



**Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León**  
**Ilmo. Sr. Director General de Relaciones Institucionales**  
**C/ Santiago Alba, 1**  
**47008 - VALLADOLID**

**Expediente: 901/2019**

**Asunto: Colegio XXX / Presunto acoso laboral / Resolución**

**Centro directivo: Consejería de Educación**

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente que se tramita con el número arriba indicado, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, en dicho expediente se hacía alusión al trabajador fijo del Ayuntamiento de XXX, y en concreto, al periodo temporal en que el mismo prestó sus servicios, con categoría de conserje, en el Colegio XXX (desde el 01/09/2003 hasta el 01/09/2019).

Según manifestaciones del reclamante, XXX desempeñó su trabajo con absoluta normalidad durante los cursos 2003/2017. Sin embargo, continuaba indicando que *“En el curso 2017/2018 cambió el equipo de dirección y fue convocado el 22 de noviembre de 2018 a una reunión con la Directora XXX y el Jefe de Estudios XXX (...)”*. Por lo demás, se realizaba en el escrito de queja una larga (aunque, según el reclamante, no exhaustiva exposición de hechos) que ponía de manifiesto, también según el autor de la queja, *“una actitud de acoso protagonizada por la Directora del centro y miembros del equipo directivo en connivencia con algunos representantes de la AMPA”*.

Iniciada la investigación oportuna, se solicitó, en su día, información al Ayuntamiento de XXX, trámite que fue cumplimentado mediante el correspondiente escrito de fecha de entrada 28 de mayo de 2020. Posteriormente, y mediante otro de 13 de julio de 2020, esta Institución trasladó su contenido al autor de la queja con el fin de que alegara, como efectivamente hizo, lo que considerase conveniente.



En concreto, se adjunta al escrito remitido por el Ayuntamiento de XXX un informe de la Sra. Técnico de Gestión Educativa, de 8 de mayo de 2019, así como un informe de la Sra. Técnico de Administración General, también de fecha 8 de mayo de 2019. Se indicaba en el primero que *“El 4 marzo de 2019, XXX informa de su situación de incapacidad temporal en la Oficina de Educación, y nuevamente se le comunica la posibilidad de traslado a otro centro, siendo esta la única forma de resolver el problema por parte del Ayuntamiento, ya que las otras personas implicadas en estos hechos no dependen de esta Administración”*. En la misma línea, se señalaba en el informe de la Sra. Técnico de Administración General que *“tanto la Directora, como el Jefe de Estudios y demás personal docente del centro educativo, no son trabajadores dependientes de este Ayuntamiento, así como tampoco los miembros de la asociación que compone el AMPA, motivo por el cual esta Administración Municipal no tiene competencias para depurar responsabilidades sobre el resto de partes implicadas en los hechos enunciados”*.

En consecuencia, con fechas 29 de enero y 23 de marzo de 2021, nos dirigimos a esa Consejería en relación con la problemática expuesta. Dichos requerimientos han sido atendidos mediante escritos de fechas de entrada 19 de marzo y 19 de mayo de 2021.

A la vista de lo informado, así como de la restante documentación que obra en poder de esta Institución, procede realizar las siguientes consideraciones.

El análisis de la cuestión planteada debe de partir de los siguientes hechos que, de forma resumida, se relacionan a continuación:

1.- Mediante escrito de fecha de entrada 12 de abril de 2019, XXX se dirige a la “Inspección de Educación en XXX” relatando una serie de hechos que, según el citado escrito, ponen de manifiesto *“una actitud de acoso protagonizada por la Directora del centro y miembros del equipo directivo en connivencia con algunos representantes de la AMPA, cuya finalidad es el acoso del docente por causas que desconoce”*. En este mismo escrito solicita *“que actúe sus competencias en la materia, proteja de la conducta ilícita al exponente, investigue, y en su caso, depure las responsabilidades correspondientes”*.

2.- A la vista del citado escrito, el Inspector de Educación del centro cita, vía telefónica, a la Directora para que comparezca en la Dirección Provincial de Educación el día 25 de abril de 2019 a las 10.20 horas. Consta “Acta de comparecencia de XXX, Directora del CEIP XXX”.

3.- Informe-Propuesta del Inspector de Educación del centro de 25 de abril de 2019, de conformidad con el cual *“no parecen constatarse los hechos tal y como se describen por parte del interesado”*, y propone comunicar a XXX lo siguiente: *“Recibido*



*escrito con fecha de registro de entrada 12-04-2019 10:52:14 en esta Dirección Provincial de Educación, y realizadas las actuaciones oportunas, parecen no constatarse los hechos, tal y como se describen en el mismo”.*

4.- Mediante escrito del Director Provincial de Educación de 27 de mayo de 2019, se comunica a XXX que *“una vez recibida la denuncia formulada, el Inspector del centro se reúne con la Directora del CEIP el día 25 de abril de 2019. De las declaraciones de la Directora (...) no se constatan los hechos tal como se describen en su escrito de 12 de abril de 2019”.*

5.- Con fecha de entrada 11 de junio de 2019, XXX se dirige a la Dirección Provincial de Educación mediante escrito en el que solicita copia de las declaraciones efectuadas por la Directora, y *“reitera su solicitud inicial para que la Inspección o esa Dirección (...) proteja al exponente de la conducta ilícita denunciada, investigue, y en su caso, depure las responsabilidades correspondientes informando de todo ello a esta parte”.*

6.- Informe-Propuesta del Inspector de Educación del centro de 25 de junio de 2019, de conformidad con el cual *“el escrito registrado el 11-6-2019 no aporta pruebas que contradigan lo declarado por la Sra. Directora del CEIP XXX”,* y propone comunicar a XXX lo siguiente: *“Recibido escrito con fecha de registro de entrada 11-06-2019 13:48:27 en esta Dirección Provincial de Educación, y realizadas las actuaciones oportunas, reiterarle lo manifestado anteriormente, y trasladarle copia de las declaraciones efectuadas por la Directora”.*

7.- Mediante escrito del Director Provincial de Educación de 3 de julio de 2019, se comunica a XXX que *“Recibido escrito con fecha de registro de entrada 11-06-2019 13:48:27 en esta Dirección Provincial de Educación, y realizadas las actuaciones oportunas, reiterarle lo manifestado anteriormente, y trasladarle copia de las declaraciones efectuadas por la Directora”.*

A la vista de lo expuesto, concluye el informe de esa Consejería, de fecha de entrada 19 de mayo de 2021, indicando que *«Desde la Dirección Provincial de Educación de XXX se considera que se han realizado las actuaciones precisas para el esclarecimiento de cualquier conducta que, presuntamente, fuera imputable a la Dirección del centro durante el tiempo en que el interesado prestó servicios en el CEIP XXX, sin que se constataran los hechos denunciados”.* No obstante, se añade a continuación que *“por otra parte, si el interesado considerase insatisfactorias o insuficientes tales actuaciones, podría haber presentado (no se prevé el inicio por la Administración) la comunicación de situación de violencia interna en el trabajo,*



*iniciando así el protocolo para situaciones de violencia en el trabajo, no procediendo la apertura del mismo de oficio por la Administración”.*

Es cierto que no resulta de la documentación analizada que XXX haya presentado la correspondiente comunicación de situación de violencia interna en el trabajo, y también que, a través del enlace del enlace <https://empleopublico.jcyl.es>, se accede al apartado “Actuación ante situaciones de violencia en el trabajo”, y que en el mismo se publica el Protocolo “PE SST 10 Actuación ante situaciones de violencia en el trabajo” y sus correspondientes Anexos (el Anexo II contiene el modelo de comunicación de situación de violencia interna en el trabajo, y consta de dos documentos Anexo II.A y Anexo II.B).

*Dicho Protocolo “contempla las diferentes situaciones de violencia laboral, por lo que para su desarrollo se plantean diferentes sistemáticas para los dos tipos fundamentales de violencia en el trabajo (...) desarrollándose, dentro de este procedimiento, protocolos de actuación específicos para cada una de las situaciones genéricas de violencia laboral contempladas: Protocolo de actuación frente a situaciones de violencia externa en el trabajo, y Protocolo de actuación frente a situaciones de violencia interna en el trabajo”.*

En concreto, el Protocolo de actuación frente a situaciones de violencia interna en el trabajo distingue tres actuaciones de intervención (iniciación, investigación, y resolución), y señala que la primera *«se inicia a partir de la presentación de la comunicación de situación de violencia interna en el trabajo, modelo incluido en el ANEXO II –que a efectos de este protocolo se considerara como “denuncia”– aportado por la presunta víctima, por su representante legal, por los representantes de los empleados públicos en el ámbito en donde aquélla preste sus servicios, siempre y cuando se acredite, en estos últimos casos, que ostentan dicha representación».*

Sin embargo, también es cierto que no resulta de la documentación incorporada al expediente que se haya puesto en conocimiento de XXX la posibilidad de presentar dicha comunicación (posibilidad que, entendemos, no puede descartarse que conociera), y ello pese al contenido de sus escritos de 12 de abril de 2019 (en el que solicita *“que actúe sus competencias en la materia, proteja de la conducta ilícita al exponente, investigue, y en su caso, depure las responsabilidades correspondientes”*), y de 11 de junio de 2019 en el que *“reitera su solicitud inicial para que la Inspección o esa Dirección (...) proteja al exponente de la conducta ilícita denunciada, investigue, y en su caso, depure las responsabilidades correspondientes informando de todo ello a esta parte”.*

Por lo tanto, y a juicio de esta Institución, entendemos que en actuaciones sucesivas, en todos aquellos supuestos en que se tenga conocimiento de la existencia de



una posible conducta de violencia física o psicológica a nivel interno, se informe al afectado de la existencia del Protocolo “PE SST 10 Actuación ante situaciones de violencia en el trabajo”, y en consecuencia, de la posibilidad que le asiste de presentar la correspondiente comunicación de situación de violencia interna en el trabajo (Anexo II del Protocolo).

En virtud de todo lo expuesto, y al amparo de las facultades conferidas por el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y por la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común, consideramos oportuno formular la siguiente **Resolución:**

**Que por parte de ese Centro Directivo, y en todos aquellos supuestos en que se tenga conocimiento de la existencia de una posible conducta de violencia física o psicológica a nivel interno, se informe al afectado de la existencia del Protocolo “PE SST 10 Actuación ante situaciones de violencia en el trabajo”, y en consecuencia, de la posibilidad que le asiste de presentar la correspondiente comunicación de situación de violencia interna en el trabajo (Anexo II del Protocolo).**

Esta es nuestra resolución y así se la hacemos saber, con el ruego de que nos comunique de forma motivada la aceptación o no aceptación de la misma por parte del órgano que corresponda de la Consejería de Educación en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.

Una vez realizadas las comunicaciones oportunas, se acuerda publicar la presente Resolución en la página web de esta Institución, previa disociación de los datos de carácter personal que contuviera.

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

EL PROCURADOR DEL COMÚN

Tomás Quintana López