



**GENERALITAT  
VALENCIANA**

Conselleria de Justícia, Administració  
Pública, Reformes Democràtiques  
i Llibertats Públiques

**RESOLUCIÓN de la Dirección General de Función Pública, por la que se aprueba el reglamento de funcionamiento interno de las Unidades de Resolución de Conflictos, en el ámbito de la Administración de la Generalitat (URC)**

El Acuerdo de 17 de junio de 2016, del Consell, de ratificación del Acuerdo de Legislatura, de la Mesa General de Negociación del personal funcionario, estatutario y laboral de la Generalitat (MGN I ), de 9 de junio de 2016, recoge el compromiso de la Generalitat de revisión con nueva negociación, entre otros, del protocolo de actuación ante el acoso moral en el trabajo (*mobbing*), en la Administración de la Generalitat. Encontrándose vigente el protocolo de actuación sobre acoso sexual y por razón de sexo, se ha procedido a la revisión y unificación de los mismos.

Por ello, se ha elaborado el Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral en la Administración de la Generalitat, que fue aprobado en la reunión de la Comisión Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo de los ámbitos de Justicia, Administración Pública y Docente, de 4 de octubre de 2017 y ratificado, posteriormente, por la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASESA), en la reunión de 19 de diciembre de 2017 y publicado en el DOGV núm. 8223, 30.01.2018, corrección de errores de DOGV núm. 8229, 07.02.2018.

En el citado Protocolo se prevé la constitución de las Unidades de Resolución de Conflictos (en adelante URC) y encomienda a la Dirección General de Función Pública la elaboración de un reglamento de funcionamiento interno de las URC.

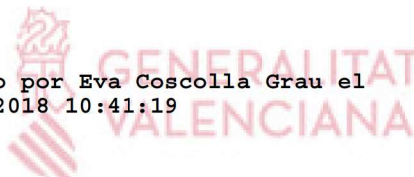
Por todo lo anterior, y haciendo uso de las atribuciones que confieren a esta Dirección General de Función Pública el artículo 11, del Decreto 87/2017, de 7 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Pública, resuelvo:

Único

Aprobar el Reglamento de funcionamiento interno de las Unidades de Resolución de Conflictos (URC) en el ámbito de la Administración de la Generalitat, que figura como anexo.

La directora general de Función Pública

Firmado por Eva Coscolla Grau el  
06/07/2018 10:41:19



## ANEXO

### REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LAS UNIDADES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS (URC), EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA GENERALITAT

#### ÍNDICE

- Artículo 1. Objeto
- Artículo 2. Ámbito de aplicación
- Artículo 3. Funciones de la URC
- Artículo 4. Composición
- Artículo 5. Abstención y recusación
- Artículo 6. Solicitudes de intervención
- Artículo 7. Atribuciones de quienes componen las URC
- Artículo 8. Consideraciones en la actuación de la URC
- Artículo 9. Funcionamiento
- Artículo 10. Sesiones de la URC
- Artículo 11. Toma de decisiones y acuerdos
- Artículo 12. Actas
- Artículo 13. Actuaciones que afecten a personal que presta servicios en centros de otros sectores
- Artículo 14. Régimen jurídico
- Artículo 15. Modificación y publicidad del Reglamento
- Disposición adicional única.
- Disposición transitoria única.

#### REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO

##### *Artículo 1. Objeto*

El presente Reglamento regula la composición y funcionamiento interno de las URC del ámbito de Función Pública, de las provincias de Alicante, Castelló y València.

##### *Artículo 2. Ámbito de aplicación*

Este Reglamento será de aplicación:

1. A todos los centros, servicios y unidades dependientes de la Administración de la Generalitat, entendida ésta como el conjunto de órganos y unidades administrativas en los que se estructuran los servicios centrales y periféricos de la Presidencia de la Generalitat, de la Vicepresidencia del Consell y de cada una de las consellerias, incluyendo a sus organismos autónomos y con la excepción del sector sanitario, docente no universitario y de justicia.

2. A todo el personal empleado público perteneciente al sector de la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos que presten servicios en las dependencias del apartado 1, con independencia de cual sea su relación jurídica con la Administración de la Generalitat, y que esté gestionado por la Dirección General de Función Pública (en adelante DGFP).

3. Al personal referido en el apartado anterior que preste servicios en centros de los sectores excluidos.

#### *Artículo 3. Funciones de la URC*

1. Gestionar las situaciones conflictivas recibidas que puedan posibilitar cuadros de acoso en el entorno laboral mediante estrategias de mediación.

2. Proponer actuaciones para su prevención y resolución.

3. Realizar un seguimiento de las medidas propuestas.

#### *Artículo 4. Composición*

1. Por resolución de la DGFP se realizará el nombramiento de las personas propuestas por cada organización sindical, por las subsecretarías o, en su caso, por el órgano competente en materia de personal del organismo autónomo afectado, así como, por la propia DGFP, que será actualizada conforme se vayan produciendo cambios en las designaciones.

2. La URC se compone de una persona en representación de la DGFP, que ejercerá de coordinadora y presidirá las sesiones, de otra persona, en representación de la conselleria u organismo autónomo en el que preste servicios la persona afectada, que ejercerá la secretaría y de dos personas en representación de las organizaciones sindicales, una por cada organización sindical que corresponda por el turno establecido en el apartado 3, de este artículo. Por tanto, la URC estará integrada por cuatro miembros y tendrá carácter paritario, respecto al género y también a la proporción de representantes de la administración y de las organizaciones sindicales.

3. Quienes representen a las organizaciones sindicales actuarán conforme al sorteo celebrado para iniciar el turno: 1º CCOO-PV, 2º INTERSINDICAL (IV), 3º CSI-F, 4º UGT-PV, y del siguiente modo:

#### Alicante:

Primera: IV/T1M - CSI-F/T2H

UGT-PV/S1M - CCOO-PV/S2H

Segunda: IV/T1H - CSI-F/T2M

UGT-PV/S1H - CCOO-PV/S2M

Tercera: IV/T1M - CSI-F/T2H

UGT-PV/S1M - CCOO-PV/S2H

Cuarta: IV/T1H - CSI-F/T2M

UGT-PV/S1H - CCOO-PV/S2M

#### Castelló:

Primera: CSI-F/T1M - UGT-PV/T2H

CCOO-PV/S1M - IV/S2H

Segunda: CSI-F/T1H - UGT-PV/T2M

CCOO-PV/S1H - IV/S2M

Tercera: CSI-F/T1M - UGT-PV/T2H

CCOO-PV/S1M - IV/S2H

Cuarta: CSI-F/T1H - UGT-PV/T2M

CCOO-PV/S1H - IV/S2M



#### València:

Primera: CCOO-PV/T1M - IV/T2H

CSI-F/S1M - UGT-PV/S2H

Segunda: CCOO-PV/T1H - IV/T2M

CSI-F/S1H - UGT-PV/S2M

Tercera: CCOO-PV/T1M - IV/T2H

CSI-F/S1M - UGT-PV/S2H

Cuarta: CCOO-PV/T1H - IV/T2M

CSI-F/S1H - UGT-PV/S2M

(Siglas: T= Titular, S= Suplente, M= Mujer, H= Hombre)

Cada pareja, de titulares y suplentes, actuante se incorporará al final de la lista para un nuevo nombramiento y se actuará sucesivamente.

#### *Artículo 5. Abstención y recusación*

1. Las personas que compongan la URC estarán sujetas a la normativa general vigente respecto a las obligaciones de abstención y recusación y se regirán por lo establecido en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

2. Así mismo, para garantizar la independencia en la toma de decisiones se entenderá que existe causa de abstención cuando coincida la afiliación sindical de la persona solicitante o la denunciada con la organización sindical que le haya correspondido constituir la URC. En estos casos pasará el turno a la organización sindical siguiente.

#### *Artículo 6. Solicitudes de intervención*

Podrán solicitar la intervención de la URC:

a) Cualquier persona empleada pública que considere lesionados sus derechos por conductas de acoso laboral de cualquier naturaleza (acoso moral, sexual, por razón del sexo, discriminatorio u otras situaciones de violencia laboral), que podrá ponerlo en conocimiento, personalmente o a través de quién le representante.

b) Las delegadas y delegados de prevención, miembros de juntas de personal, de comités de empresa o delegadas y delegados de personal, concedores de alguna situación conflictiva que puede posibilitar algún cuadro de acoso laboral, debiendo contar con el consentimiento de la persona empleada pública afectada.

c) Las personas responsables de cualquier órgano o unidad administrativa que tenga conocimiento de alguna situación conflictiva que pueda posibilitar algún cuadro de acoso laboral, respetando en todo momento el deber de sigilo profesional y confidencialidad.

d) El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Personal Propio, del INVASSAT.

e) Las subsecretarías de las consellerías o las unidades responsables en materia de personal de los organismos autónomos.

f) La Inspección General de Servicios.

#### *Artículo 7. Atribuciones de quienes componen las URC*

Para el desarrollo de sus funciones las personas que formen parte de las URC tendrán las siguientes atribuciones:

1. Acceder a los centros y dependencias del ámbito de actuación.

2. Acceder a la información y documentación necesarias en el ejercicio de esas funciones.

3. Realizar las entrevistas pertinentes al personal empleado público en el transcurso del procedimiento.

4. Solicitar apoyo y asesoramiento de personas expertas cuando se estime conveniente.

### *Artículo 8. Consideraciones en la actuación de la URC*

1. En todo momento se deberá guardar el debido sigilo y confidencialidad en todos los asuntos en los que se intervenga, observando un estricto respeto a lo previsto en la normativa vigente relativa a la protección de datos de carácter personal.

2. Los procedimientos deben estar dotados de rigor y cautela, velando para que la actuación ante una denuncia de acoso en el entorno laboral sea ágil y rápida, otorgue credibilidad y en todo momento proteja la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

3. Se garantizará, en todo caso, la protección de la víctima en lo relativo a la seguridad y la salud, teniendo en cuenta las consecuencias físicas o psicológicas que pudieran derivarse.

4. Se protegerán 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, derivado de las denuncias por acoso y las actuaciones derivadas de las mismas.

### *Artículo 9. Funcionamiento*

1. Todas las solicitudes de intervención deberán realizarse por escrito remitido al correo electrónico de la URC correspondiente. La persona coordinadora comunicará a la persona afectada la composición de la URC que le corresponda actuar para que en el plazo de 24 horas, manifieste lo que considere a efectos del artículo 5. Del mismo modo y a los mismos efectos se procederá con las personas componentes de la URC. Una vez determinada la composición, se remitirá la correspondiente acreditación a sus miembros.

Cuando las conductas señaladas no admitan mediación o no sean competencia de la URC se dará traslado del expediente al órgano competente, poniéndolo en conocimiento de la persona solicitante.

2. Si algún miembro de la URC recibiese una solicitud de actuación, la comunicará inmediatamente a quien ejerza de coordinadora o coordinador y le trasladará la documentación. Si no existe medio de comunicación seguro, le instará a convocar de inmediato la correspondiente reunión y durante ese lapso de tiempo será responsable de guardar el debido sigilo y confidencialidad.

3. Constarán en el Portal del Funcionario de la página web de la Generalitat, los correos electrónicos de las URC y los teléfonos de las personas coordinadoras de las tres provincias, así como el modelo de solicitud de actuación, el presente reglamento y la información de interés.

4. La persona coordinadora realizará las convocatorias, con 48 horas de antelación, sin orden del día específico y será responsable de la custodia de documentación y actas, así como de la coordinación de la URC de la provincia correspondiente, durante la tramitación del expediente. Una vez concluido, se remitirá al departamento de personal correspondiente para su archivo y custodia y éste será responsable de guardar el debido sigilo y confidencialidad.

5. En la formación de la voluntad se registrará, en lo no recogido en este reglamento, por la legislación de régimen jurídico de las administraciones públicas relativa a órganos colegiados.

6. En las actuaciones presenciales con las personas afectadas, la URC estará representada de forma paritaria, es decir, dos personas, una en representación de la administración y otra de las organizaciones sindicales, también en cuanto a género. De todo ello, se elaborará un documento con la información obtenida que sirva de base para la toma de decisiones.

7. La Unidad podrá solicitar la presencia de personas expertas cuando se considere necesario. En todo caso, cuando se trate de hechos que se refieran a un posible acoso sexual, la URC contará siempre con la asistencia de dichas personas expertas en estas situaciones.



#### *Artículo 10. Sesiones de la URC*

1. En las sesiones comparecerán: la persona coordinadora, quien represente a la Subsecretaría de la conselleria afectada o, en su caso, al órgano competente en materia de personal del organismo autónomo y dos representantes designados por las organizaciones sindicales, por riguroso orden de actuación, o sus suplentes respectivos.

2. Se considerará válidamente constituida con la asistencia de tres miembros, entre los que siempre se encontrarán las dos personas representantes de la Administración.

3. En la sesión, en su caso, se decidirá los miembros que tratarán directamente con la persona interesada.

#### *Artículo 11. Toma de decisiones y acuerdos*

1. Las decisiones y acuerdos se adoptarán por unanimidad y, en caso de no alcanzarse ésta, se regirá por la legislación de régimen jurídico de las administraciones públicas relativas a órganos colegiados. La presidencia contará con voto de calidad.

2. Los acuerdos y decisiones adoptadas, en su caso, se remitirán de inmediato a los órganos que determina el Protocolo, constatando la URC la efectiva toma en consideración de la misma.

#### *Artículo 12. Actas*

1. La persona que ejerza la secretaría levantará acta de cada sesión, con el contenido previsto en el artículo 18 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

2. Las actas se redactarán escuetamente, sin constancia de datos de carácter personal, con las claves que se establezcan y se aprobarán en la misma sesión.

#### *Artículo 13. Actuaciones que afecten a personal que presta servicios en centros de otros sectores*

Cuando la solicitud de intervención afecte al personal a que se refiere el art. 2.3 de este Reglamento, se constituirá la URC del sector al que pertenezca la persona afectada.

Asimismo, se comunicará el inicio de actuaciones a la URC, u órgano equivalente, correspondiente al centro en el que preste servicios la persona afectada, ambas actuarán de forma coordinada en la resolución de dicha situación.

#### *Artículo 14. Régimen jurídico*

La URC se regirá por el Protocolo de Prevención y Actuación ante el Acoso Laboral en la Administración de la Generalitat, aprobado el 19 de diciembre de 2017, en la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud en el Trabajo y por lo dispuesto en este Reglamento. Así mismo, será de aplicación la legislación vigente referida a esta materia.

#### *Artículo 15. Modificación y publicidad del Reglamento*

1. La modificación de este Reglamento se realizará por la Dirección General de Función Pública, de oficio o a petición de las personas coordinadoras de las URC, así como de cualquiera de las organizaciones sindicales con presencia en la Mesa Sectorial de Función Pública y CIVE.

2. Este reglamento se publicará en el portal del funcionario de la página web de la Generalitat y se trasladará a las personas designadas para formar parte de las URC.

#### *Disposición adicional única.*

A las actuaciones de las URC le será de aplicación el Decreto 24/1997, de 11 de febrero, del Gobierno Valenciano, sobre indemnizaciones por razón del servicio y gratificaciones por servicios extraordinarios.

*Disposición transitoria única.*

Una vez concluyan las elecciones sindicales del sector de función pública, si sus resultados dan lugar a la modificación de la composición de la Mesa Sectorial de Función Pública y de la CIVE, por la inclusión o exclusión de alguna organización sindical, se procederá a la actualización de la representación sindical realizando los ajustes oportunos, tanto con la designación de miembros de la URC, como en el turno de intervenciones.