



SÍNDIC DE GREUGES DE LA COMUNITAT VALENCIANA REGISTRE GENERAL
<b>28/01/2016</b>
EIXIDA NÚM. <b>02026</b>

Ayuntamiento de Torrevieja  
Sr. Alcalde-Presidente  
Plaza de la Constitución, 1  
TORREVIEJA - 03180 (Alicante)

=====  
Ref. queja núm. 1510639  
=====

**Asunto: Demoras en el procedimiento de aplicación del Protocolo de mobbing).**

Sr. Alcalde Presidente:

Acusamos recibo de su escrito por el que nos remite informe en relación a la queja de referencia formulada por Doña (...), empleada pública del Ayuntamiento de Torrevieja (policía local).

La autora de la queja en su escrito inicial, sustancialmente, manifestaba los hechos y consideraciones siguientes:

«(...) el 19 de julio de 2.014 activé el protocolo de “mobbing” en el Ayuntamiento de Torrevieja” (protocolo aprobado por el Pleno del Ayuntamiento de Torrevieja el 24 de abril de 2.009 y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante número 155, de 17 de agosto de 2.009).

(...) En el referido protocolo se hace una declaración de intenciones manifestando, entre otras cosas, que “... el Ayuntamiento de Torrevieja declara que todos sus trabajadores, sean funcionarios sean personal laboral, tienen derecho a ser tratados con dignidad, consideración y respeto, por lo tanto el acoso psicológico en el trabajo es una conducta inaceptable en esta institución ... el acoso psicológico que se demuestre, será tratado como una falta grave de disciplina, sin perjuicio de las acciones civiles, penales o laborales que en caso de corresponder, pudiesen ejercitarse ...”

Por otro lado, cuando regula el procedimiento a seguir ante una reclamación de acoso psicológico establece que “... el procedimiento se someterá a criterios de celeridad, impulsándose de oficio en todos sus trámites, tan pronto se reciba una reclamación la Comisión de Instrucción del Acoso Laboral habrá de reunirse en el plazo máximo de 7 días para iniciar las actuaciones pertinentes.

El informe final de la Comisión se habrá de emitir en un plazo máximo de 30 días contados desde el siguiente a la presentación de la reclamación.

La autenticidad de este documento electrónico puede ser comprobada en <a href="https://seu.elsindic.com">https://seu.elsindic.com</a>		
<b>Código de validación:</b> *****	<b>Fecha de registro:</b> 28/01/2016	<b>Página:</b> 1
C/. Pascual Blasco, 1 03001 ALACANT Tels. 900 21 09 70 / 965 93 75 00 Fax 965 93 75 54 www.elsindic.com Correo electrónico: consultas_sindic@gva.es Twitter: @elSindic		

(...) En mi caso, habiendo presentado el escrito de activación del protocolo de “mobbing” el **19 de julio de 2.014**, recibí comunicación del Alcalde de fecha **14 de agosto de 2.014** (casi un mes después de mi solicitud) en la que se me comunicaba que se estaban efectuando los trámites necesarios a fin de valorar y tramitar mi solicitud (...). Posteriormente, recibí nueva comunicación de fecha **8 de noviembre de 2.014** (casi cuatro meses después de mi solicitud) en la que se me comunicaba, de nuevo, que se estaban efectuando los trámites necesarios a fin de valorar y tramitar mi solicitud y que, para constituir la Comisión de Instrucción del Acoso Laboral, tan sólo faltaba la designación de un especialista en salud mental, psiquiatría”.

(...) No obstante, hasta le fecha, después de haber transcurrido casi un año desde que inicié el procedimiento, no he recibido ninguna notificación más ni se ha producido por parte del Ayuntamiento ningún tipo de instrucción o de intento de esclarecimiento de los hechos que denuncié en mi escrito, mientras que el acoso psicológico continúa.

Evidentemente, el Ayuntamiento de Torrevieja, no solo no está cumpliendo con aquella declaración de intenciones que manifestó a la hora de aprobar el protocolo de “mobbing”, sino que, además, con su inactividad, está encubriendo a los autores y responsables del acoso psicológico y fomentando el mismo en tanto en cuanto no ha tomado ninguna medida al respecto y está incumpliendo flagrantemente los plazos y trámites establecidos en el referido protocolo.

Por otro lado, con posterioridad a la presentación de mi escrito instando el protocolo de “mobbing”, se han seguido produciendo hechos de características similares a los descritos en aquel escrito y que me han sido perjudiciales así, por ejemplo, en relación con solicitudes de compensaciones horarias o permisos por asuntos propios, o notificarme que se me van a descontar emolumentos de la nómina por haber estado enferma 7 días cuando en realidad han sido 6, entre otros» (el subrayado y la negrita es nuestra).

Admitida a trámite la queja, solicitamos informe del Ayuntamiento de Torrevieja que, a través de su Alcalde Presidente, nos remitió copia del informe emitido por el Técnico de Administración General de Recursos Humanos de fecha 1/10/2015 en el que señalaba, entre otras cuestiones, que:

«(...) A fecha actual se está procediendo a efectuar los trámites necesarios para formalizar un contrato de prestación de servicios con un Psiquiatra y constituir así, definitivamente, la Comisión de Instrucción de acoso laboral, procediendo a dar respuesta a todas las solicitudes existentes»

Del contenido del informe dimos traslado a la autora de la queja al objeto de que, si lo consideraba oportuno, presentase escrito de alegaciones, como así hizo en fecha 26/10/2015.

Llegados a este punto resolvemos la queja con los datos obrantes en el expediente.

El objeto de la queja no puede ser otro que el acoso laboral denunciado por la interesada y la conducta administrativa llevada a cabo por el Ayuntamiento de Torrevieja a la hora de resolver la reclamación de acoso que se le formuló.

Con carácter previo, cúmpleme informarle que la Ley 7/2007, de 12 de abril, del **Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)** constituye una medida de protección para evitar las situaciones de acoso laboral. En este sentido, el EBEP pretende evitar que situaciones de abuso de poder, discriminación o acoso laboral se perpetúen en el tiempo gracias a la existencia de lagunas legales que pudieran favorecer la impunidad del acosador en lugar de ayudar a la víctima; y por ende, las víctimas de acoso pueden denunciar su situación y el acosador ser sancionado con una falta muy grave recogida en las medidas disciplinarias y exponerse a ser apartado de su puesto de trabajo e incluso al despido, sin perjuicio, en su caso, de la responsabilidad penal en que pudiera haberse incurrido; pues tal tipo de conductas el legislador ha decidido combatirlas y reprocharlas incluso penalmente.

A este respecto, el **Protocolo de «Mobbing»** aprobado el 24/04/2009 por el Ayuntamiento de Torrevieja (publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante nº 155 de 17/08/2009), dentro del «procedimiento», se refiere a la necesidad de constituir una Comisión de Instrucción del acoso laboral compuesta por técnicos y especialistas en la materia que valoraran y tramitaran las reclamaciones que se formulen en materia de acoso psicológico en el trabajo o «mobbing». La Comisión tendrá un carácter permanente y estable.

Del referido Protocolo, se desprende que, una vez creada la Comisión,

El procedimiento se someterá a criterios de celeridad, impulsándose de oficio en todos sus trámites, tan pronto se reciba una reclamación la Comisión de Instrucción de Acoso Laboral habrá de reunirse en el plazo máximo de 7 días para iniciar las actuaciones pertinentes.

El principio administrativo de celeridad, también se hace visible en el momento de la finalización del procedimiento y en la ejecución de la resolución que en el mismo se adopte

El informe final de la Comisión se habrá de emitir en un plazo máximo de 30 días contados desde el día siguiente a la presentación de la reclamación. Este informe será elevado al Sr. Alcalde-Presidente (o al Concejal en quien delegue) para que se adopte la resolución correspondiente.

(...) Las actuaciones que recomiende adoptar el informe, si procede, se llevaran a termino con la máxima celeridad, por los órganos competente en la materia. Estas recomendaciones podrán consistir en medidas organizativas o disciplinarias.

No obstante lo anterior, de la lectura del informe del Ayuntamiento y las alegaciones de la promotora de la queja de fecha 26/10/02015 se desprendía que la Comisión de Instrucción del acoso laboral no se había constituido y que, en consecuencia, el procedimiento previsto en el protocolo no se había iniciado (en el caso de la autora de la queja se trataba de una reclamación presentada en fecha 19/07/2014).

La obligación administrativa de cumplir escrupulosamente con las normas que rigen los procedimientos, cuidando al máximo de todos los trámites que constituyen el expediente, dimana directamente del mandato contenido en el artículo 103 de la Constitución, exigiendo una Administración eficaz que sirve con objetividad a los intereses generales y que actúa con sometimiento pleno a la Ley y al Derecho, sometimiento que se articula mediante la sujeción de la actuación pública al procedimiento administrativo establecido por la Ley y según los principios garantizados por la Constitución en su artículo 9.3.

Por cuanto antecede y de conformidad con lo previsto en el artículo 29 de la Ley de La Generalitat Valenciana 11/1988, de 26 de diciembre, reguladora de esta Institución, **recomiendo al Ayuntamiento de Torrevieja:**

Primero. Que constituya, a la mayor brevedad posible, la Comisión de Instrucción del acoso laboral prevista en el protocolo de «mobbing» aprobado por el Pleno de esa corporación local el 24 de abril de 2009 y publicado en el BOP de Alicante nº 155 de 17/08/2009.

Segundo. Que, una vez creada la referida Comisión, inicie e instruya los procedimientos de «mobbing» o acoso laboral con sometimiento a los criterios de celeridad e impulso de oficio en todos sus trámites

Lo que se le comunica para que, en el plazo máximo de un mes, nos informe si acepta esta recomendación o, en su caso, nos ponga de manifiesto las razones que estime para no aceptarla, y ello, de acuerdo con lo prevenido en el art. 29 de la Ley 11/1988, reguladora de esta Institución.

Para su conocimiento, le hago saber, igualmente, que, a partir de la semana siguiente a la fecha en la que se ha dictado la presente resolución, ésta se insertará en la página Web de la Institución.

Agradeciendo por anticipado la remisión del preceptivo informe, le saluda atentamente

Atentamente le saluda,

José Cholbi Diego  
Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana