



**Universidad de Salamanca
Magfco. y Excmo. Sr. Rector
Calle Patio de Escuelas, 1
37008 SALAMANCA**

Asunto: Tribunales Extraordinarios y otros.

Magfco. y Excmo. Sr. Rector

De nuevo nos dirigimos a V.E. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente **3917/2021**, referencia a la que rogamos haga mención en posteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Dicho expediente deriva del registrado con el número 4524/2019, actualmente archivado, y en el que, como recordará, el reclamante hacía alusión a XXX, Catedrático de XXX de la Facultad de XXX, y en concreto, a la problemática relacionada con la concesión de solicitudes de calificación por tribunales extraordinarios a estudiantes que *“habían intervenido activamente en la campaña de acoso, injurias y amenazas”* contra dicho profesor.

Como recordará también, con fecha 30 de noviembre de 2020, nos dirigimos a V.E. mediante la correspondiente Resolución en la que literalmente se indicaba: **“Que por parte de la Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral se agilice el procedimiento que ha sido iniciado por XXX, mediante escrito de fecha 2 de septiembre de 2019, y que se regula en el Reglamento de Prevención del acoso en el entorno laboral, aprobado en la sesión del Consejo de Gobierno de 30 octubre 2014”**.

Posteriormente, con fecha 19 de febrero de 2021, se recibió una comunicación de la Universidad de Salamanca de la que resultaba que se había decidido aceptar la Resolución formulada. En concreto, se puso de manifiesto a esta Institución que *“En relación a la Resolución de esa Procuraduría, de fecha 30 de noviembre de 2020 (...), en la que se requiere que, por parte de la Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral, se agilice el procedimiento iniciado por XXX, se comunica a esa Institución que la Universidad de Salamanca acepta dicha Resolución con objeto de dar una respuesta a la solicitud planteada”*.



Sin embargo, en el presente expediente (3917/2021) el autor de la queja señala inicialmente *«Que hasta el día 3 de marzo de 2021, XXX no ha recibido escrito de respuesta por parte del Sr. Presidente de la Comisión de Prevención del Acoso. En dicho escrito breve se afirma, entre otros extremos, “Sentimos no poder ayudarle”»,* y que *“por este motivo, envió y registró el día 7 de marzo de 2021 dos escritos, reiterando sus solicitudes a la Comisión de Prevención del Acoso”*. No obstante, y en un momento posterior, el autor de la queja nos indica que dichos escritos (de 7 de marzo) han sido objeto de respuesta mediante otro de la Gerencia de 20 de julio de 2021 en el que *“se inadmite su solicitud”*, y que a la vista del mismo ha dirigido un nuevo escrito al Presidente de la Comisión de Prevención del Acoso de fecha 20 de julio de 2021, cuya respuesta no consta en la fecha de la presente Resolución.

En consecuencia, y mediante escrito de 9 de julio de 2021, nos dirigimos a V.E para que nos informara acerca de la problemática planteada. Dicho trámite ha sido cumplimentado mediante un informe de fecha de entrada 22 de julio 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.

1.-Falta de respuesta al escrito de 20 de julio de 2021 dirigido por XXX a la Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral.

XXX, mediante escrito de 2 de septiembre de 2019, se dirigió a la Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral, y esta última, mediante otro de 3 de marzo de 2021, puso en su conocimiento lo siguiente:

“Estimado profesor (...) le informo que la Comisión de Acoso se ha reunido esta mañana para valorar su solicitud.

Analizada su petición, consideramos que la misma no se corresponde con los objetivos y fines de actuación de esta Comisión, por cuanto no se deduce, de un problema administrativo sobre la adecuada custodia de documentos, una situación de acoso hacia Vd. Por otra parte, la Comisión ni puede ni debe entrar en la valoración administrativa de una presunta pérdida de documentos porque no es su cometido. Sentimos no poder ayudarle en esta ocasión, y así mismo le pedimos excusas en atender con retraso su solicitud. La dimisión de su anterior presidente y distintos procesos de elección de nuevos miembros ha sido la causa del citado retraso. Un cordial saludo”.

Con posterioridad, y teniendo en cuenta el contenido de la citada comunicación, XXX se dirigió nuevamente a la Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral mediante dos escritos (ambos de fecha 7 de marzo de 2021). Dichos escritos han



sido objeto de respuesta mediante otro de la Gerencia de 20 de julio de 2021 en el que literalmente se indica *“En relación a sus escritos de fecha 7 de marzo de 2021, tengo a bien comunicarle que, dado que no se aportan nuevos datos que no hayan sido analizados por la Comisión de Prevención de Acoso en varias reuniones precedentes, se inadmite su solicitud”*.

En consecuencia, y teniendo en cuenta que, mediante comunicación de la Gerencia de 20 de julio de 2021 se *“inadmite su solicitud”*, y mediante escrito de esta misma fecha (20 de julio), XXX se dirigió de nuevo a la Comisión de Prevención del Acoso, escrito cuya respuesta no consta en la fecha de la presente Resolución.

Pues bien, y como decíamos al principio, en el presente expediente (y en el expediente 4524/2019, actualmente archivado) el reclamante hacía alusión a la problemática relacionada con la concesión de solicitudes de calificación por tribunales extraordinarios a estudiantes que *“habían intervenido activamente en la campaña de acoso, injurias y amenazas”* contra XXX, Catedrático de XXX de la Facultad de XXX de la Universidad de Salamanca.

En primer lugar, no parece ofrecer ninguna duda la existencia de dicha *“campaña de acoso, injurias y amenazas”*, teniendo en cuenta la Sentencia de la Audiencia Provincial de Salamanca de XXX, la Sentencia del Juzgado de Instrucción nº 2 de Salamanca de XXX, y finalmente, la reciente Sentencia del Juzgado de Instrucción nº 4 de Salamanca de XXX.

Por un lado, la Sentencia de la Audiencia Provincial de Salamanca de XXX condenó al denunciado como autor de una falta de injurias, y al abono de una indemnización por daño moral de 3.000,00 euros. Concretamente, como consecuencia de las manifestaciones vertidas en un correo electrónico de 25 de marzo de 2010 remitido por el denunciado a XXX, y en el que, según se indica en dicha Sentencia *“no se contienen sino descalificaciones de índole personal, ni siquiera profesional, del indicado denunciante (...) manifestamente vejatorias y totalmente innecesarias”*, añadiendo que el daño moral es incuestionable *“ya que es evidente el sufrimiento, zozobra y desasosiego que necesariamente tuvo que ocasionar en el denunciante la recepción del correo electrónico remitido por el denunciado incrementado, además, por la publicidad dada al mismo, ya que, aparte la polémica surgida en las redes sociales entre unos y otros alumnos del denunciante, es lo cierto, según se indica en el propio correo, que el mismo fue remitido también al Decano, Vicedecano y Secretario de la Facultad de XXX”*.

Por otro lado, la Sentencia del Juzgado de Instrucción nº 2 de Salamanca de XXX condenó al denunciado, en este caso como autor de una falta de injurias, vejaciones y amenazas, y al abono de una indemnización por daño moral de 3.000,00 euros. Dicha



Sentencia enjuicia las expresiones vertidas por el denunciado a través de los portales de Internet “periodistadigital.com” y “http://sísifo.es”, y añade que *“los comentarios y textos escritos (...) han generado gratuitamente (...) una ansiedad, desasosiego e inquietud en el denunciante que da lugar a un daño moral indemnizable, cuya cuantificación en la suma solicitada de 3.000 euros se considera proporcionada al padecimiento generado”*.

Finalmente, la Sentencia del Juzgado de Instrucción nº 4 de Salamanca de XXX (a la que se refiere XXX en uno de los escritos que dirigió a la Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral con fecha 7 de marzo de 2021) condenó al denunciado como autor de un delito leve de coacciones, y al abono de una indemnización por daño moral de 300 euros. En dicha Sentencia constan como hechos *probados que «1.XXX realizó tres llamadas al teléfono XXX, del que es titular XXX. Las llamadas se realizaron los días 31 de Enero de 2020 a las 16:29 horas, el 1 de Febrero de 2020 a las 9:42 horas y el 4 de Febrero de 2020 a las 19:35 horas, utilizando el mecanismo de “número oculto”. En las dos primeras llamadas XXX no habló, ni se identificó, y en la última, sin identificarse, le espetó a XXX... “no vas a descansar nunca...”»*.

En segundo lugar, y respecto a la concesión de solicitudes de calificación por tribunales extraordinarios (en principio, nueve durante los años 2010-2015) a estudiantes que *“habían intervenido activamente en la campaña de acoso, injurias y amenazas”* contra dicho profesor, no podemos sino remitirnos a lo expuesto en nuestra Resolución de 30 de noviembre de 2020.

En dicha Resolución se analizó la normativa reguladora de los citados tribunales (el Reglamento de Evaluación de la Universidad de Salamanca, aprobado en la sesión del Consejo de Gobierno de 19 de diciembre de 2008, y el acuerdo de 14 de noviembre de 2016, de la Comisión de Docencia, que ya exige expresamente el “informe escrito” del profesor afectado con carácter previo a la decisión de la Junta de Centro).

No obstante, también se citó la Sentencia del Juzgado de lo contencioso administrativo nº1 de Murcia, de 2 de enero de 2007 (a propósito de un recurso interpuesto por un profesor de Psicopatología Especial, contra la resolución de la Universidad de Murcia de 31 de julio de 2004, por la que se acuerda la celebración de un examen por el sistema de tribunal a una alumna de la Facultad de Psicología), que entendió que hubiera sido conveniente cumplimentar el trámite de la *“previa audiencia al profesor de la asignatura”*, así como la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de 3 de abril de 2009, que se pronuncia sobre un recurso interpuesto por una profesora de Econometría, contra la resolución de la Universidad de Castilla la Mancha de 14 de septiembre de 2004, por la que se acuerda conceder un tribunal extraordinario a una alumna de la Facultad de Económicas para la calificación de su



asignatura, y en la que se señala literalmente que *«debe reconocerse a la recurrente legitimación para interponer el presente recurso contencioso administrativo. Y ello porque es indudable que la designación de un Tribunal extraordinario para examinar a un alumno, dejando al margen al profesor titular de la asignatura, su “examinador natural”, como es el caso, le afecta en su esfera y actividad docente y personal, siendo, por tanto, una decisión a la que no puede ser ajena»*.

Por lo tanto, a la vista de lo expuesto, y con independencia de que la problemática que afecta a XXX se remonte a equipos decanales anteriores, consideramos que debe ser objeto de respuesta el escrito de 20 de julio de 2021 dirigido por XXX a la Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral, sin perjuicio del recurso a entrevistas o reuniones informales con el afectado, de conformidad con el artículo 5 del Reglamento interno de prevención del acoso en el entorno laboral (que reconoce a las personas solicitantes, entre otros, los siguientes derechos: 1.- Ser atendidas en los problemas relacionados con el acoso y/o las secuelas relacionadas con el mismo. 2.- La realización de un seguimiento durante todo el proceso 3.- Ser escuchadas, informadas y asesoradas y a recibir un trato justo. 4.- Recibir información para desarrollar sus habilidades personales para afrontar la situación 5.- Ser protegidas. 6.- Solicitar la intervención prevista en este Reglamento).

2.-Modificación del Reglamento interno de prevención del acoso en el entorno laboral de la Universidad de Salamanca (Consejo de Gobierno de 30 de octubre de 2014).

En otro orden de cosas, la problemática planteada en el presente expediente, así como en el anterior del que deriva el mismo (4524/2019), nos ha llevado a considerar que quizás pudiera ser conveniente valorar la modificación del Reglamento con el objetivo de incluir en el mismo actuaciones de protección, es decir, actuaciones tendentes a facilitar la recuperación del proyecto de vida personal y profesional de la persona sometida a acoso o violencia en el entorno profesional. En esta línea podemos citar los siguientes Protocolos:

1.- Acuerdo de 28 de enero de 2016, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se publica el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio, y frente a todas las formas de acoso y violencia en la Carrera Judicial.

“Artículo 1.

1. Los objetivos generales del protocolo son, en primer lugar, establecer las medidas oportunas dirigidas a evitar esas situaciones en la carrera judicial (prevención



primaria), en segundo lugar, establecer los procedimientos formales e informales adecuados en caso de presentarse una queja o una denuncia de acoso o violencia en el entorno profesional (prevención secundaria), y, en tercer lugar, facilitar la recuperación del proyecto de vida personal y profesional de la persona sometida a acoso o violencia en el entorno profesional, una vez haya quedado acreditada la realidad de la denuncia (prevención terciaria)”.

En concreto, el capítulo cuarto lleva por rúbrica “La prevención terciaria”, y en el mismo se ubica el artículo 13 (apoyo a las víctimas de acoso o violencia en el entorno profesional), que se encuentra redactado en los siguientes términos:

“Constatada la existencia de acoso o violencia en el entorno profesional en sentencia penal del órgano competente, y sin necesidad de que sea firme, o impuesta sanción administrativa por el órgano competente (...), sin necesidad tampoco de que sea firme, el Consejo General del Poder Judicial pondrá en marcha inmediatamente las medidas conducentes a favorecer la recuperación del proyecto profesional del juez o jueza perjudicado por dichas conductas, y, entre ellas, las siguientes:

c) Adoptará cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud de la persona afectada hasta su completo restablecimiento, en especial en cuanto al aspecto psicológico.

d) Asesorará a la víctima en relación con la prestación de asistencia sanitaria, en especial la atención psicológica, a que tenga derecho conforme al Régimen de Seguridad Social, ayudando a solventar problemas burocráticos.

e) Tramitará como derivadas de la contingencia de accidente de trabajo aquellas prestaciones de la Seguridad Social resultantes del acoso y la violencia producidos por consecuencia o con ocasión de la relación de servicio”.

2.- Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la Diputación de Salamanca (acuerdo plenario de 27 de febrero de 2018), que contempla tres ámbitos diferentes de actuación a los que se refiere el punto 7 en los siguientes términos:

“7.- Desarrollo.

De forma general las actividades contenidas se encuadran en tres ámbitos de actuación:

-De prevención. (Previas a la situación de riesgo).

-De intervención. (Durante la situación de riesgo).



-De protección. (Tras la situación de riesgo)”.

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**:

1.- Que se proceda a contestar el escrito de 20 de julio de 2021 dirigido por XXX a la Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral, sin perjuicio del recurso a entrevistas o reuniones informales con el afectado, de conformidad con el artículo 5 del Reglamento interno de prevención del acoso en el entorno laboral.

2.- Que se valore la modificación del Reglamento interno de prevención del acoso en el entorno laboral de la Universidad de Salamanca (Consejo de Gobierno de 30 de octubre de 2014) con el objetivo de que incluya actuaciones de protección, tendentes a facilitar la recuperación del proyecto de vida personal y profesional de la persona sometida a acoso o violencia en el entorno profesional.

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 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