

MUNICIPIOS

Ayuntamiento de Xàtiva

2025/11578 *Anuncio del Ayuntamiento de Xàtiva sobre la aprobación del protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral.*

ANUNCIO

Este protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral del Ayuntamiento de Xàtiva, ha sido aprobado mediante Acuerdo del Pleno en la sesión plenaria celebrada el 11 de septiembre de 2025:

[VER ANEXO](#)

Xàtiva, 26 de septiembre de 2025.—El alcalde, Roger Cerdà Boluda.



1. Introducción y antecedentes

Las personas al servicio del Ayuntamiento de Xàtiva constituyen el principal activo con que se cuenta para garantizar un funcionamiento eficaz y eficiente de la administración, con ello cuidar y atender sus necesidades y bienestar a través de una adecuada y efectiva gestión de personal, resulta fundamental en aras a conseguir la implicación de las personas en el logro de los objetivos y metas previamente fijados por la organización en cumplimiento de su misión.

La colaboración e interrelación de quienes intervienen en los distintos procesos que se desarrollan en nuestra Administración es fundamental para entender y asumir que, con la aportación de todas ellas trabajando en una misma dirección, pueden conseguirse unos mismos fines y objetivos, adecuándose, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación.

Toda actividad laboral desarrollada en cualquier entorno, también en el de las administraciones públicas, comporta la existencia de una serie de riesgos laborales, entre ellos los ligados a factores de tipo psicosocial que la organización y su personal directivo deben tratar de prevenir o minimizar, con la finalidad de evitar riesgos en su salud que pueden repercutir de forma negativa en su trabajo, en su propio desarrollo personal y profesional y, por ende, en la propia organización (a través de generar, entre otras consecuencias no deseadas, un aislamiento de las personas, bajas laborales, una menor productividad y una mala imagen de la administración). Tan importante es gestionar las relaciones laborales «en positivo», como eliminar los factores negativos que puedan surgir en el ámbito de estas.

La Constitución Española reconoce, en sus artículos 14, 15, 18.1 y 35.1, como derechos fundamentales, entre otros, el derecho a la igualdad, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen y el derecho al trabajo, sin que, en ningún caso, pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Por su parte, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, reconoce, en su artículo 14, derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio, como el derecho a la protección efectiva frente al acoso moral y laboral, al acoso sexual y por razón de sexo, al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, diversidad funcional, edad u orientación sexual.

En consonancia con ello, los artículos 95 y 96 de la ley anteriormente referida, tipifican, respectivamente, como falta muy grave, las conductas y comportamientos que pueden calificarse de acoso, entre ellos, el acoso moral y sexual y acoso laboral, y establecen las sanciones frente a este tipo de conductas, que pueden llegar, incluso, a la suspensión firme de funciones, empleo y sueldo y despido disciplinario,

en el caso del personal laboral y separación del servicio, en el caso de los funcionarios.

Así mismo, la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, establece en su artículo 76.1. j) los derechos individuales del personal empleado público, entre ellos *"el derecho a la protección efectiva frente al acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad de género, moral y laboral"*. En colación con ello, el artículo 98 establece como principio de actuación de la condición de personal empleado público *"el respeto de los derechos fundamentales y las libertades públicas y evitará toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, orientación sexual, religión o convicciones, lengua, opinión, discapacidad o diversidad funcional, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."*

De este modo, en su artículo 170 se califica como falta muy grave *"el incumplimiento de las obligaciones impuestas por la normativa de prevención de riesgos laborales causando daños a la integridad física o psíquica de otras personas y la agresión grave a cualquier persona con la que se relacione en ejercicio de sus funciones"*, estableciendo además en su artículo 173, las sanciones frente a este tipo de conductas, que pueden llegar, incluso, a la suspensión firme de funciones, empleo y sueldo y despido disciplinario, en el caso del personal laboral y separación del servicio, en el caso de los funcionarios.

De este mismo modo, el artículo 78 de la Ley de la Función Pública Valenciana, establece el régimen del derecho a la protección del personal empleado público que denuncie irregularidades.

En este mismo sentido, los acuerdos de condiciones de trabajo de los funcionarios y de los empleados públicos (Convenio Colectivo) sujetos a régimen jurídico laboral del Ayuntamiento de Xàtiva, regulan, respectivamente, en sus artículos 41 y 42 el acoso sexual en el trabajo y el derecho a un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y califican, en su artículo 46, como falta muy grave, las ofensas o insultos graves verbales o físicos a cuantas personas se relacionen durante el servicio.

Por su parte, la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, señala en su preámbulo XI, que *"dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Con ello quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas."* Planteamiento que se recoge en una ampliación del artículo 173, en el que se indica *"con la misma pena (prisión de seis meses a dos años), serán castigados los que en el*

ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima”.

Igualmente, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales dispone, en su artículo 16, la obligación de evaluar los riesgos laborales teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y las características de los servicios que se prestan en el ámbito público, incluyendo además de los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, los riesgos psicosociales relativos a la organización del trabajo y al entorno social.

El Ayuntamiento de Xàtiva, a través de este protocolo manifiesta y reitera de forma clara su compromiso de tolerancia cero frente a toda conducta de acoso laboral y esto siguiendo, entre otras, las recomendaciones europeas e internacionales a través de la realización de acciones que, además de prevenir, corrijan y eliminen este tipo de conductas indeseables e inaceptables en el seno de nuestra administración.

El presente protocolo es una muestra del posicionamiento del Ayuntamiento de Xàtiva frente a esta grave problemática, posicionamiento que se dirige, apoyándose en la prevención, la mediación, en su caso, y la investigación, a combatir estas situaciones, facilitando y haciendo más transparentes los cauces de denuncia que puede utilizar el personal empleado público que pueda sufrir una presunta situación de acoso laboral. Y lo hace inspirándose, en una lógica de participación y diálogo social que dé cabida y tenga en cuenta las aportaciones de diversos actores con interés y responsabilidad directa en el tema.

2. Declaración de principios

Cualquier conducta violenta en el trabajo constituye un acto que envilece a quienes la ejercen, genera daños a las víctimas y deteriora el clima laboral de las instituciones. Ante este tipo de actuaciones el Ayuntamiento de Xàtiva tiene la obligación de ofrecer una respuesta única e integral frente al problema.

Dichas actuaciones, derivadas de las posibles conductas de acoso que puedan ocasionar daños a la seguridad y salud del personal empleado público, deben llevarse a cabo de manera rigurosa y con la debida cautela y confidencialidad.

La Administración tiene la obligación de ser cuidadosa y proteger también los derechos de las personas acusadas, respetando la presunción de inocencia y evitando que las actuaciones preventivas sean interpretadas como prueba de culpabilidad. Se debe prevenir el daño injusto y el riesgo para la salud de la persona acusada, o de terceros, que se derive de las denuncias por acoso.

Asimismo, deben evitarse las denuncias falsas, que además de comportar una inadecuada utilización de los recursos de la Administración ocasionan un claro

perjuicio en las personas denunciadas. Las denuncias falsas dificultan la eficacia de los servicios y generan riesgos añadidos.

Reafirmando lo expuesto y con el fin de asegurar que todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente protocolo, disfrute de un entorno laboral libre de cualquier tipo de acoso, destacamos a continuación los siguientes principios que deberán ser respetados y promovidos por todas las personas trabajadoras del Ayuntamiento de Xàtiva, en todas sus actuaciones y en especial en las desarrolladas en aplicación de este protocolo:

- a) Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación por razón de sexo (LGTBI), nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición, circunstancia personal o social del ámbito laboral.
- b) Diligencia y celeridad para atender cualquier situación de acoso de la que se tenga conocimiento.
- c) Trato personalizado, con respeto y protección de la intimidad y dignidad para todas las personas afectadas. Todas las actuaciones de este protocolo se llevarán con sigilo y estricto respeto a lo previsto en la vigente Ley de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.
- d) Presunción de inocencia.
- e) Objetividad, transparencia e imparcialidad.
- f) Habilitación de las medidas de protección y cautelares necesarias, sin que en ningún caso puedan suponer perjuicio o pérdida de derechos de la presunta víctima.
- g) Tolerancia cero frente a cualquier conducta que atente contra la dignidad de las personas y su intimidad o que sea discriminatoria.
- h) Prevención y lucha activa contra el acoso, destinando los recursos necesarios para ello, y para adoptar las medidas correctoras y de protección a las víctimas, que procedan.
- i) Asegurar la impartición de formación en esta materia dirigida a sensibilizar a todo el personal, de forma especial al personal directivo y mandos intermedios.

Asimismo, en las actuaciones a que se refiere este protocolo se garantizarán los siguientes derechos:

- A recibir respuesta a la queja y/o denuncia presentada.
- A no sufrir represalias, tanto las personas que efectúen una queja y/o denuncia, como quien acuda como testigo, ayude o participe en la investigación.

- A la asistencia de una persona representante de los trabajadores y trabajadoras o de un asesor o asesora.
- A ser restituida la víctima en sus condiciones laborales.
- A la protección de la salud de la víctima de manera integral.

En definitiva, se velará para que el procedimiento de este protocolo ante una denuncia de acoso en el entorno laboral sea ágil y rápido, otorgue credibilidad y en todo momento proteja la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. También garantizará la protección de la víctima en lo relativo a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las consecuencias físicas o psicológicas que pudieran derivarse.

3. Objeto y ámbito de aplicación

Objeto

El objeto de este protocolo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral en los términos establecidos en el apartado 4. *"Concepto de acoso laboral"*.

Los objetivos generales del protocolo son, establecer las medidas apropiadas destinadas a evitar las situaciones de acoso laboral en el seno del Ayuntamiento de Xàtiva, así como, determinar las actuaciones adecuadas en caso de presentación de peticiones o denuncias de acoso o violencia en el entorno laboral y facilitar la realización de acciones dirigidas a la subsanación de las consecuencias inadecuadas derivadas de situaciones de cualquier tipo de acoso laboral, en caso de confirmarse que la denuncia se acredeite como real.

Además de esos objetivos generales de prevención, también se configuran como objetivos específicos los siguientes:

1. Informar y difundir del protocolo entre el personal a través de los recursos disponibles por la Administración y realización de declaraciones institucionales de rechazo a cualquier comportamiento de acoso laboral realizado dentro del ámbito del Protocolo, y potenciar la difusión de esta información.
2. Llevar a la práctica la organización efectiva de las medidas necesarias para la atención, tramitación y resolución de las peticiones que se puedan cursar ante este tipo de situaciones.
3. Velar por la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas en el proceso, de forma directa o indirecta, mediante la aplicación de las medidas que en cada caso procedan, con inclusión de las medidas cautelares oportunas.

Ámbito de aplicación

Este protocolo se aplicará a todos los empleados municipales del Ayuntamiento de Xàtiva.

Las unidades competentes en la resolución de las situaciones que favorezcan las conductas de acoso laboral deberán coordinarse necesariamente en aras a la resolución efectiva del mismo.

Tanto el SPRL como el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales-Sección de Recursos Humanos y las Unidades de Resolución de Conflictos (en adelante, URC), promoverán las actuaciones efectivas ante posibles situaciones de acoso laboral del Ayuntamiento de Xàtiva.

4. Concepto de acoso laboral

En la actualidad, existe diversa terminología para nombrar el mismo fenómeno, así como distintas definiciones que pretenden delimitar el mismo problema, pero no se dispone de una definición unívoca en la legislación vigente, que lo describa con carácter general.

VIOLENCIA: La Organización Internacional del Trabajo entiende la violencia como “cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes”.

VIOLENCIA EN EL TRABAJO: Son las conductas de violencia física o psicológica que se producen en el entorno laboral entre trabajadores de una misma empresa, entre trabajadores de diferentes empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo, entre trabajador/es y empresarios/s, y también la que eventualmente se establezca entre usuario/cliente y trabajador en la prestación del servicio.

CONDUCTAS DE VIOLENCIA FÍSICA: Son aquellas que suponen una agresión física en el entorno laboral entre trabajadores de una misma empresa, entre trabajadores de diferentes empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo, entre trabajador/es y empresarios/s, y también la que eventualmente se establezca entre usuario/cliente y trabajador en la prestación del servicio.

CONDUCTAS DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA: Son aquellas que suponen una agresión psíquica en el entorno laboral entre trabajadores de una misma empresa, entre trabajadores de diferentes empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo, entre trabajador/es y empresarios/s, y también la que eventualmente se establezca entre usuario/cliente y trabajador en la prestación del servicio.

A los efectos de este protocolo, se considera acoso laboral a toda una serie de conductas indeseables e inaceptables, acaecidas en el entorno laboral, incluidas en

un marco conceptual amplio. Esta serie de conductas implican situaciones definidas como:

4.1. Acoso discriminatorio, laboral o mobbing

A los efectos de este protocolo, se considera acoso laboral a toda una serie de conductas indeseables e inaceptables, acaecidas en el entorno laboral, incluidas en un marco conceptual amplio.

La expresión “acoso laboral” suele hacer referencia a lo que se conoce como “acoso moral o psicológico en el trabajo” –en inglés “mobbing”-. Es este tipo de acoso al que se referirá exclusivamente este protocolo, aunque pueda ser enmarcado en el concepto más amplio como puede ser la “violencia psicológica en el trabajo”, en el que se incluye una serie de conductas indeseables e inaceptables en el ámbito laboral.

Se considera como acoso psicológico o moral “la exposición a conductas de Violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquéllas/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo, suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud”.

En este contexto, para que una conducta puede ser calificada como Acoso Psicológico o Moral, se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

El acoso moral en el trabajo (o mobbing) así entendido, responde en su origen a una acción de «acoso» y de «hostigamiento» que puede producirse tanto de forma individual (ejercido por una sola persona), como grupal (por varias), y realizarse desde una posición de superioridad (el ejercido desde arriba, en un sentido descendente, por el jefe o jefes), como por un igual o iguales (horizontal) o incluso por un inferior o inferiores (ascendente).

Se establece así al hablar de acoso moral (o mobbing) una tipología del acoso (descendente, horizontal y ascendente) que, aun teniendo sus propias peculiaridades y consecuencias tienen una misma finalidad: dañar y anular a una persona (la víctima), generalmente con la intención estratégica de conseguir que abandone su puesto de trabajo y «se marche», sometiéndola a un hostigamiento sistemático, recurrente y mantenido de forma prolongada en el tiempo (durante meses). Este hostigamiento constante produce en la víctima, que es vista por su agresor o agresores como molesta o perjudicial para sus propios intereses, sentimientos de angustia, miedo, desprecio, desánimo, baja autoestima, etc.,

sentimientos que conducen o derivan en problemas de salud, físicos y psicológicos, y que pueden llegar a tener consecuencias muy graves para su propia dignidad e integridad personal.

Se incluye a continuación una relación de conductas "típicas" de acoso, a los efectos de una mayor clarificación de este fenómeno.

Categorización	Conductas tipo
Aislar / Ignorar / Abuso social Excluir y no dejar participar	<ul style="list-style-type: none">-Dificultar la realización del trabajo.-Encargos que sobrepasan la capacidad o cualificación profesional o, por el contrario, de muy inferior categoría profesional de la que se tiene reconocida.-Privar de realizar cualquier actividad.-Negar la información o los recursos necesarios para realizar su trabajo habitual.-Dificultar o reducir las posibilidades de comunicación y limitar los contactos sociales dentro de la organización.-Aislar o apartar física o funcionalmente del resto de la unidad a la que se pertenece, sin causa justificada.-Cursar órdenes de trabajo imposibles o contradictorias.
Despreciar /Chantaje emocional Humillar / Coaccionar / Culpabilizar	<ul style="list-style-type: none">-Acciones contra la reputación o la dignidad personal o social mediante actitudes y comentarios que cuestionen y traten de ridiculizar a una persona por su aspecto o condiciones físicas, ideas, creencias, etc. o mediante ataques a su vida privada.-Realizar comentarios o difundir rumores negativos y en perjuicio de la reputación profesional y, en general, cualquier práctica o conducta tendente a menoscabar el prestigio.-Criticar sistemáticamente.
Anular la libertad individual	Cualquier acción que suponga manipulación, control y/o vigilancia no justificada y discriminatorio

No tendrán, por tanto, la consideración de Acoso Psicológico / Mobbing:

- Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse "mobbing"

si no reúne las condiciones de la definición. Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo. Puede tratarse de auténticas situaciones de "maltrato psicológico en el trabajo", similares a las incluidas en el mobbing, pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa, pero no como "mobbing", por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que, si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso, propiamente dicho.

No existe un criterio jurídico estricto y taxativo sobre la duración o la repetición de estas acciones, pero en todo caso se caracteriza por su carácter repetido o continuado en el tiempo, dando lugar a conductas o a una pluralidad de acciones ofensivas que, en conjunto, son capaces de generar un entorno y no tienen un carácter puntual.

- No se considerarán conductas de acoso aquellas que, aun pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones "fundadas" por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas NO sean consistentes, sin ser falsas.
- Acciones realizadas por personal de mayor jerarquía que ejerce la dirección con un estilo de mando autoritario sin que supongan comportamientos arbitrarios y siempre guardando el debido respeto y consideración, en el ámbito interpersonal o hacia la colectividad.
- La incorrecta organización del trabajo y la falta de comunicación.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o el cumplimiento de las normas y de los procedimientos aprobados.
- Incumplimiento de legalidad o negligencias.
- Críticas constructivas, explícitas o justificadas.

4.2. Acoso sexual

Por lo que se refiere al acoso sexual, se entiende por el mismo cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art.7.1 de la Ley

orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), el cual no es objeto del siguiente protocolo y se regirá y dirimirá por el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo aprobado al efecto en el seno del Ayuntamiento de Xàtiva.

4.3. Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art.7.2 de la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

4.4. Acoso discriminatorio

Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo (art. 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social).

4.5. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, diversidad funcional, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios.

Las categorías que se podrían incluir para el análisis serían, entre otras, la discriminación:

- Por ser mujer (machismo)
- Por orientación sexual
- Por identidad de género
- Por motivos raciales y/o étnicos (racismo)
- Por origen, nacionalidad, cultura y/o valores diferentes (xenofobia)
- Por diversidad funcional
- Por motivos religiosos
- Por adscripción grupal

5. Órganos y unidades competentes

Los órganos o unidades competentes que intervendrán ante la presencia de situaciones conflictivas que favorezcan la posibilidad de cuadros de acoso laboral son los siguientes:

- Unidades de Resolución de Conflictos (en adelante URC).

- El departamento de Prevención de Riesgos Laborales-Sección de Recursos Humanos.
- El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Ajeno (SPRL).

5.1. La Unidad de Resolución de Conflictos.

5.1.1. Composición de la URC:

En la composición de las URC se respetará en todo caso la paridad en cuanto al género de sus integrantes, según lo previsto en la normativa en materia de igualdad y estará compuesta por las siguientes personas:

- Dos personas en representación de la corporación política municipal.
- Dos representantes nombrados por las organizaciones sindicales con representación en la Mesa General de Negociación.
- Un psicólogo.
- Un trabajador social.
- La técnica de igualdad, cuando la víctima fuera una mujer o se tratase de un supuesto de violencia de género o posible acoso sexual.
- Un/a médico especialista en Medicina del Trabajo, del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Ajeno o de la Mutua de Accidentes de Trabajo del Ayuntamiento de Xàtiva.

Se designará una persona suplente por cada una de los integrantes que constituyen la URC, en caso de ser necesario. Esta información se hará pública y se articularán los mecanismos necesarios para la sustitución de sus componentes.

Asimismo, la Unidad podrá solicitar la presencia de personas expertas cuando se considere necesario.

Los miembros de las URC estarán sujetos a la normativa general vigente y a las causas de abstención y/o recusación, reguladas en los artículos 23 y 24 de Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y serán acreditadas por el Ayuntamiento de Xàtiva, previa solicitud del comité de Seguridad y Salud Laboral, debiendo contar con el tiempo y los medios suficientes para el ejercicio de sus funciones.

5.1.2. Funciones de la URC:

- Gestionar las situaciones conflictivas recibidas que puedan posibilitar cuadros de acoso en el entorno laboral mediante estrategias de mediación.
- Proponer actuaciones para su prevención y resolución.
- Realizar un seguimiento de las medidas propuestas.

5.1.3. Atribuciones de los miembros de las URC:

Para el desarrollo de las anteriores funciones, quienes formen parte de las URC, deberán guardar el debido sigilo y confidencialidad en todos los asuntos en los que intervengan, tendrán las siguientes atribuciones:

- a) Acceder a los centros y dependencias del ámbito de actuación.
- b) Acceder a la información y documentación necesarias en el ejercicio de sus funciones.
- c) Realizar las entrevistas pertinentes al personal empleado público durante la tramitación del procedimiento.
- d) Solicitar apoyo y asesoramiento de personas expertas cuando se estime conveniente.

5.2. Departamento de Prevención de Riesgos Laborales-Sección de Recursos Humanos.

Corresponde al departamento de Prevención de Riesgos Laborales-Sección de Recursos Humanos realizar las actuaciones de comprobación, análisis, investigación e informe que le atribuyan los protocolos de actuación en materia de acoso en el ámbito laboral del Ayuntamiento de Xàtiva.

Por lo tanto, le corresponderá, en aplicación de este protocolo, tramitar y resolver las denuncias que se presenten ante un posible acoso laboral, con el alcance señalado en el apartado 7.2.

5.3. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Ajeno.

Es responsabilidad del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, cumplir con las obligaciones establecidas en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, así como en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.

Actuará de oficio, cuando en el ejercicio de sus competencias, detecte indicios de riesgo por acoso laboral, durante la realización de las siguientes actividades:

- Evaluaciones de riesgo.
- Actuaciones de vigilancia de la salud.
- Análisis de las situaciones de daño laboral.

Asimismo, intervendrá en apoyo y a requerimiento del personal empleado público, de las unidades responsables de personal, de las URC y de las unidades que ostenten la competencia de la inspección general de los servicios, emitiendo los informes valorativos que a tales efectos le sean requeridos.

6. Medidas de prevención

Toda estrategia de lucha contra el acoso laboral debe formularse desde la perspectiva de la prevención, tratando de detectar y corregir cualquier situación de riesgo desde su inicio, adoptando medidas correctoras ante determinados conflictos (como los descritos en el apartado 4 de este protocolo) que, si se intensifican y prolongan en el tiempo, llegarán a producir situaciones de acoso laboral. En todo caso lo importante es desarrollar medidas preventivas en aras a preservar la protección de la salud del personal empleado público.

Prevención primaria: prevención

En aras a prevenir y evitar situaciones de riesgo de acoso en el entorno laboral que puedan afectar a la seguridad y salud del personal empleado público, se adoptarán las siguientes medidas de prevención primaria:

- El Ayuntamiento de Xàtiva, velará por la calidad organizativa y de funcionamiento de sus servicios y unidades administrativas, y fomentará la formación del personal en aquellos aspectos en que esta se manifieste necesaria. Así mismo procurará que se aborden los conflictos desde estrategias de mediación.
- Se deberán realizar actuaciones de mejora de la organización y funcionamiento, de forma que las estructuras organizativas habituales fomenten la participación, las redes de apoyo mutuo, el clima de trabajo adecuado, la resolución pacífica de conflictos, clarificación de funciones, competencias y mejora de las comunicaciones.
- Potenciar la información y formación del personal empleado público en especial de aquellos que presten servicio en las unidades administrativas competentes en materia de gestión de personal y de las personas relacionadas con la aplicación de este protocolo, con el fin de que no se interprete como acoso lo que son desavenencias en conflictos, enfrentamientos personales, rivalidad o, en general, episodios fortuitos.
- La redacción del propio protocolo se configura como un instrumento de prevención frente al acoso en el ámbito laboral.

El SPRL mantendrá la cooperación con el Ayuntamiento de Xàtiva con objeto de fomentar la integración de la prevención tanto en las acciones formativas como en la organización y funcionamiento de los centros administrativos.

Prevención secundaria: identificación y medidas de resolución

Ante una situación conflictiva que pudiera ocasionar un acoso procede aplicar de forma inmediata medidas de prevención secundaria. De forma sintética los pasos a dar, cuyo detalle se recoge en el apartado siguiente al describir los correspondientes procedimientos, seguirán el siguiente esquema de intervención:

a) Identificación del problema: la identificación de las situaciones de presunto acoso se puede realizar a partir de:

- La solicitud de las personas interesadas o sus representantes ante cualquiera de las unidades competentes contempladas en el apartado 5.1 de este protocolo y tendrá derecho a obtener respuesta, siempre que exista constancia de su denuncia.
- Cualquier empleado público tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral que conozca.
- Todo responsable público está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso laboral en el ámbito de su competencia.

b) Actuación por los órganos competentes para su resolución:

- Unidades de Resolución de Conflictos (en adelante URC).
- El departamento de Prevención de Riesgos Laborales-Sección de Recursos Humanos.
- El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Ajeno (SPRL).

c) Determinación del tratamiento que proceda.

Prevención terciaria: control de la implantación de las medidas

Actuaciones orientadas a la subsanación o reducción, en el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente protocolo, de los efectos y/o consecuencias derivadas del riesgo, mediante la comprobación del cumplimiento de las medidas planificadas. En coordinación y cooperación con los órganos administrativos competentes se evaluará y cursará informe en el que se indiquen las medidas preventivas adecuadas al caso, especialmente aquellas que impliquen cambios para la mejor organización del trabajo y la mediación en la resolución de conflictos a través de los recursos del centro o externos.

Cuando de la valoración de los hechos, en cualquier nivel de actuación, y a criterio de los órganos competentes, se derive la necesidad de adoptar medidas cautelares, se cursará el informe correspondiente con la mayor celeridad.

7. Procedimiento de actuación

7.1. Primera fase: Iniciación del procedimiento

El procedimiento se iniciará con la presentación de un escrito de denuncia en el que se pondrá de manifiesto unos hechos que pueden ser constitutivos de una situación de acoso laboral. El escrito de denuncia podrá acompañarse de la documentación o información adicional que se considere conveniente.

El escrito de denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información:

- Identificación y firma del trabajador que formula la denuncia.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir dicha situación de acoso.

En el anexo a este protocolo se incluye un impreso-modelo de denuncia al respecto, que estará disponible en la intranet del Ayuntamiento de Xàtiva.

Los escritos de denuncia pueden ser presentados por:

- a. La persona interesada, o su representante, por encontrarse en una situación que califica, directa o indirectamente, de cualquier tipo de acoso de los señalados en el presente protocolo
- b) Los delegados/-as de prevención, integrantes de las juntas de personal y comités de empresa conocedores de alguna situación conflictiva individual que puede posibilitar algún cuadro de acoso laboral, debiendo contar con el consentimiento de la persona afectada
 - b. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales cuando advierta, como consecuencia de alguna de sus actuaciones, unos hechos que pudieran ser constitutivos de acoso, siempre y cuando la persona interesada ratifique que sufre una situación de acoso en el entorno laboral y pone de manifiesto, por escrito, su conformidad con dicha remisión.
 - c) El/la responsable superior del órgano o unidad donde presta su servicio la persona o personas afectadas, conocedor/a de alguna situación conflictiva que pueda posibilitar algún cuadro de acoso laboral, respetando en todo momento el deber de sigilo profesional y confidencialidad.

La persona afectada podrá ser acompañada durante el proceso por quien estime necesario, sin que puedan exceder de forma conjunta del número de componentes de la URC.

7.2. Valoración inicial / Admisión a trámite

Una vez comprobado por el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, que el escrito de denuncia contiene los datos mínimos para que se pueda iniciar la tramitación, dará traslado de la solicitud a la Unidad de Resolución de Conflictos la cual, tras un primer análisis de la información contenida en la misma, se procederá a su calificación y decidirá :

– Inadmitirla a trámite por no cumplirse las condiciones exigidas en el presente Protocolo, por considerar que no existen indicios racionales o suficientes para su investigación, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de aplicación de este Protocolo. La inadmisión comportará el archivo de la denuncia que será notificado a la parte interesada.

Excepcionalmente, y en aquellos casos en los que no quede suficientemente motivada la no admisión a trámite de alguna denuncia de acoso o violencia laboral, el Comité de Seguridad y Salud, podrán solicitar a la unidad tramitadora la revisión de las decisiones adoptadas.

– Admitirla a trámite, en cuyo caso se procederá a su análisis e investigación ajustándose al procedimiento regulado en el apartado 7.4 *"Recopilación de la información y entrevistas"*.

Para preservar la intimidad, las denuncias por acoso podrán presentarse por cualquier medio que garantice el derecho a la intimidad y la confidencialidad de la misma. Una vez recibida se le asignará un número de expediente y se protegerá con especial diligencia la confidencialidad de la persona denunciante y de la denunciada.

Cuando del contenido de la denuncia no quede claro el tipo de situación denunciada, con el fin de actuar con la máxima celeridad, se contactará con la persona denunciante de la forma más rápida posible (bien mediante contacto telefónico, medios electrónicos o mediante una entrevista).

7.3. Recopilación de la información y entrevistas

Una vez reunido la URC y habiéndose presentado la denuncia, se mantendrá una entrevista con la presunta víctima, en el plazo máximo de los 3 días laborables siguientes a su recepción, salvo en casos de fuerza mayor, en los que la entrevista se realizará en el menor plazo de tiempo posible.

En dicha entrevista, el mediador/a solicitará la ampliación de la información sobre los hechos, entorno laboral y social, etc., que estime pertinentes y procederá a recabar, del trabajador/a, el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa.

Si en este primer análisis se detectan indicios relevantes de la existencia de acoso, la conveniencia de garantizar la protección de la persona denunciante, y con el fin de evitar mayores perjuicios, previa audiencia y conformidad de la misma, se requerirá urgentemente la intervención del órgano competente en materia de personal donde preste servicios la presunta víctima, que podrá adoptar la medida de separación de la misma de la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto de trabajo...) que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, contando siempre con la conformidad de quien ha denunciado. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la persona presuntamente acosada un perjuicio

o menoscabo en sus condiciones laborales o salariales. En el caso de que no se adopten dichas medidas cautelares se deberá motivar.

Así mismo, se solicitará al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales Ajeno que realice un informe sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en la unidad o departamento implicado, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso. Para ello, recopilará la información inicial que se requiera para poder efectuar una primera valoración del caso.

En el proceso de recopilación de información por parte de la URC, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todos los implicados, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados (denunciante y denunciado) y posiblemente a algunos testigos u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

Durante las entrevistas mantenidas tanto la persona denunciante como la denunciada éstas podrán estar acompañadas, si así lo desean, por personas de su entorno, o por otro acompañante de su elección, como por ejemplo una o un delegado de prevención o representante sindical. Todo ello sin perjuicio de que, por razones de privacidad, en determinados casos una parte de la entrevista se desarrolle únicamente con las personas interesadas

Por otra parte, se precisará recabar toda la información necesaria, conocer las características organizacionales del centro de trabajo y/o del puesto de trabajo y aclarar/contrastar los hechos denunciados, por lo que se podrán realizar las siguientes acciones:

- Entrevista con los trabajadores que puedan aportar información del centro de trabajo
- Entrevista con los superiores jerárquicos.
- Entrevista con el presunto/s acosador/es.
- Recabar cuantos antecedentes o información se considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados y para averiguar la veracidad de los mismos (antecedentes disciplinarios, laborales, situaciones similares que hayan podido darse por parte del presunto acosador o la víctima, etc.).
- Visitas a los centros

Dichas entrevistas deben ser realizadas por personal técnico experto en análisis y resolución de conflictos interpersonales y que formen parte de la URC.

Así mismo, se recabará un informe del Responsable del departamento o sección y Director de Área donde se encuentra la persona presuntamente acosada, realizando con ello una recopilación de información inicial.

A lo largo de las visitas y entrevistas, además de testimonios verbales, se recabará y recogerá la documentación que pueda ser necesaria para ratificar, complementar, calificar, matizar o descartar los hechos a los que se refiera la denuncia.

La información generada y aportada por las actuaciones que sean consecuencia de la aplicación del presente Protocolo tendrá tratamiento de información reservada y solo podrán acceder a la misma quienes intervengan directamente en su tramitación.

Esta información estará sujeta al régimen previsto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

En cualquier caso, la realización de todas las actuaciones anteriormente descritas, no podrán exceder del plazo de 15 días hábiles siguientes a la presentación de la denuncia.

Cuando la complejidad de las circunstancias del caso lo aconsejen, los plazos establecidos podrán ampliarse por un nuevo periodo que no excederá la mitad de los mismos, debiendo justificarse dicha ampliación en el informe final emitido por la URC.

7.4. Informe final

Una vez analizada toda la información recopilada y realizadas aquellas actuaciones que se consideren necesarias, la URC emitirá, en el plazo de 10 días hábiles, el correspondiente informe que contendrá, necesariamente, una valoración de los hechos denunciados y un apartado de conclusiones y recomendaciones, así como los siguientes aspectos básicos:

- Relación con los antecedentes del caso.
- Hechos que hayan podido ser acreditados y pruebas realizadas.
- Conclusiones del procedimiento.

En el citado informe se harán constar las actuaciones llevadas a cabo durante el proceso de mediación, incluyendo las medidas cautelares, en su caso, así como las medidas que se proponen para solucionar el conflicto.

A la vista de las actuaciones realizadas, se pueden originar las siguientes situaciones:

1. Archivo de la denuncia ocasionado por:

- Desistimiento del denunciante

- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Actuaciones previas que den por resuelto el contenido de la denuncia.

2. Determinación de que se trata de un conflicto interpersonal en el cual se propondrán medidas correctoras o la actuación de un mediador admitido por las partes.

En todo caso, si el informe final concluye la inexistencia de acoso, pero se aprecie ambiente hostil o clima laboral negativo, además de las recomendaciones anteriores, podrá figurar, entre otras, la de un cambio de puesto, de acuerdo con la normativa aplicable.

3. Determinación de alguna falta, distinta a las establecidas en el presente protocolo, pero tipificada en la normativa existente, proponiéndose la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

4. Existencia de acoso laboral, se determinará la incoación de un expediente disciplinario por la Comisión estableciendo la gravedad de la falta y las medidas correctoras de la situación que procedan.

De las conclusiones y recomendaciones de dicho informe se dará traslado a las partes implicadas para su conocimiento, al Comité de Seguridad y Salud y a los órganos y unidades competentes, descritos en el apartado 5, para que adopten, en su caso, las medidas que se deriven de las recomendaciones dictadas y, entre ellas, aquellas de carácter disciplinario cuando se confirme la existencia de indicios relevantes de la situación de acoso denunciada.

En el supuesto de que, como resultado de la investigación realizada, se detecten indicios racionales de cualquier tipo de acoso tipificado en el código penal, se comunicará de forma inmediata a la fiscalía y a los órganos y unidades competentes, descritos en el apartado 5 del presente protocolo, a los que se les informará de esta circunstancia.

En el caso de que tras la investigación realizada se haya llegado a la conclusión de que la denuncia se ha realizado con mala fe o apoyándose en pruebas o testimonios falsos, en el informe se incluirá la recomendación de que se adopten las medidas disciplinarias o de cualquier otro tipo que puedan ser de aplicación a la persona denunciante.

7.5. Prevención y Gestión de las actuaciones discriminatorias

El órgano competente, a la vista del informe final emitido por la Unidad de Resolución de Conflictos, adoptará las medidas oportunas, para que, cuando así se haya determinado en dicho informe, quienes estén involucrados en la denuncia no compartan el mismo entorno laboral, teniendo la persona presuntamente acosada la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un

traslado temporal mediante una comisión de servicios en la que se tendrán en cuenta sus preferencias de destino y las necesidades del servicio.

Si por parte de la persona presuntamente acosadora se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas podrán motivar la apertura de un expediente disciplinario que determine las posibles faltas y sanciones que, en su caso, procedan.

Si se han producido represalias o ha habido perjuicios en las condiciones laborales durante el presunto acoso y/o el procedimiento de investigación, quien haya denunciado tendrá derecho a ser restituido/a en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Se protegerá especialmente de posibles represalias a quienes participen en las siguientes actuaciones:

- Efectuar una denuncia o atestigar, ayudar o participar en una investigación sobre acoso en el entorno laboral.
- Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso contra sí mismo o contra terceros.
- Realizar una denuncia de buena fe, aún si después de la investigación no se puede constatar.

7.6. Seguimiento y control

Para garantizar la efectividad de la actividad preventiva, se debe realizar un seguimiento semestral que garantice el fin de la actividad de violencia laboral.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a cada Servicio o Departamento implicado, debiendo prestar especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

No obstante, se legitima al Comité de Seguridad y Salud, para realizar o supervisar, en última instancia, el cumplimiento e implantación de las medidas preventivas propuestas, comprobar el grado de cumplimiento dentro de los plazos establecidos, y de la salvaguarda del principio de no discriminación, así como de la supervisión del trabajador afectado, y de la existencia de posibles represalias contra cualquiera de los trabajadores que hayan intervenido en el procedimiento en condición de denunciante, víctima, testigo o informador y de la aplicación de las medidas disciplinarias impuestas.

Se deberá prestar también atención especial a evitar posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produce la reincorporación del/la empleado/a público/a que haya estado de baja laboral, después de una denuncia de acoso.

8. Evaluación y revisión del protocolo

Con periodicidad anual, el Ayuntamiento de Xàtiva elaborará un informe estadístico y de valoración, que deberá incluir las actuaciones realizadas por los órganos implicados respecto a las situaciones de acoso laboral que se hayan producido durante el citado período, incluyendo la variable de género. Dicha información será remitida a la Comisión de Igualdad, al Comité de Seguridad y Salud, a la Junta de Personal y Comité de Empresa del Ayuntamiento de Xàtiva.

La información generada y aportada por las actuaciones que sean consecuencia de la aplicación del presente protocolo tendrá carácter confidencial, y solo podrán acceder a la misma las partes que intervengan directamente en su tramitación.

Esta información estará sujeta al régimen previsto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y los artículos 10 y 11 de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. A estos efectos, esta información tendrá el mismo tratamiento que la información reservada.

Se establecerán relaciones de colaboración con otros sectores de la Administración, a fin de compartir conocimientos en relación con esta problemática y de ofrecer recursos preventivos.

El Ayuntamiento de Xàtiva, Unidades de Resolución de Conflictos, organizaciones sindicales, órganos sectoriales de inspección y los distintos servicios de prevención existentes, mantendrán la oportuna comunicación y colaboración con el fin de mejorar el conocimiento en relación con esta problemática de la que se elaborarán y recopilarán datos estadísticos y sobre la aplicación de este protocolo. Dicho conocimiento y experiencia se hará extensivo a otras administraciones públicas.

Las URC, tras de la finalización de los procesos de denuncia y en el informe final, podrán proponer al Comité de Seguridad y Salud la revisión o modificación del presente Protocolo.

El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOP, portal de transparencia después de su aprobación por la Mesa General de Negociación.

ANEXO. MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL

SOLICITANTE

- Persona afectada – Área/Serv. Prevención
- Comité de Seguridad y Salud – Delegados/as de Prevención
- Otros

TIPO DE ACOSO

- Laboral –Sexual o por razón de sexo – Por razón de la orientación sexual
- Otras discriminaciones (especificar)

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y Apellidos:

NIF:

Sexo: –Hombre – Mujer

Teléfono de contacto:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Departamento/Sección

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

– SI – NO

Especificar

– Solicito el inicio del Protocolo de Actuación frente al Acoso Laboral.

Localidad y Fecha:

Firma:

