

"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos (...)" Art. 1 de la Declaración Universal de los DD HH  
"Tots els éssers humans naixen lliures i iguals en dignitat i drets (...)" Art. 1 de la Declaració Universal dels DD HH

**Queja** 2404759  
**Materia** Empleo  
**Asunto** Empleo público: conflictos en el ámbito laboral

## RESOLUCIÓN DE CIERRE

El 30/12/2024 registramos un escrito que identificamos con el número de queja 2404759. La persona interesada presentaba una queja por falta de resolución en el procedimiento canalizado a través del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral en centros docentes de la Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte aprobado el 04/12/2017.

La interesada señalaba que se había celebrado una reunión con la Unidad de Resolución de Conflictos el 08/10/2024, sin que posteriormente dicha Unidad se hubiera pronunciado respecto a los hechos que se habían denunciado.

Solicitamos informe a la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, pero no lo recibimos dentro del plazo otorgado.

El 21/03/2025 dictamos resolución de consideraciones a la Administración en la que apreciamos la vulneración de los derechos de la persona promotora de la queja; concretamente:

- Su derecho a obtener respuesta completa, congruente, motivada, con indicación de los recursos que puedan interponerse y dentro de un plazo razonable, en el seno del procedimiento para investigar las conductas de acoso denunciadas y que se encuentra determinado en el Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral en centros docentes de la Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte aprobado el 04/12/2017.
- Con ello, se ha vulnerado su derecho a la buena administración plasmado en el artículo 9 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana y en el artículo 41 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

En la resolución de 21/03/2025 efectuamos a la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo las siguientes consideraciones:

1. RECORDAMOS EL DEBER LEGAL de colaborar con el Síndic de Greuges, facilitando la información solicitada y contestando a las recomendaciones, sugerencias o recordatorios de deberes legales efectuados.
2. RECORDAMOS EL DEBER LEGAL de dictar resolución en toda clase de procedimientos, que sea completa, congruente, motivada, indique los recursos que puedan interponerse frente a la misma y todo ello dentro del plazo señalado en las normas del procedimiento que resulte aplicable o, en su defecto, en el plazo máximo de 3 meses.

3. RECOMENDAMOS EL DEBER LEGAL de velar por la salud de los empleados públicos, adoptando medidas tendentes a su protección y a la detección y erradicación de conductas que puedan calificarse de acoso.
4. ADVERTIMOS que, dado el tiempo transcurrido, con carácter inmediato y en todo caso en el plazo de 15 días hábiles, se impulsen los trámites previstos en el Protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral en centros docentes de la Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte aprobado el 04/12/2017, hasta la finalización del procedimiento previsto en el mismo.
5. SUGERIMOS que valore la conveniencia de adoptar algún tipo de medida cautelar tendente a garantizar la protección de la salud de la persona promotora de la queja y/o a revertir las conductas que se aprecien como conflictivas en el entorno laboral de la interesada.

Otorgamos a la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo el plazo de un mes para que manifestara expresamente si aceptaba o no nuestras consideraciones y, en su caso, indicara las medidas adoptadas para hacerlas efectivas.

El 31/03/2025 recibimos un informe de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, que se había emitido para dar cumplimiento a la petición de informe que le habíamos realizado al inicio de nuestra actividad investigadora. No se trataba, por tanto, del informe que debía dar respuesta a la resolución de consideraciones.

En ese informe la Conselleria señalaba que el procedimiento tramitado ante la Unidad de Resolución de Conflictos había finalizado, según informe de dicha Unidad de 28/01/2025; esa finalización vino motivada por el hecho de que la persona promotora de la queja ya no prestaba servicio en el centro en el que se habían producido las conductas denunciadas, sino en el destino que tenía con carácter definitivo en otro centro. Añadía la Conselleria en su informe que tras la entrevista a la que había sido convocada la interesada se habían realizado informes por la Inspección y por el INVASSAT y se había valorado la situación actual de la trabajadora, comunicando todo ello a la Inspección Educativa para realizar el seguimiento oportuno de las actuaciones de la dirección del centro en el que se produjeron las conductas denunciadas, como responsable de la posible situación de acoso laboral percibido por la trabajadora y de otros posibles conflictos laborales. Finalizaba el informe señalando que el procedimiento se daba por finalizado, siendo únicamente objeto de seguimiento por parte de la Inspección Educativa.

En el informe se indicaba que estas cuestiones habían sido trasladadas a la interesada mediante comunicación electrónica.

Además, la Conselleria aportaba el informe final de la Unidad de Resolución de Conflictos de 28/01/2025. En ese informe la Unidad relacionaba los documentos que el INVASSAT le había remitido el 27/06/2024 (traslado de la solicitud de adaptación de puesto de trabajo realizada por la interesada por supuesto conflicto laboral, e informe de riesgos psicosociales de 26/06/2024) y los documentos enviados el 10/07/2024 por la Inspección de Educación (informe de 09/07/2024 en relación con la denuncia presentada por cuatro miembros del profesorado del centro). En el informe la Unidad de Resolución de Conflictos daba cuenta de la entrevista mantenida con la trabajadora el 08/10/2024, entonces en comisión de servicios en el centro pero en situación de incapacidad laboral

(y a la fecha de emisión del informe en situación de servicio activo en su centro de adscripción definitiva).

La Unidad de Resolución de Conflictos, en su informe de 28/01/2025, señalaba lo siguiente (el subrayado es nuestro):

Que, segons el contingut de l'informe de riscos psicosocials emés per l'INVASSAT en data 26 de juny de 2024, s'evidencia la presència d'una situació conflictiva en relació a la persona interessada, segons els termes establerts pel Protocol de Prevenció i Actuació davant l'Assejament Laboral en Centres Docents.

Que l'escrit presentat a la Inspecció General de Serveis per quatre membres del professorat del CPFPA Presentación Sáez, denuncia l'existència d'assetjament moral, aïllament i limitació de la comunicació i el contacte social entre el professorat, per part de la direcció del centre; es recolza la persona interessada i es manifesta que la situació que pateix no és un fet puntual i que s'arrossega des de fa diversos cursos.

Que l'informe d'Inspecció Educativa de data 9 de juliol de 2024, indica en la seua proposta que no queda suficientment acreditada la situació d'assetjament laboral a partir de la informació i documentació recopilada.

Dimos traslado de este informe a la interesada para que pudiera realizar las alegaciones que tuviera por convenientes. En su escrito la interesada manifestaba su incredulidad por el hecho de que la Conselleria hubiera dado el tema por zanjado; apuntaba que se vio obligada a renunciar a la comisión de servicios en el centro en cuestión a causa del acoso laboral al que se vio sometida y los daños que le producía en su salud. Lamentaba la situación sufrida con la pérdida de oportunidades profesionales, mostrando su sensación de impotencia ante la actuación de la Unidad de Resolución de Conflictos.

A la vista de lo actuado y llegados a este punto se hace evidente que desde la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo no se han realizado las actuaciones necesarias para atender las recomendaciones del Síndic contenidas en la Resolución de consideraciones de 21/03/2025. Ese comportamiento ha impedido alcanzar, de manera efectiva, la satisfacción de los derechos reclamados por la persona promotora de la queja.

Ello es así en tanto que la única actuación realizada tras el inicio de nuestra investigación ha sido el informe de 25/01/2025 de la Unidad de Resolución de Conflictos por el que se propone el archivo de las actuaciones, al parecer porque la trabajadora ya no presta sus servicios en ese centro docente, pese a que se reconoce la existencia de una situación de conflicto laboral.

La Ley 2/2021, de 26 de marzo, que regula las facultades específicas de la institución del Síndic de Greuges, nos permite, en el artículo 41.d), hacer públicas las recomendaciones y sugerencias emitidas y su incumplimiento cuando una administración pública —haya aceptado nuestra resolución o no— no lleve a cabo las actuaciones necesarias para atenderlas, como en el presente caso. En consecuencia, esta Resolución de cierre, junto con la Resolución de consideraciones, se publicará en [www.elsindic.com/actuaciones](http://www.elsindic.com/actuaciones).

De esta forma toda la ciudadanía, incluidos los miembros del parlamento valenciano, podrá conocer la desatención de las actuaciones propuestas por el Síndic en este procedimiento.

La Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo no ha colaborado con esta institución, al no aportar en plazo los informes que le hemos solicitado.

En atención a lo expuesto, **ACORDAMOS EL CIERRE DEL PRESENTE EXPEDIENTE DE QUEJA** y la notificación de esta resolución a todas las partes.

Ángel Luna González  
Síndic de Greuges de la Comunitat Valenciana