

"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (...)" Art. 1 de la Declaración Universal de los DD HH  
"Tots els éssers humans naixen lliures i iguals en dignitat i drets (...)" Art. 1 de la Declaració Universal dels DD HH

**Queja** 2402629  
**Materia** Empleo  
**Asunto** Empleo público: falta de respuesta a solicitudes y denuncias formuladas por empleado público.

## RESOLUCIÓN DE CIERRE

El 08/07/2024 registramos un escrito que identificamos con el número de queja 2402629. La persona interesada presentaba una queja por falta de respuesta a once escritos presentados ante el Ayuntamiento de Villajoyosa entre los días 28/11/2023 y 23/04/2024 denunciando situación que calificaba de acoso laboral y comunicando actuaciones que consideraba irregulares.

El 17/07/2024 solicitamos al Ayuntamiento que nos aportara informe sobre este asunto, lo que realizó el 28/08/2024, una vez superado el plazo de un mes que le habíamos otorgado. Junto al informe aportaba otro, emitido por el Técnico Auxiliar de Prevención el 23/07/2024 en el que se efectuaban dos recomendaciones al Ayuntamiento: la primera, actualizar la evaluación de factores psicosociales de todos los departamentos municipales (comenzando por la Policía Local), y la segunda, aprobar y aplicar mediante resolución el procedimiento de prevención del acoso laboral negociado con los representantes de los trabajadores.

Trasladamos la respuesta del Ayuntamiento a la persona promotora de la queja, que se mostró en desacuerdo con el contenido del informe municipal.

El 04/09/2024 solicitamos al Ayuntamiento que ampliara su informe concretando si se habían atendido las recomendaciones plasmadas en el informe del Técnico Auxiliar de Prevención de 23/07/2024. Sin embargo, no recibimos respuesta del Ayuntamiento en el plazo de un mes que le otorgamos para ello.

El 16/10/2024 dictamos Resolución de consideraciones a la Administración en la que apreciamos que el Ayuntamiento de Villajoyosa había vulnerado el derecho a la buena administración (artículos 9 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana y 41 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea). Y ello, de un lado, por demorar injustificadamente el análisis de los escritos presentados por la persona interesada en los que denunciaba situaciones que calificaba de acoso laboral y otras irregularidades en la actuación municipal. Señalábamos al respecto que, si bien el Técnico municipal competente había descartado la comisión de infracciones disciplinaria, sí observaba la existencia de un conflicto laboral en el Cuerpo de la Policía Local. Y de otro lado, por no ser atendidas las recomendaciones del Técnico municipal consistentes en la actualización de la evaluación de los riesgos psicosociales en el Cuerpo de la Policía Local y en la activación del Protocolo que contienen el procedimiento de prevención del acoso laboral.

En base a ello, en la Resolución de 16/10/2024 efectuamos al Ayuntamiento de Villajoyosa las siguientes consideraciones:

1. RECORDAMOS EL DEBER LEGAL de colaborar con el Síndic de Greuges, facilitando la información solicitada. Ello por lo que respecta a la emisión del primer informe una vez superado el plazo concedido y a la falta de emisión del informe ampliatorio solicitado el 04/09/2024.
2. RECOMENDAMOS que disponga lo necesario para, de forma inmediata, atender las recomendaciones plasmadas por el Técnico municipal en su informe de 23/07/2024 consistentes en la actualización de la evaluación de riesgos psicosociales y la activación del Protocolo Integral de Acoso Laboral, Conflicto Interpersonal, Acoso Sexual y por razón de sexo, aprobado mediante Resolución del Concejal de Personal del Ayuntamiento de Villajoyosa el 22/08/2024.

Otorgamos al Ayuntamiento el plazo de un mes para que manifestara expresamente si aceptaba o no nuestras consideraciones y, en su caso, indicara las medidas a adoptar para darles cumplimiento. La Resolución de consideraciones fue notificada al Ayuntamiento el 17/10/2024.

Ese mismo día, 17/10/2024, recibimos el informe ampliatorio que habíamos solicitado al Ayuntamiento el 04/09/2024. El Ayuntamiento nos decía que, sobre la actualización de la evaluación de factores psicosociales de los departamentos municipales, se había iniciado el procedimiento de renovación del contrato para la prestación del servicio de prevención ajeno, en cuyo pliego de condiciones expresamente constan obligaciones al respecto. Además, sobre la aplicación del Protocolo Integral de Acoso Laboral, Conflicto Interpersonal, Acoso Sexual y por razón de sexo, el Ayuntamiento señalaba que no había habido lugar a su aplicación a causa del cese del interesado el 13/05/2024 por haber obtenido otro puesto de trabajo en el sector público, siendo inexistente desde entonces la relación de empleo que le vinculaba con el Ayuntamiento, circunstancia que había impedido aplicar las medidas contempladas en el procedimiento.

Dimos traslado del informe ampliatorio al interesado, que formuló las alegaciones que tuvo por convenientes.

El 04/11/2024 recibimos nuevo informe del Ayuntamiento de Villajoyosa, sobre nuestra Resolución de consideraciones. En relación a la primera de las consideraciones, el Ayuntamiento afirma que no respondió al Síndic por error interno en el proceso de tramitación y notificación del informe ampliatorio, que fue realizado el 04/10/2024. Y en relación a esta consideración primera, dice expresamente el Ayuntamiento:

1. Rechazar la consideración del deber de colaboración: No siendo necesaria aplicar la consideración al resultar que ya se había atendido ésta con anterioridad, se recomienda rechazar el recordatorio del deber legal de colaborar con el Síndic de Greuges, entendiéndose que sí se dispuso la información y sí se emitió el 7/10/2024, por parte del Técnico municipal, el informe requerido por el organismo y, para mayor abundamiento, el mismo se refiere y amplía en el presente informe, siendo el caso que un error material impidió formalizar la notificación del informe requerido en el plazo establecido inicialmente.

En relación a la segunda consideración, el Ayuntamiento señala que la acepta expresamente, relatando las medidas que fueron adoptadas con anterioridad para intentar solucionar el conflicto laboral pese a que en aquel momento el Protocolo aún no se había aprobado:

2. Aceptar la consideración de atender las recomendaciones del Técnico municipal plasmadas en su informe de 23/07/2024, al haber sido atendidas e implementadas a pesar de no haber sido notificadas al Síndic de Greuges, como así se detalla en el informe del mismo de 7/10/2024, cuya copia se anexa al presente documento. Para mayor abundamiento subrayar que, durante el breve periodo de tiempo transcurrido entre la manifestación del potencial conflicto (28/11/2023) y el cese del interesado en la plantilla municipal (05/04/2024), 4 meses y 9 días y, a pesar de que todavía no se había aprobado formalmente el procedimiento aplicable, sí se adoptaron medidas proactivas destinadas a la resolución del conflicto laboral equiparables a las indicadas en el procedimiento finalmente aprobado en base a la Ley 17/2017 de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana y bajo el asesoramiento del servicio ajeno de prevención, recogidas en los informes anteriores, como:
  - Reforzar el código ético de convivencia, respeto y colaboración, desarrollando la Orden de 2 de octubre de 2023, en vigor el día 1/11/2023, sobre estructura, funciones y composición de la policía local, enfatizando los valores de profesionalidad y respeto entre compañeros, y la reunión del Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo, de 31/01/24, para la aprobación del procedimiento operativo, protocolo integral de acoso laboral, conflicto interpersonal, acoso sexual y por razón del sexo.
  - Fomentar la resolución pacífica y el seguimiento del conflicto mediante la intervención de la Jefatura de la Policía Local, convocando las reuniones del Consejo de Policía y la Junta de Mandos, a la que pertenecen los implicados en el conflicto, buscando soluciones constructivas a fin de promover conciliación.
  - Ajustar temporalmente la asignación de turnos y funciones del colectivo, más en concreto asignando al interesado al turno de noche para su alejamiento del señor (...), medidas organizativas implantadas con el objetivo de evitar interacciones controvertidas entre los implicados y prevenir una escalada del conflicto.

Llegados a este punto se hace evidente que desde el Ayuntamiento de Villajoyosa no se han realizado las actuaciones necesarias para atender las recomendaciones del Síndic contenidas en la Resolución de consideraciones de 16/10/2024.

Así, **en cuanto a la consideración primera, se rechaza por el Ayuntamiento** el recordatorio del deber de colaboración con esta institución en el entendimiento de que el informe solicitado fue realizado a tiempo por el Técnico correspondiente, si bien afirma que no nos fue remitido por *error material* o *error interno en el proceso de tramitación y notificación del informe*. Sin embargo, este argumento no resulta atendible, pues lo determinante es que el informe se traslade a tiempo al Síndic a fin de poder valorar ajustadamente todos los contornos de la problemática planteada por el interesado, apreciación que resulta imposible o cuanto menos parcial si no se aporta, por la razón que sea, la documentación solicitada a la Administración.

**En cuanto a la segunda consideración**, en el informe ampliatorio que recibimos el 17/10/2024 el Ayuntamiento señalaba la **imposibilidad de aplicar las medidas contempladas en el Protocolo Integral de Acoso Laboral, Conflicto Interpersonal, Acoso Sexual y por razón de sexo, a causa del cese del interesado** en la relación de empleo que le vinculaba con el Ayuntamiento al haberse incorporado a otra Administración. Esta razón, que se reitera en el informe municipal recibido el 04/11/2024, justifica el proceder del Ayuntamiento e impide, de forma sobrevenida, la implementación de las medidas previstas en el Protocolo. De otro lado, por lo que afecta a la **actualización de la evaluación de riesgos psicosociales**, en el informe del Ayuntamiento recibido

el 17/10/2024 se da cuenta del dictado de resolución por la Alcaldía, de 23/07/2024, para el **inicio del expediente de renovación del contrato** para la prestación del servicio de prevención ajeno, «con indicación expresa en el pliego de condiciones de que el adjudicatario adquiere entre otras, la obligación de planificar y evaluar anualmente los factores psicosociales departamentales de los empleados municipales.»

En atención a lo expuesto, **ACORDAMOS EL CIERRE DEL PRESENTE EXPEDIENTE DE QUEJA** y la notificación de esta resolución a todas las partes.

### **Aviso plazos DANA 2024**

Las entidades locales y las personas directamente afectadas por la DANA tienen suspendido el cumplimiento de los plazos con el Síndic hasta el 06/01/2025. Más detalles en la [resolución del Síndic de 06/11/2024](#) y en [www.elsindic.com](http://www.elsindic.com).

Ángel Luna González  
Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana