos d'assetjament:

Es constitueix una comissió instructora i de seguiment per a casos d'assetjament sexual i per raó de sexe que està formada per tres persones:

- 
- 
- 





En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, podrà actuar de suplent de qualsevol de les persones titulars:

- Amb la finalitat de garantir al màxim la confidencialitat d'aquest procediment, les persones que siguin membres d'aquesta comissió seran fixes.

## 9. INTERVINENTS I DESENVOLUPAMENT DEL PROCEDIMENT

El procediment es posarà en marxa una vegada rebuda la denúncia en el Departament de Recursos Humans, tant si és verbal com si és escrita, si bé en cas de ser verbal haurà de ratificar-se per escrit, indicant que es considera haver estat objecte d'alguna de les situacions descrites en aquest document o que té coneixement que una altra persona ocupada ha estat sotmesa a tals situacions.

Rebuda la denúncia, l'empresa activarà sense dilació la conformació de Comissió instructora.

El paper de l'empresa en aquestes actuacions prèvies es limita a ser la receptora de la denúncia, sense entrar al fons i sense objectar sobre la procedència o no de la denúncia. Està exclusivament perquè les presumptes víctimes sàpiguen a qui dirigir-se. Si la víctima o les víctimes consideren que l'empresa està excedint aquest paper, podran dirigir la denúncia a la representació dels treballadors, perquè s'activi immediatament la formació de la Comissió Instructora.

En aquest moment es procedirà a l'obertura d'expedient de recerca, que estarà encaminat a comprovar els fets i la substanciació dels quals no pot durar més de quinze dies laborables, tret que la Comissió Instructora necessiti ampliar el termini per raons justificades, amb acord de les parts que la componen.

Seràn sempre parteix com a intervinents en el procediment, la persona denunciant, la víctima, la comissió instructora i la direcció de l'empresa.

Procediment instructor: Inici del procediment davant una queixa o denúncia.

En SAB-URBÀ [la direcció] serà la persona encarregada de gestionar i tramitar qualsevol queixa o denúncia que, conforme a aquest protocol, pugui interposar-se per les persones que presten serveis en aquesta empresa municipal.

Les persones treballadores de SAB-URBÀ, han de saber que, excepte dol o mala fe, no seran sancionades per activar el protocol. En cas de fer-ho, en interposar qualsevol reclamació

## SIGNATURES

1.- Begoña Gil Hernández - (TCAT) - 25/07/2024 - Secretària Accidental  
2.- MÀRC GIRIBET GAVARA - (SIG) - 25/07/2024 - President de Sab- Urbà

aquesta tindrà presumpció de veracitat i serà gestionada per la persona a la qual s'acaba de fer referència.

Les denúncies seran secretes, però no podran ser anònimes, SAB-URBÀ, garantirà la confidencialitat de les parts afectades.

Una vegada rebuda la denúncia i conformada la comissió d'instrucció es duran a terme les següents actuacions:

- Valorar la necessitat d'adoptar mesures cautelars, per al resguard físic i psicològic de les persones afectades, com ara separació d'espais físics, redistribució de tasques o altres possibilitats derivades de les condicions de treball.
- Recaptar la informació que consideri necessària sobre el supòsit d'assetjament.
- Valorar les persones que han de ser entrevistades, procedint a la seva realització.
- Determinar les proves que es practicaran.
- Donar audiència a les parts, podent aquestes acudir acompanyades dels representants dels treballadors/es, si així ho sol·liciten.
- Redactar i signar les actes de totes les reunions i entrevistes que se celebrin, garantint confidencialitat total i reserva del seu contingut.

A fi de garantir la confidencialitat de qualsevol queixa, denúncia o comunicació de situació d'assetjament, a través del compte de correu electrònic (protocols\_assetjament@sabarca.cat) a la qual només tindran accés la persona encarregada de tramitar la queixa/denúncia i les persones que integren la comissió instructora, i l'objecte de la qual és exclusivament la presentació d'aquesta mena de denúncies o queixes.

Tot això sense perjudici de poder acceptar igualment les queixes o denúncies que puguin presentar-se de manera secreta, que no anònima, per instància electrònica dirigida a la persona encarregada de tramitar la queixa/denúncia. Amb la finalitat de protegir la confidencialitat del procediment, la persona encarregada de tramitar la queixa donarà un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.

Rebuda una denúncia en qualsevol de les dues modalitats apuntades, la persona encarregada de tramitar la queixa la posarà immediatament en coneixement de la direcció de l'empresa i de les altres persones que integren la comissió instructora.



Es posa a la disposició de les persones treballadores de l'empresa el model que figura en aquest protocol per a la formalització de la denúncia o queixa. La presentació per la víctima de la situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, o per qualsevol treballadora o treballador que tingui coneixement d'aquesta, del formulari corresponent per correu electrònic en l'adreça habilitada sobre aquest tema o per registre intern denunciant una situació d'assetjament, serà necessària per a l'inici del procediment en els termes que consta en l'apartat següent.

Fase preliminar o procediment informal:

Aquesta fase és potestativa per a les parts i dependrà de la voluntat que expressi sobre aquest tema la víctima. La pretensió d'aquesta fase preliminar és resoldre la situació d'assetjament de manera urgent i eficaç per a aconseguir la interrupció de les situacions d'assetjament i aconseguir una solució acceptada per les parts.

Rebuda la queixa o denúncia, la comissió instructora entrevistarà la persona afectada, podent també entrevistar el presumpte agressor/a o a totes dues parts, sol·licitar la intervenció de personal expert, etc.

Aquest procediment informal o fase preliminar tindrà una durada màxima de set dies laborables a comptar des de la recepció de la queixa o denúncia per part de la comissió instructora. En aquest termini, la comissió instructora donarà per finalitzat aquesta fase preliminar, valorant la consistència de la denúncia, indicant la consecució o no de la finalitat del procediment i, si és el cas, proposant les actuacions que estimi convenients, inclosa l'obertura de l'expedient informatiu.

Tot el procediment serà urgent i confidencial, protegint la dignitat i la intimitat de les persones afectades. L'expedient serà confidencial i només podrà tenir accés a ell la citada comissió.

No obstant això, l'anterior, la comissió instructora, donada la complexitat del cas, podrà obviar aquesta fase preliminar i passar directament a la tramitació de l'expedient informatiu, la qual cosa comunicarà a les parts. Així mateix, es passarà a tramitar l'expedient informatiu si la persona assetjada no queda satisfeta amb la solució proposada per la comissió instructora.

En el cas de no passar a la tramitació de l'expedient informatiu, s'estendrà acta de la solució adoptada en aquesta fase preliminar i s'informarà la direcció de l'empresa.



Així mateix, s'informarà la representació legal de treballadores i treballadors, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, els qui hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguin accés.

En tot cas, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.

Expedient informatiu

En el cas de no activar-se la fase preliminar o quan el procediment no pugui resoldre's no obstant això haver-se activat, es donarà pas a l'expedient informatiu.

La comissió instructora realitzarà una investigació, en la qual es resoldrà a propòsit de la concurrència o no de l'assetjament denunciat després de sentir les persones afectades i testimonis que es proposin, celebrar reunions o requerir quanta documentació sigui necessària, sense perjudici del que es disposa en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada.

Les persones que siguin requerides hauran de col·laborar amb la major diligència possible.

Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la comissió instructora, la direcció de SAB-URBÀ adoptarà les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals de les persones implicades. Al marge d'altres mesures cautelars, la direcció de SAB-URBÀ separarà a la presumpta persona assetjadora de la víctima.

En el desenvolupament del procediment es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada. Totes dues parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, sigui o no representant legal i/o sindical de les persones treballadores, qui haurà de guardar sigil sobre la informació al fet que tingui accés.

La comissió d'instrucció podrà, si ho estima pertinent, sol·licitar assessorament extern en matèria d'assetjament i igualtat i no discriminació durant la instrucció del procediment.

## SIGNATURES

1.- Begoña Gil Hernández - (TCAT) - 25/07/2024 - Secretària Accidental  
2.- MÀRC GIRIBET GAVARA - (SIG) - 25/07/2024 - President de Sab- Urbà

Aquesta persona experta externa està obligada a garantir la màxima confidencialitat respecte tot allò de què pogués tenir coneixement o al que pogués tenir accés per formar part de la comissió de resolució del conflicte en qüestió, i estarà vinculada a les mateixes causes d'abstenció i recusació que les persones integrants de la comissió d'instrucció.

Finalitzada la recerca, la comissió aixecarà una acta en la qual es recolliran els fets, els testimoniatges, proves practicades i/o recaptades concloent si, en la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe. Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indícis d'assetjament, en les conclusions de l'acta, la comissió instructora instarà l'empresa a adoptar les mesures sancionadores oportunes, podent fins i tot, en cas de ser molt greu, proposar l'acomiadament disciplinari de la persona agressora.

Si de la prova practicada no s'apreciessin indicis d'assetjament, la comissió farà constar en l'acta que de la prova expressament practicada no cal apreciar la concurrència d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Si, fins i tot no existint assetjament, es troba alguna actuació inadequada o una situació de violència susceptible de ser sancionada, la comissió instructora d'assetjament instarà igualment la direcció de SAB-URBÀ a adoptar mesures que sobre aquest tema es considerin pertinents.

En el si de la comissió instructora d'assetjament les decisions es prendran de forma consensuada, sempre que fos possible i, en defecte d'això, per majoria.

El procediment serà àgil, eficaç, i es protegirà, en tot cas, la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades. Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les recerques internes es duran a terme amb tacte, i amb el degut respecte, tant al/la denunciant i/o a la víctima, els qui en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu, com al denunciat/a, la prova de culpabilitat del qual requereix la concurrència d'indícis en els termes previstos en la normativa laboral en cas de vulneració de drets fonamentals.

Totes les persones que intervinguin en el procés tindran l'obligació d'actuar amb estricta confidencialitat i de guardar sigil i secret professional referent a tota la informació a la qual tinguin accés

Aquesta fase de desenvolupament formal haurà de realitzar-se en un termini no superior a deu dies laborables. De concórrer raons que exigeixin, per la seva complexitat, major termini, la



comissió instructora podrà acordar l'ampliació d'aquest termini sense superar en cap cas altres tres dies laborables més.

## 10. FINALITZACIÓ

Resolució de l'expedient d'assetjament

La direcció de SAB-URBÀ una vegada rebudes les conclusions de la comissió instructora, adoptarà les decisions que consideri oportunes en el termini de 3 dies laborables, sent l'única capacitada per a decidir sobre aquest tema. La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la comissió instructora, els qui hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguin accés.

Així mateix, la decisió finalment adoptada en l'expedient es comunicarà també a la comissió de seguiment del pla d'igualtat i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals. En aquestes comunicacions, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l'expedient.

En funció d'aquests resultats anteriors, la direcció de SAB-URBÀ procedirà a:

- a) Arxivar les actuacions, estenent acta sobre aquest tema.
- b) Adoptar quantes mesures estimi oportunes en funció dels suggeriments realitzats per la comissió instructora del procediment d'assetjament. A mode d'exemple poden assenyalar-se entre les decisions que pot adoptar l'empresa en aquest sentit, les següents:
  - a. Separar físicament a la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc i/o torn o horari. En cap cas s'obligarà a la víctima d'assetjament a un canvi de lloc, horari o d'ubicació dins de l'empresa.
  - b. Sense perjudici del que s'estableix en el punt anterior, si escau, i en funció dels resultats de la recerca, se sancionarà a la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions previst en el conveni col·lectiu d'aplicació a l'empresa o, si és el cas, en l'article 54 ET.

Entre les sancions a considerar per a aplicar a la persona agressora es tindran en compte les següents:

1. El trasllat, desplaçament, canvi de lloc, jornada o ubicació
2. La suspensió d'ocupació i sou
3. La limitació temporal per a ascendir
4. L'acomiadament disciplinari





En el cas que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció del vincle contractual, la direcció de SAB-URBÀ mantindrà un deure actiu de vigilància respecte a aquesta persona treballadora quan es reincorpori (si és una suspensió), o en el seu nou lloc de treball en cas d'un canvi d'ubicació. Però sempre i en tot cas, el compliment d'erradicar l'assetjament no finalitzarà amb la mera adopció de la mesura del canvi de lloc o amb la mera suspensió, sent necessària la seva posterior vigilància i control per part de l'empresa.

La direcció de SAB-URBÀ adoptarà les mesures preventives necessàries per a evitar que la situació torni a repetir-se, reforçarà les accions formatives i de sensibilització i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials en l'empresa.
- Adopció de mesures de vigilància per a protegir la víctima.
- Adopció de mesures per a evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la seva recuperació.
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan hagi romàs en \*IT durant un període de temps prolongat.

Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, dirigides a totes les persones que presten els seus serveis en l'empresa

La resolució adoptada serà comunicada a les persones denunciants i denunciades.

## 11. SEGUIMENT

Una vegada tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la comissió instructora vindrà obligada a realitzar un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment s'aixecarà l'oportuna acta que recollirà les mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuïn produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades. L'acta es remetrà a la direcció de l'empresa, a la representació legal i/o sindical de les persones treballadores, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.



## 12. MÀXIMA DIVULGACIÓ

Aquest protocol ha de ser conegut per totes les persones que conformen l'empresa municipal SAB-URBÀ, SL, així com per les persones i empreses que interactuen amb aquesta.

Per tant, es garantirà la seva accessibilitat a totes les persones treballadores, per a afavorir l'exercici dels seus drets i per a informar sobre les seves obligacions, així com a totes les persones o entitats amb les quals l'empresa municipal SAB-URBÀ, SL te una relació que pot afectar les persones de la plantilla, tant com assetjadores com en qualitat d'assetjades, de cara a evitar i perseguir qualsevol actuació d'assetjament discriminatori en el si de SAB-URBÀ, SL.

Juntament amb el curs de formació en igualtat, a què es refereix l'apartat de prevenció d'aquest protocol, es lliurarà còpia i explicarà el contingut d'aquest , tant a les persones treballadores de l'empresa, com a les noves incorporacions.

## 13. DURADA, OBLIGATORIETAT DE COMPLIMENT I ENTRADA EN VIGOR

El contingut del present protocol és d'obligat compliment, entrant en vigor en la data prevista donant compliment de la llei 4/2023, de 28 de febrer de 2023, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGBTI. La data de publicació serà l'15 de març de 2024, mantenint-se vigent durant 4 anys.

El present procediment no impedeix el dret de la víctima a denunciar, en qualsevol moment, davant la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, així com davant la jurisdicció civil, laboral o penal.



## 14. MODEL DE QUEIXA O DENÚNCIA EN SAB-URBÀ

1. Persona que informa dels fets

- a) Persona que ha patit l'assetjament
- b) Altres

2. Dades de la persona que ha patit l'assetjament

Nom:

Cognoms:

DNI:

Lloc:

Vinculació laboral:

Telèfon:

Email:

Domicili a efectes de notificació:

3. Dades de la persona agressora:

Nom i cognoms:

Grup/categoria professional/ o lloc:

Centre de treball:

Nom de l'empresa:

4. Descripció dels fets:

Incloure un relat dels fets denunciats, adjuntat les fulles numerades que siguin necessàries, incloent-hi dates en les quals van tenir lloc els fets sempre que sigui possible:



#### 5. Testimonis i/o proves

En cas que hi hagi testimonis indicar nom i cognoms:  
Adjuntar qualsevol mitjà de prova que consideri oportú (indicar quals):

#### 6. Sol·licitud

Es tingui per presentada la queixa o denúncia d'assetjament (INDICAR SI ÉS SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE) enfront de (IDENTIFICAR PERSONA AGRESSORA) i s'iniciï el procediment previst en el protocol:

Localitat i data:  
Signatura de la persona interessada:

A l'atenció de la Comissió Instructora del procediment de queixa enfront de l'assetjament sexual i/ per raó de sexe en l'empresa municipal SAB-URBÀ.



3. ASSUMPTES SOBREVINGUTS.

No se n'han tractat.

4. PRECS I PREGUNTES.

No se n'han formulat.

I, atès que no hi ha més assumptes de què tractar, el Sr. President aixeca la sessió a les 17:28 h, de la qual com a secretària en dono fe.

**LA SECRETÀRIA**

**EL PRESIDENT**