



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

Asunto: Falta de respuesta a escritos

Excmo. Sr. Rector:

En esta Procuraduría se tramita el expediente registrado con el número de referencia **629/2022**, con motivo de una queja en la que se puso de manifiesto que, con fecha de XXX de noviembre de 2021, un docente de la Universidad de Salamanca, interpuso y registró un recurso de alzada ante el Rector de la Universidad, contra la Resolución del Presidente de la Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral que había sido comunicada al interesado con fecha de XXX de octubre de 2021, y en la que se indicaba que *“En relación a sus escritos de fecha XXX de julio de 2021 y teniendo en cuenta que reitera argumentos que ya han sido debatidos, analizados y resueltos por la Comisión de Prevención de Acoso en el Entorno Laboral y que, por lo tanto, no se aporta ningún elemento nuevo que no haya sido anteriormente sustanciado por dicha Comisión, no procede la convocatoria de dicho órgano”*

Según los términos de la queja, dicho recurso no había sido resuelto ni recibido contestación alguna por parte del Rector de la Universidad de Salamanca.

Además, según el escrito de queja, al interesado tampoco había recibido contestación ni comunicación alguna del Presidente de la Comisión de Prevención de Acoso en el Entorno Laboral, con relación al escrito que el docente había enviado y registrado con fecha de XXX de noviembre de 2021. A través de este escrito, el docente planteaba que no se había abordado la cuestión relativa a la denuncia que había hecho tras ser apartada de los tribunales extraordinarios de evaluación de ciertos alumnos, los cuales habrían intervenido activamente en una campaña de acoso, injurias y amenazas contra ella; y pedía que la Comisión adoptara medidas de conformidad con el Reglamento Interno de Prevención del Acoso en el Ámbito Laboral de la Universidad de Salamanca, en el marco del procedimiento especial que había sido iniciado en el mes de mayo de 2015 según lo dispuesto en el mismo Reglamento.

Por último, en el escrito de queja, de una forma más genérica, se hacía alusión a que la falta de respuesta por parte de las distintas autoridades académicas de la



Universidad de Salamanca era muestra de la situación de indefensión que el docente venía padeciendo desde hacía años.

Las cuestiones planteadas vienen a ser una reproducción del objeto de los expedientes que fueron tramitados en esta Procuraduría con los números de referencia 4525/2019 y 3917/2021.

El expediente 4524/2019 concluyó con la Resolución de 30 de noviembre de 2020 que fue dirigida a la Universidad de Salamanca en el siguiente sentido:

“Que por parte de la Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral se agilice el procedimiento que ha sido iniciado por (...), mediante escrito de fecha XXX 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”.

La Universidad de Salamanca aceptó la Resolución mediante comunicación fechada el XXX de febrero de 2021.

Por otro lado, el expediente 3917/2021 se inició con una nueva queja, basada en que, a pesar de la anterior Resolución de la Procuraduría, el docente no había recibido respuesta por parte del Presidente de la Comisión de Prevención de Acoso en el Entorno Laboral hasta el día XXX de marzo de 2021, y que dicha respuesta consistía en un breve escrito en el que, entre otros extremos, se señaló al interesado *“Sentimos no poder ayudarla”*, por lo que esta registró el XXX de marzo de 2021 otros dos escritos, reiterando su petición a la Comisión de Prevención de Acoso en el Entorno Laboral, para que adoptara medidas con las que hacer frente a su situación de acoso.

Mediante escrito de la Gerencia de XXX de abril de 2021, se inadmitió a trámite la solicitud que el interesado había expresado en sus escritos de XXX de marzo de 2021, al considerarse que no se habían aportado nuevos datos que no hubieran sido analizados por la Comisión de Prevención de Acoso en el Entorno Laboral en varias reuniones precedentes, por lo que dirigió un nuevo escrito a la Comisión con fecha XXX de julio de 2021 que, a fecha de presentación de la queja ante la Procuraduría, no había obtenido respuesta.

A partir de lo expuesto, el expediente 3917/2021 concluyó con la Resolución de 19 de octubre de 2021, dirigida a la Universidad de Salamanca en los siguientes términos:

“1.- Que se proceda a contestar el escrito de XXX de julio de 2021 dirigido por (...) a la Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral, sin perjuicio del recurso a entrevistas o reuniones informales con la afectada, 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 en el mismo actuaciones de protección, tendientes a facilitar la recuperación del proyecto de vida personal y profesional de la persona sometida a acoso o violencia en el entorno profesional”.

La Resolución también fue aceptada por la Universidad de Salamanca, mediante escrito de fecha XXX de octubre de 2021, indicando que había sido contestado el escrito del docente, y que, asimismo, la Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral analizaría, en próximas reuniones, la modificación del Reglamento Interno en los términos sugeridos por la Procuraduría.

Teniendo presente los antecedentes expuestos, con independencia de las demoras y/o faltas de respuesta a los escritos dirigidos por el docente a los órganos de la Universidad de Salamanca, una de las cuestiones de fondo suscitada en las distintas quejas tramitadas por esta Defensoría se puede concretar en la existencia de situaciones de acoso contra el docente, en especial por parte de ciertos alumnos que, incluso, llegaron a ser condenados en vía penal, lo que dio lugar a que, en el mes de junio de 2015, se iniciara el procedimiento especial contemplado en el artículo 8 del Reglamento Interno de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral; si bien, ello no supuso que se establecieran medidas concretas para prevenir y eliminar las situaciones de acoso denunciadas.

Otra de las cuestiones de fondo suscitadas se refiere a la exclusión del docente de los tribunales extraordinarios de evaluación a petición de ciertos alumnos que habrían participado en una campaña de acoso contra el docente, sin que fuera consultado el propio docente.

Con relación a las medidas que habrían de ser adoptadas ante la situación de acoso denunciada, en el informe remitido por la Universidad de Salamanca de fecha XXX de junio de 2022, se indica que el recurso formulado por el interesado contra la Resolución del Presidente de la Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral, la cual le había sido comunicada con fecha de XXX de octubre de 2021, fue inadmitido mediante Resolución del Rector de fecha XXX de mayo de 2022, argumentándose en la misma que la Resolución del Presidente de la Comisión no era susceptible de recurso conforme a lo dispuesto en el artículo 116.c de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, teniendo en consideración que el artículo 10.4 del Reglamento Interno de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral establece: *“La Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral carece de facultades ejecutivas. Sus decisiones aunque tienen carácter administrativo son de tipo recomendatorio y, por lo tanto, no son susceptibles de recurso”*.

Por otro lado, también se señala en el informe remitido por la Universidad de Salamanca que el escrito que el interesado dirigió al Presidente de la Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral el XXX de noviembre de 2021, solicitando medidas de actuación, fue respondido con fecha XXX de mayo de 2022, en el sentido de



que no procedía la convocatoria de dicho órgano, al no aportarse nuevos argumentos o datos a parte de los que ya habían sido debatidos, analizados y resueltos por la Comisión con anterioridad.

A ello se viene a añadir, a través de un informe de ampliación de la Universidad de Salamanca de fecha XXX de febrero de 2023, que los hechos relacionados por el interesado se inician en 2010, y que no existieron nuevas cuestiones que abordar con posterioridad al año 2018, así como que todos los conflictos suscitados (esencialmente de naturaleza administrativo-procedimental en procedimientos de evaluación docente) se han solventado, bien en el ámbito jurisdiccional correspondiente, o bien en los ámbitos y en las decisiones administrativas adoptadas por la Junta de Facultad de XXX y en las Resoluciones del Rectorado y de diversas Comisiones.

Con ello, por parte de la Universidad de Salamanca, se hace hincapié en que, con posterioridad a 2018, no ha habido ningún hecho relevante nuevo, así como que las actuaciones se han mantenido vivas exclusivamente por las múltiples y repetitivas reclamaciones que el docente ha dirigido a diversas instituciones y órganos de la Universidad; así como que la Junta de Facultad aprobó proponer a aquella para ocupar específicamente un puesto docente en la Universidad, lo que demuestra la inexistencia de hostilidad alguna frente a ella.

El transcurso del tiempo y las circunstancias llevan a una situación en la que, según la información recibida, la adopción de medidas en el marco del Reglamento Interno de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral de la Universidad de Salamanca dejaría de tener cualquier tipo de eficacia, aunque también es cierto que, conforme al artículo 2.3 de dicho Reglamento, entre las personas a las que se pretende proteger también se encuentran las *“que hubieran pertenecido a alguno de los colectivos anteriormente señalados (entre ellos el personal docente) y que ya no ostenten dicha condición, siempre y cuando hubieran solicitado el inicio del procedimiento con anterioridad a la finalización de su relación laboral o funcional”*.

En todo caso, al margen de las varias sentencias penales condenatorias por las agresiones sufridas por el docente del año 2011 y 2020, que son citadas en nuestra Resolución de 19 de octubre de 2021, es lo cierto que no consta que, en el ámbito de la Universidad, existiera una reacción conformada por medidas concretas para proteger al docente a través de los mecanismos establecidos en el Reglamento Interno de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral, en cuyo artículo 5 se reconoce el derecho a las personas protegidas a *“– Ser atendidas en los problemas relacionados con el acoso y/o las secuelas relacionadas con el mismo. – La realización de un seguimiento durante todo el proceso. – Ser acompañadas durante el iter procedimental establecido en este reglamento por una persona de su elección. – Ser escuchadas, informadas y asesoradas y a recibir un trato justo. – Recibir información para desarrollar sus habilidades*



personales para afrontar la situación. – Promover la recusación motivada de cualquiera de los miembros de la Comisión, en los términos previstos en la Ley 30/1992, de 26 de diciembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común”. Además, a las personas solicitantes de intervención, como era el caso, se les reconoce el derecho a “– Ser protegidas. – Solicitar la intervención prevista en el reglamento”.

Y, al margen de que no se haya podido constatar la adopción de medidas concretas para garantizar los derechos del docente a los que se ha hecho referencia, a pesar de las peticiones expresas que esta venía haciendo en sucesivos escritos, en estos momentos consideramos que convendría que la Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral valorase la forma en la que habría de actuarse para garantizar una protección más efectiva en lo sucesivo, teniendo como referencia el supuesto del docente a la que nos estamos refiriendo.

Por otro lado, debemos insistir en la medida propuesta en la Resolución emitida por esta Procuraduría el 19 de octubre de 2021, para que se valore la posible modificación del Reglamento Interno de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral, con el objetivo de incluir en el mismo actuaciones de protección más específicas, 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 cuanto a la segunda de las cuestiones que subyace de las quejas presentadas ante esta Defensoría, esto es, la exclusión del docente de los tribunales extraordinarios de evaluación a petición de ciertos alumnos que habrían participado en una campaña de acoso, aunque el interesado lo ha relacionado con dicha campaña, también es lo cierto que las actuaciones realizadas al respecto surgen de la aplicación del Reglamento de Evaluación de la Universidad de Salamanca, aprobado en sesión del Consejo de Gobierno de 19 de diciembre de 2008, modificado en las sesiones del mismo Consejo de 30 de octubre de 2009, 28 de mayo de 2015 y 27 de mayo de 2021.

El artículo 22.1 del Reglamento de Evaluación reconoce a los estudiantes el derecho a solicitar al pleno de la Junta de Centro, mediante escrito motivado, dirigido al Decanato o la Dirección del Centro, la calificación por un Tribunal Extraordinario; en tanto que el artículo 23.3, con relación a los Tribunales extraordinarios, establece que, “*A propuesta del estudiante, quedarán excluidos del sorteo aquellos profesores que acuerde motivadamente la Junta de Centro, previo informe de la Comisión de Docencia del Centro*”.

En nuestra Resolución de fecha 30 de noviembre de 2020, ya se vino a considerar la conveniencia de que el profesor afectado por la petición de exclusión de los sorteos para la realización de pruebas extraordinarias pudiera ser oído e informar al respecto, con carácter previo a la decisión que ha de tomar la Junta del Centro, y, además, según había



recordado la Comisión de Docencia, delegada del Consejo de Gobierno, a los Decanatos y a las Direcciones de Escuela Universitaria con fecha 14 de noviembre de 2016.

De este modo, el trámite de audiencia del profesor cuya exclusión se propone por el alumno con derecho a ser examinado por un Tribunal extraordinario, debería ser incluido de forma expresa en el articulado del Reglamento de Evaluación.

Por otro lado, con independencia de la respuesta que corresponda dar a cada escrito o petición, la misma debe hacerse efectiva en un tiempo razonable, evitando situaciones en las que cualquier miembro de la comunidad universitaria se sienta ignorado por la Universidad de la que forma parte. Ello ha de ponerse en relación con el deber de responder de forma expresa a cada una de las cuestiones que planteen los ciudadanos a la Administración, lo cual forma parte del derecho de la ciudadanía a una buena administración según el artículo 41 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Tratado de Lisboa), teniendo en cuenta que la propia Constitución acoge como parte de sus fórmulas principales la garantía de una respuesta efectiva al ciudadano (artículos 103.1 y 105).

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**:

PRIMERA: La Comisión de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral de la Universidad de Salamanca debería reunirse para valorar, teniendo como referencia el supuesto del docente a la que se refiere esta Resolución, y la insatisfacción expresada por la misma ante las respuestas que obtuvo con motivo de la situación de acoso que sufrió, si se actuó de forma correcta, y cómo habría de actuarse en lo sucesivo para garantizar una protección real a aquellas personas que demandan la intervención prevista en el Reglamento Interno de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral de la Universidad.

SEGUNDA: Insistiendo en la medida propuesta en la Resolución emitida por esta Procuraduría el 19 de octubre de 2021, igualmente debería valorarse la modificación del Reglamento Interno de Prevención del Acoso en el Entorno Laboral, con el objetivo de incluir en el mismo actuaciones de protección más específicas, 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 particular, con relación a los derechos de atención, seguimiento, escucha, información, asesoramiento, protección e intervención.

TERCERA: En el Reglamento de Evaluación de la Universidad, debería incluirse, junto con el informe de la Comisión de Docencia del Centro, la audiencia



del profesor cuya exclusión sea propuesta por el alumno con derecho a ser examinado por un Tribunal extraordinario, para que la Junta de Centro pueda adoptar de forma motivada el acuerdo relativo a la exclusión que corresponda.

CUARTA: Cabe recordar que los distintos órganos de la Universidad están obligados a resolver expresamente, y sin demoras injustificadas, todas las cuestiones planteadas por quienes forman parte de la comunidad universitaria, en el sentido que proceda y de forma motivada.

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