

Decret / Decreto:
2026002384
Data / Fecha:
22/04/2026

Referència/Referencia:	2026/1712T
Procediment/Procedimiento:	Vigilancia de la salud
Interessat/Interesado:	
Representat/Representante:	
GOVERNACIÓ	

Rafael García García, alcalde president de l'Ajuntament de Burjassot, en virtut de les atribucions conferides en l'article 21 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases de règim local, i la resta de disposicions que la complementen i despleguen.

Rafael García García, alcalde-presidente del Ayuntamiento de Burjassot, en virtud de las atribuciones conferidas en el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, y demás disposiciones que la complementan y desarrollan.

Vista providencia de la Concejala Delegada de Gobernación, Transparencia, Atención Ciudadana y Seguridad de fecha 2-02-2026.

El presente protocolo ha sido sometido a evaluación, participación y consulta del Comité de Seguridad y Salud de este Ayuntamiento en las sesiones de fecha 2 y 6 de marzo de 2026.

Vista la propuesta sometida a negociación colectiva en la sesión de la Mesa General de Negociación de fecha 10-04-2026 en la que se alcanzó acuerdo por unanimidad.

Visto el informe emitido por la Técnico Superior de Recursos Humanos de fecha 14-04-2026, así como la nota de conformidad al mismo emitida por la Vicesecretaria Municipal de fecha 16-04-2026.

Legislación aplicable:

- Los artículos 14, 37, 38 y 95.2b) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- Los artículos 4, 17, 54, 82 y siguientes del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- El artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La Ley 31/1995, de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- El artículo 21.1 h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

De conformidad con el artículo 21.1 h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

RESOLC/RESUELVO:

Primero.- Aprobar el Protocolo de Actuación frente al acoso laboral “mobbing” y el acoso LGTBIFÓBICO del Ayuntamiento de Burjassot con la siguiente redacción:

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL “MOBBING” Y EL ACOSO LGTBIFÓBICO

I. PRESENTACIÓN

A) Justificación y fundamentos normativos.

El Ayuntamiento de Burjassot reafirma su compromiso con garantizar un entorno laboral seguro, saludable y respetuoso, libre de cualquier forma de acoso o violencia en el trabajo.

Este protocolo tiene como finalidad proteger los derechos fundamentales reconocidos por:

- Constitución Española: dignidad, igualdad, integridad física y moral, no discriminación y derecho al trabajo.
- RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público que reconoce el derecho a la dignidad en el trabajo y tipifica como falta muy grave el acoso moral, sexual o discriminatorio.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que prohíbe el acoso sexual y por razón de sexo, y obliga a establecer medidas preventivas y protocolos de actuación.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que obliga a proteger frente a riesgos psicosociales.
- RD 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos, que establece estándares actualizados para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y sirve como referencia metodológica.
- RD 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y la no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
- Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.

Este marco refuerza la necesidad de un protocolo que incorpore la perspectiva preventiva, la salud psicosocial y la intervención temprana.

B) Principios de actuación

Con el fin de asegurar que toda la plantilla municipal disfrute de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, el Ayuntamiento de Burjassot declara formalmente que rechaza todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la persona víctima o la persona acosadora, ni cuál sea su rango jerárquico. Y manifiesta su compromiso respecto al

establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho de las personas empleadas públicas a recibir un trato respetuoso y digno.

Así como su compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de esta organización ningún tipo de práctica discriminatoria considerada acoso por razón de la orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

Este Protocolo de actuación frente al acoso laboral y LGTBIfóbico, se plantea desde una perspectiva esencialmente preventiva y de actuación en la fase más precoz de los problemas, siendo éstos los elementos centrales para que las conductas de acoso se eliminen o, en el peor de los casos, produzcan el menor efecto posible sobre quienes las sufren, además de sancionar a quienes las practiquen.

Principios rectores:

- Tolerancia cero ante cualquier comportamiento constitutivo de acoso.
- Respeto y dignidad, como base de todas las relaciones laborales.
- Ética del cuidado, priorizando la salud física, mental y emocional del personal.
- Confidencialidad en todas las fases.
- Celeridad y eficacia en la tramitación.
- Protección suficiente de la persona víctima y testigos ante posibles represalias.
- No revictimización de la persona afectada.
- Restitución de la persona víctima.
- Imparcialidad y ausencia de conflictos de interés.
- Prevención activa, mediante sensibilización, formación y evaluación de riesgos psicosociales.
- Perspectiva de igualdad y de género.

II. DEFINICIONES Y OBJETO

A) Definiciones

1. Acoso laboral y acoso LGTBIfóbico.

Se considera como **acoso laboral “mobbing”** cualquier conducta reiterada, prolongada en el tiempo, realizada con intención o efecto de hostigar, humillar, intimidar o perturbar psicológicamente a una persona en el entorno de trabajo, generando un ambiente hostil o degradante y afectando a su salud o desempeño.

Esta conducta reiterada, intencionada o no, se manifiesta como:

- Hostigamiento psicológico.
- Humillaciones o conductas degradantes.
- Aislamiento o exclusión organizativa.
- Sobrecarga deliberada o infra laboralidad forzada.
- Control abusivo, gritos, amenazas o intimidación.

La existencia de jerarquía no es determinante: basta la existencia de una asimetría de poder, sea jerárquica, organizativa, funcional o psicológica.

Se considera **acoso LGTBIfóbico** cualquier comportamiento, verbal, gestual, físico o digital, basado en orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, que tenga como propósito o efecto atentar contra la dignidad, generar un entorno intimidatorio, ofensivo, hostil o degradante, no siendo necesaria reiteración o persistencia en el tiempo.

La conducta está directamente relacionada con la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de la persona trabajadora, ya sea real, percibida o atribuida por terceros.

Incluye:

- Insultos, burlas, ciberacoso, difusión de rumores.
- *Outing* no consentido: revelación, insinuación o difusión —directa o indirecta— sobre la orientación sexual o la identidad de género de una persona sin su consentimiento expreso, en cualquier medio.
- Exclusión deliberada.
- Amenazas o agresiones físicas.
- Uso reiterado del nombre o pronombres incorrectos como forma de hostigamiento.
- Acoso discriminatorio puntual con impacto grave: cualquier conducta única, aislada o no reiterada, realizada en el entorno laboral, que esté motivada —directa o indirectamente— por la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de la persona, y que por su gravedad, intensidad, contenido ofensivo o efecto inmediato resulte objetivamente lesiva para su dignidad, integridad emocional o derechos fundamentales, generando un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo sin necesidad de repetición.

2. Conductas excluidas acoso laboral y acoso LGTBIfóbico.

Las siguientes conductas NO constituyen acoso laboral, siempre que no tengan motivación de acoso:

- Conflictos puntuales no reiterados.
- Amonestaciones profesionalmente justificadas.
- Diferencias de criterio o tensión habitual en entornos de trabajo.
- Actos derivados de reorganizaciones administrativas dentro del marco legal.

No constituyen acoso LGTBIfóbico:

- Errores involuntarios sin intención discriminatoria: usar por error un pronombre o nombre incorrecto de forma puntual y sin ánimo de ofender, siempre que se corrija cuando la persona lo indique o confusiones iniciales al inicio de la relación laboral o tras un cambio de nombre elegido.
- Diferencias de opinión o conflictos no vinculados a la condición LGTBI
- Amonestaciones profesionalmente justificadas.
- Diferencias de criterio o tensión habitual en entornos de trabajo.
- Actos derivados de reorganizaciones administrativas dentro del marco legal.
- Percepción subjetiva no respaldada por indicios.

B) Objeto y ámbito de aplicación

El presente Protocolo tiene por objeto:

1. Establecer los mecanismos de prevención, detección, intervención, protección y reparación necesarios para garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso laboral.

2. Establecer los mecanismos de prevención, detección, intervención y erradicación de cualquier conducta de acoso LGTBIfóbico en el entorno laboral, garantizando la protección integral de los derechos fundamentales de las personas LGTBI y la adopción de medidas inmediatas para evitar daños físicos, psicológicos o sociales.

Este protocolo regula:

- La prevención del acoso laboral y acoso LGTBIfóbico.
- La gestión, investigación e intervención ante denuncias.
- La protección de la salud de la persona afectada.
- La sanción de las conductas probadas.

Aplicable a toda la plantilla municipal: personal funcionario, laboral y eventual, personas en prácticas, becas o voluntariado, así como personal externo que desarrolle su actividad dentro del ámbito organizativo de esta administración.

III. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento se organiza en dos fases:

1. Recepción y valoración inicial.
2. Investigación formal.

FASE 1. RECEPCIÓN Y VALORACIÓN INICIAL (máx. 10 días)

1. Presentación de la denuncia

A través de:

- Servicio de Personal
- Servicio de Prevención
- Delegados o Delegadas de Prevención
- Comité de Seguridad y Salud
- Canal seguro habilitado (cuenta de correo confidencial)

La denuncia puede ser presentada por:

- La persona afectada.
- Representación sindical.
- Compañeros/as que observen la situación.
- Responsables jerárquicos.

2. Admisión o no de la denuncia

El órgano receptor trasladará a la persona responsable de personal la denuncia, que verificará si los hechos encajan en el ámbito del protocolo y podrá adoptar medidas provisionales de protección, como:

- Separación temporal de personas implicadas.
- Reordenación de tareas u horarios.
- Trabajo a distancia, si procede.

Estas medidas nunca implicarán perjuicio para la persona afectada.

3. Valoración inicial

Ante la presentación de una denuncia se informará al Comité de Seguridad y Salud.

Si se considera procedente iniciar la tramitación, comenzará ésta solicitando informe a la persona responsable de Prevención del Ayuntamiento, la cual recopilará la información inicial que se requiera para poder efectuar una primera valoración del caso.

La personal responsable de Prevención del Ayuntamiento deberá informar sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en el departamento implicado, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial.

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todas las personas implicadas, podría ser necesario entrevistar a las personas afectadas (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 la persona denunciante como persona presuntamente acosadora.

Dichas entrevistas deben ser realizadas por personal técnico experto en análisis y resolución de conflictos interpersonales. En ellas, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un/a Delegado/a de Prevención, u otro acompañante de su elección.

Al finalizar la indagación previa, se emitirá informe de valoración inicial, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, se convocará al Comité de Seguridad y Salud para su conocimiento poniendo a su disposición el informe junto con el resto de documentación que obre en el expediente y dicho informe se elevará a la Jefatura de Personal (Alcaldía), acompañando las actuaciones practicadas. Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 10 días naturales desde que se presentó la denuncia.

A la vista del informe de valoración inicial, el titular de la Jefatura de Personal (Alcaldía) deberá actuar en consecuencia, debiendo optar por alguna de las siguientes alternativas:

A.- Archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento de la persona denunciante (salvo que, de oficio, procediera continuar la investigación de la misma)
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios
- Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

B.- Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta al “mobbing” y tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

C.- Si del referido informe, se dedujese que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial (por ejemplo, de “maltrato psicológico”, pero no “mobbing”), se aplicará, si procede, alguna de las siguientes medidas.

- Si se trata de una situación de conflicto: activar los mecanismos de resolución de conflictos interpersonales, si existen, o proponer la actuación de una persona mediadora admitida por las partes.

- Si se trata de “otros supuestos” incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales: aplicar las medidas correctoras que aconseje el informe de valoración inicial, si procede.

D.- Indicios claro de Acoso Laboral: Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso laboral, se trasladará a la Alcaldía la propuesta de incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso laboral o LGTBIfóbico, y aplicará si procede, medidas correctoras de la situación.

E.- Presunción/Indicios de posible Acoso Laboral, en base al informe inicial emitido: Si del informe de valoración inicial, que habrá considerado la naturaleza de la denuncia e incluirá las entrevistas realizadas y la información recopilada, se presumiera razonablemente que existen indicios de acoso laboral, contra el/la empleado/a público/a, pero no se está aún en condiciones de emitir una valoración precisa, el órgano administrativo actuante, trasladará dicho informe inicial y toda la información disponible a la Comisión de Atención al Acoso Laboral, constituida al efecto, a la que se hace referencia más adelante, continuando el procedimiento establecido en este protocolo.

FASE 2. INVESTIGACIÓN FORMAL (máx. 20 días)

1. Constitución de la Comisión de Atención al Acoso Laboral y Acoso LGTBIfóbico

En un máximo de 5 días hábiles se constituirá la Comisión de Atención al Acoso Laboral y LGTBIfóbico, a propuesta del Comité de Seguridad y Salud, que será paritaria entre la parte de la Corporación y la parte sindical y que estará integrado por:

- Representantes de Personal.
- Responsable de Prevención del Ayuntamiento.
- Delegado/a de Prevención de cada una de las organizaciones sindicales representadas en el Comité de Seguridad y Salud.
- Secretario/a del Comité de Seguridad y Salud (con voz y sin voto).

Cuando la persona acosada sea un o una delegado sindical el representante de personal será elegido por sorteo entre el personal funcionario de carrera perteneciente al grupo A.

En la resolución de constitución de la Comisión, además de nombrarse a quienes formarán parte de este, se designará a alguno o alguna de ellos como instructor o instructora, a propuesta de la Comisión de Atención al Acoso Laboral y LGTBIfóbico.

Los miembros de la Comisión actuarán de manera independiente e imparcial y se comprometerán a guardar confidencialidad respecto de todos los hechos y datos de los que tengan conocimiento como consecuencia de su condición de miembro de la Comisión, en particular de aquellos que provengan de la tramitación de un procedimiento regulado en el presente Protocolo.

En la designación de los miembros de la Comisión se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento.

2. Investigación

Reunida la Comisión, a la vista del informe de valoración inicial, puede dar por terminada la investigación si no apreciara indicios de acoso laboral o acoso LGTBIfóbico.

Si la Comisión acuerda continuar el procedimiento, la persona instructora de dicha Comisión realizará, las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso laboral o acoso LGTBIfóbico.

Al término de dicha investigación, quien instruya el caso elaborará un informe que presentará a la Comisión junto con el resto de documentación del procedimiento. El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente no será superior a quince días naturales.

Incluye:

- Entrevistas confidenciales.
- Análisis documental.
- Evaluación psicosocial específica.
- Identificación del impacto en la salud.
- Verificación de contexto organizativo.

Durante esta fase se aplicarán las siguientes garantías:

- Perspectiva de género cuando proceda.
- Protección frente a represalias.
- No revictimización.
- Estricto deber de confidencialidad.

3. Informe final

Finalizada la investigación, la persona instructora del procedimiento remitirá el informe de conclusiones a la Comisión de Atención al Acoso Laboral y LGTBIfóbico para su aprobación y dará traslado del mismo a la Jefatura de Personal (Alcaldía), el cual en el plazo de quince días naturales podrá:

- a) Declarar la inexistencia del acoso y el archivo del expediente. No obstante, se puede proponer aplicar medidas que mejoren la situación existente.
- b) Ordenar la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave de acoso laboral o LGTBIfóbico y aplicar, si procede, medidas correctoras de la situación.
- c) Si se estima que se trata de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos delitos cometidos por las personas empleadas públicas, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las leyes, deberá remitirse a Fiscalía
- d) Si se detecta alguna otra falta distinta del acoso, se propondrá las acciones correctoras que pongan fin a la situación protegida y se promoverá, en su caso, el expediente correspondiente.

En caso de no aprobarse el informe por la Comisión, las actuaciones se iniciaran nuevamente previa revisión.

4. Denuncias infundadas o falsas.

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por la Comisión de Atención al Acoso Laboral, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados

o los testimonios son falsos, se podrá proponer a la Alcaldía la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

5. Información.

Con carácter general, de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de las resoluciones adoptadas, se informará a las partes implicadas.

Asimismo, se informará al Comité de Seguridad y Salud correspondiente, preservando la intimidad de las personas.

Excepcionalmente y en aquellos casos en los que no quede suficientemente motivada la no admisión a trámite de alguna denuncia de acoso, el Comité de Seguridad y Salud, podrá acordar instar a la unidad tramitadora la revisión de las decisiones adoptadas.

6. Medidas cautelares.

Hasta el cierre del procedimiento y, siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, la Comisión de Atención al Acoso Laboral y LGTBIfóbico instará a las Jefaturas de Servicio correspondientes, la adopción de medidas preventivas como la separación de la víctima y la presunta persona acosadora u otro tipo de medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de ubicación, acompañamiento especializado...) que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, de horarios, de turnos y/o salariales.

En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de puesto de trabajo, será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora. La jefatura de servicio o dirección facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice lo más rápido posible.

IV. SEGUIMIENTO Y RECUPERACIÓN

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a cada Servicio 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.

Se pondrá a disposición de la víctima y de la persona acosadora el servicio psicológico municipal.

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.

Por parte del Comité de Seguridad y Salud se llevará a cabo la evaluación del cumplimiento de las medidas correctoras.

V. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

A) Nivel organizativo

Para el caso de acoso laboral:

- Evaluación periódica de riesgos psicosociales.
- Sistemas de alerta temprana de conflictos.
- Formación en liderazgo saludable.
- Mejora continua del clima laboral.

Para el caso de acoso LGTBIfóbico:

- Integración del enfoque LGTBI en todos los departamentos.
- Política institucional de tolerancia cero contra la LGTBIfobia, comunicada de forma visible y permanente.

B) Sensibilización y formación

Para el caso de acoso laboral:

- Formación anual obligatoria en prevención del acoso.
- Durante el primer año del protocolo se realizará una formación en prevención del acoso dirigido a todo el personal municipal.
- Campañas informativas en el portal del empleado.
- Inclusión del protocolo en el portal del empleado.
- Elaborar una guía rápida para identificar comportamientos inadecuados.

Para el caso de acoso LGTBIfóbico:

- Formación anual para toda la plantilla en diversidad sexual, de género y familiar, con contenidos sobre LGTBIfobia, sesgos inconscientes y trato respetuoso.
- Formación especializada en diversidad sexual, de género y familiar, con contenidos sobre LGTBIfobia para mandos superiores, intermedios, personal de RR.HH., servicios de atención al público y policía.
- Campañas informativas en el portal del empleado.
- Inclusión del protocolo en el portal del empleado.
- Elaborar una guía rápida para identificar comportamientos inadecuados.

VI. CRITERIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

- Cualquier persona empleada pública tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso laboral y LGTBIfóbico que conozca.
- La persona afectada por un hecho de acoso laboral y LGTBIfóbico podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener respuesta, siempre que exista constancia de su denuncia.
- 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.
- La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.

- En aplicació de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:
 - Las empresas externas contratadas por el Ayuntamiento de Burjassot, serán informadas de la existencia de un protocolo de actuación frente al acoso laboral.
 - Cuando se produzca un caso de acoso entre empleados públicos o empleadas públicas y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

Respecto a las **garantías** que debe cumplir el procedimiento, deben señalarse las siguientes:

- Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún delegado o delegada de prevención en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
- Confidencialidad: las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.
- Diligencia: la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.
- Contradicción: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se deberá restituir a la misma en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.
- Protección de la salud de las víctimas: la organización deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas.
- Prohibición de represalias: deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

ANEXO I. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:

DNI:

Dirección postal:

Correo electrónico:

Teléfono:

Relación con el Ayuntamiento de Burjassot:



- Delegado/a sindical
- Representante del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales
- Representante legal de la presunta víctima
- Tercera persona de confianza de la presunta víctima
- Empleado/a público/a (especificar régimen, área y puesto):
- Otro:

DATOS DE LA PRESUNTA VÍCTIMA

Nombre y apellidos:

DNI:

Dirección postal:

Correo electrónico:

Teléfono:

Vinculación con el Ayuntamiento de Burjassot:

- Personal funcionario
- Personal laboral
- Personal eventual
- Personal contratado en prácticas
- Alumnado en prácticas formativas
- Personal en formación
- Personal político
- Otro:

DATOS DE LA PERSONA PRESUNTAMENTE AGRESORA

Nombre y apellidos:

Vinculación con el Ayuntamiento de burjassot:

- Personal funcionario
- Personal laboral
- Personal eventual
- Personal contratado en prácticas
- Alumnado en prácticas formativas
- Personal en formación
- Personal político
- Otro:

TIPO DE ACOSO O VIOLENCIA DENUNCIADO

- Acoso laboral "mobbing"
- Acoso o violencia por razón de orientación sexual
- Acoso o violencia por razón de identidad de género
- Acoso o violencia por razón de expresión de género
- Acoso o violencia por razón de características sexuales
- Otra forma de discriminación o trato degradante vinculado a la condición LGTBI

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS

Describa con el mayor detalle posible los hechos ocurridos, incluyendo fechas, lugares y circunstancias:

DOCUMENTACIÓN O PRUEBAS APORTADAS

Relacione la documentación o medios de prueba que se adjuntan:

TESTIGOS PROPUESTOS

Indique nombre, apellidos y datos de contacto de las personas que puedan testificar:

SOLICITUD Por la presente, solicito se tenga por presentada esta queja o denuncia frente a _____ y se inicie el procedimiento correspondiente.

FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:

Segundo.- Publicar el presente protocolo en el portal de transparencia, así como en el portal del empleado.

Tercero.- Comunicar la presente resolución al Departamento de Informática al objeto de habilitar un canal seguro habilitado (cuenta de correo confidencial)

Cuarto.- Comunicar la presente resolución a los representantes del personal de esta Administración a los efectos oportunos.

Ho mana i signa l'alcalde president a Burjassot en la data expressada a l'inici.

Lo manda y firma el alcalde-presidente en Burjassot en la fecha expresada al principio.

Firmado por el Alcalde
Rafael García García
22/04/2026 12:27:40

Firmado por la Vicesecretaria
MARÍA NIEVES ESPINOSA
ROCA
22/04/2026 12:19:50