

CASO PRÁCTICO: DENUNCIA POR ACOSO LABORAL DEL SECRETARIO DE UN IES A SU DIRECTORA.

AUTORA: FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, E. M. INSPECTORA DE EDUCACIÓN

CASO PRÁCTICO: DENUNCIA POR ACOSO LABORAL DEL SECRETARIO DE UN IES A SU DIRECTORA.

Eva M^a Fernández González

Inspectora de Educación. Cantabria.

RESUMEN

Ante la denuncia presentada al Servicio de Inspección por el secretario de un IES a su directora, el inspector de educación actúa con celeridad para dilucidar su contenido.

En la denuncia se detalla un modo de actuar de la directora que el secretario interpreta como acoso laboral. Las acusaciones vienen provocadas básicamente por la gestión económica del centro.

Será cometido del inspector de referencia del centro realizar las averiguaciones pertinentes para corroborar esas acusaciones, su alcance y si realmente son constitutivas de acoso laboral para, llegado el momento, depurar responsabilidades.

PALABRAS CLAVE:

IES, acoso laboral, directora, secretario, superioridad jerárquica.

ABSTRACT

To the complaint lodged to the Inspection Service by the Secretary of a Secondary School Centre to its Principal, the inspector of education acts quickly to clarify its content.

The complaint details the Principal's way of acting that the Secretary interprets as bullying. The accusations are basically caused by the economic management of the Centre.

The role of the inspector of the Centre will be to make relevant inquiries to corroborate these accusations, its scope and if they really are constitutive of bullying, once

CASO PRÁCTICO: DENUNCIA POR ACOSO LABORAL DEL SECRETARIO DE UN IES A SU DIRECTORA.

AUTORA: FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, E. M. INSPECTORA DE EDUCACIÓN

the moment arrived, to clarify responsibilities.

KEYWORDS

Secondary School Centre, Workplace bullying, Headmistress/Principal, Secretary, hierarchical superiority.

1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años viene siendo cada vez más habitual emplear la palabra “ACOSO” en el ámbito educativo: acoso entre alumnos, acoso entre compañeros, acoso de un superior jerárquico a un subordinado....

La palabra “acoso” está determinando que *“el núcleo de la descripción típica está integrado por la expresión trato degradante que parece presuponer una cierta permanencia o, al menos, repetición del comportamiento degradante, pues en otro caso no habría trato sino simplemente ataque”* (Sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid, sec. 16, S 29-01-2010, nº 4/2010); por tanto, en este sentido, no es siempre bien utilizado por quien lo expresa.

Las situaciones de acoso pueden ser analizadas desde distintos ámbitos: penal y administrativo, teniendo diferente repercusión en función de cuál de ellos prime. Para poder afirmar que la conducta denunciada constituye un “delito” es requisito necesario la existencia de una superioridad jerárquica entre acosador y acosado, de lo contrario podría ser una conducta constitutiva de acoso laboral pero que no implica delito sino “falta disciplinaria” al tratarse de empleados públicos.

En términos generales, siguiendo el Criterio Técnico 69/2009 *sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, las conductas que tienen cabida dentro del genérico “acoso y violencia en el trabajo” son:

- Conductas de violencia física interna
- Conductas de violencia psicológica
 - Acoso sexual
 - Acoso moral

CASO PRÁCTICO: DENUNCIA POR ACOSO LABORAL DEL SECRETARIO DE UN IES A SU DIRECTORA.

AUTORA: FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, E. M. INSPECTORA DE EDUCACIÓN

- Acoso vejatorio o de maltrato
- Acoso discriminatorio

Con base en estas pautas, el caso práctico desarrollado podría identificarse con la conducta de “acoso moral”, al entenderse como un abuso de autoridad de la directora sobre el secretario; o con la conducta de “acoso vejatorio o de maltrato”, si la superioridad jerárquica de la directora sobre el secretario se interpretase como no relevante en la denuncia, ya que el criterio técnico define esta conducta como *“Conducta que se produce entre personal que no mantienen entre sí una relación de mando o jerarquía, o que, si la mantuvieran, ésta no sería relevante”*.

Desde el punto de vista administrativo, el artículo 95.2 del Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, recoge explícitamente como falta muy grave, letra “o”, el acoso laboral, indicando en el artículo 96 la sanción a imponer en función de la graduación de la falta tipificada.

El capítulo IV de la Ley de Cantabria 4/1993, de 1 de abril de Función Pública, en la misma dirección que se pronuncia el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, recoge los derechos y deberes de los funcionarios públicos. El incumplimiento de estos deberes es susceptible de ser sancionados disciplinariamente.

Por otra parte, resaltar el artículo 173 del Código Penal que recoge “... Con la misma pena serán castigados los que, en el **ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad**, realicen contra otro de **forma reiterada actoshostiles** o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima. [...]”

A lo largo de este caso práctico, se plantea una situación que *a priori* se tilda de acoso pero que, a medida que se escudriña en los entresijos de la norma, se concluye que hay otras vías para ubicar los hechos denunciados, no necesariamente dentro de este término.

CASO PRÁCTICO: DENUNCIA POR ACOSO LABORAL DEL SECRETARIO DE UN IES A SU DIRECTORA.

AUTORA: FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, E. M. INSPECTORA DE EDUCACIÓN

2. ANTECEDENTES

Con fecha 26 de octubre de 2018 y número de registro 000012, tiene entrada en la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de esta comunidad autónoma el escrito presentado por D. Amando López Fernández, secretario del IES XyZ, dirigido al Servicio de Inspección de Educación, exponiendo una serie de enfrentamientos con la directora del citado IES, D^a Alba Martín García, que según su percepción son constitutivos de acoso laboral.

A criterio del denunciante, la directora se excede en sus funciones y anula la labor profesional que le compete al secretario.

Se hace constar que, tanto los nombres que aparecen como las situaciones dadas, son supuestos.

3.- HECHOS

PRIMERO. El interesado remonta la denuncia a los hechos acaecidos el curso anterior, 2017/18, indicando como inicio del acoso el conflicto ocurrido en julio de 2018, en el que la directora realizó una serie de compras para el despacho de dirección en sustitución de lo que tenía en ese momento; en concreto las compras fueron: una mesa en L, una impresora multifunción con escáner, un sillón ergonómico, un teléfono con una instalación concreta a su gusto, una alfombra y un estor para la ventana.

El escrito recoge que el secretario tuvo un enfrentamiento el 20 de julio con la directora, ante el pago de las facturas que la renovación del despacho había generado, mostrando esta un comportamiento nada ortodoxo. Literalmente la denuncia recoge lo siguiente:

“...yo no estaba de acuerdo porque la remodelación de su despacho era un gasto prescindible para el centro, como se lo dije tuvimos enfrentamiento por ello, porque yo no quería autorizar el gasto.

El 20 de julio, se me entregan dos facturas por la adquisición de equipamiento informático por un importe de 807,50 €. En otras compras previas que había ordenado

CASO PRÁCTICO: DENUNCIA POR ACOSO LABORAL DEL SECRETARIO DE UN IES A SU DIRECTORA.

AUTORA: FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, E. M. INSPECTORA DE EDUCACIÓN

ella personalmente, yo había sido informado y había rechazado su gestión porque había observado que esta empresa había facturado periódicamente por importe superior a 1.800 € a lo largo del año, así como del pasado y esto no está permitido.

Cuando se enteró que no las iba a pagar, entró a mi despacho, me tiró copias de las facturas de muy malos modos y comenzó amenazando, gritándome, que si no las pagaba me iba a cesar, que yo me tenía que limitar a pagar y a callar, que la directora era ella.

Asimismo, observando las facturas, he podido ver que no consta el porcentaje exacto de IVA aplicado (simplemente aparece la palabra “IVA”) aunque calculando el importe total respecto al de antes de impuestos da 21% como correspondería. Entiendo que ambas facturas podrían ser nulas por estar incompletas (defecto de forma).

Finalmente lo pagué y lleva desde entonces acosándome. Dándome órdenes en cascada en todo momento, orden tras orden.

Le molestó que pidiera asesoramiento al Servicio de Gestión Económica de la Consejería, no quería que se tuviera conocimiento de su mala gestión.

Este acoso se ha incrementado este curso..... “

SEGUNDO. Continúa el escrito denunciando que, a lo largo del verano, se acometieron una serie de obras de mantenimiento en las que la forma de abordarlas no fue acorde a la normativa de contratación:

“...los primeros días de septiembre me remitieron una factura por trabajos de mantenimiento que se habían estado haciendo durante el verano. Su importe ascendía a 2.557,94 €. En esta factura no aparecía detalle de coste de repuestos, mano de obra, etc., simplemente el concepto ‘Por trabajos de mantenimiento y reparaciones incluido material y mano de obra’, acompañado de una relación de tareas realizadas. La persona que ha realizado estos trabajos me ha explicado que factura con nombres de otras personas y que ha venido haciéndolo así en ocasiones anteriores. Efectivamente, al comprobarlo se aprecia que se ha facturado a través de dos empresas distintas. “

CASO PRÁCTICO: DENUNCIA POR ACOSO LABORAL DEL SECRETARIO DE UN IES A SU DIRECTORA.

AUTORA: FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, E. M. INSPECTORA DE EDUCACIÓN

TERCERO. Se contempla también en la denuncia que, en el presente curso el interesado, según relata, *“ha sufrido varios episodios de este acoso especialmente insidiosos y centrados en su persona”*. Concretamente el 14 de septiembre y el 2 de octubre de 2018, estos son:

- Horario del Equipo Directivo para el curso 2018-2019 (asignación de guardias), que en palabras del denunciante:

“... Avanzado el mes de septiembre, la directora nos convoca a una reunión de equipo para comunicarnos la asignación de guardias en el horario.

A mí no me dio participación en la distribución, fueron impuestas. Me correspondían seis horas de guardia, de las cuales dos eran a primera hora (lunes y jueves).

Se da la circunstancia de que las guardias de equipo directivo a primera hora, especialmente los lunes, pueden llegar a ser complicadas, ya que conlleva abrir el centro, implicando a su vez, tener que resolver problemas sobrevenidos de todo tipo: ausencias del profesorado, padres que acuden urgentemente preocupados por asuntos relacionados con sus hijos, averías imprevistas, deterioros en las instalaciones por vandalismo durante el fin de semana, hasta goteras e inundaciones acaecidas estando el centro cerrado.

Me quejé durante la reunión del agravio comparativo que se estaba haciendo en mi horario, y ella se limitó a mirarme mal y a no contestarme, me ignoró.

Más tarde fui a su despacho para incidir en que no era justo el reparto de guardias que había realizado, y entonces me increpó, me dijo qué que me creía, que la decisión estaba tomada y que ese iba a ser mi horario porque lo decía ella.”

- Comprar una prueba clínica (test psicopedagógico) conocida como Ados-2 solicitado por el departamento de orientación, sin haberle consultado a él:

“... El 2 de octubre, el jefe de departamento de orientación, entra a mi despacho a preguntarme si se ha pagado ya la ‘prueba’ porque si no se paga no la sirven al centro y la están necesitando. Yo no tenía el mínimo conocimiento de que el centro había adquirido una prueba llamada Ados-2 para realizar test psicopedagógicos a los

CASO PRÁCTICO: DENUNCIA POR ACOSO LABORAL DEL SECRETARIO DE UN IES A SU DIRECTORA.

AUTORA: FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, E. M. INSPECTORA DE EDUCACIÓN

alumnos con necesidades educativas y que el valor de dicha prueba ascendía a la cantidad de 1924,80 €.

La directora me había puenteado; había autorizado y ejecutado ella directamente la compra.”

CUARTO. D. Amando López Fernández solicita que cese el acoso laboral hacia su persona y que se abra expediente por malversación de fondos públicos a D^ª. Alba Martín García.

4.- ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN EDUCATIVA

I. Se da traslado de la denuncia al **Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL)** a fin de incrementar los datos que den luz a los hechos.

Del informe realizado por el SPRL, con fecha de 17 de diciembre, hay que destacar que no se detectan situaciones de riesgo en el factor que se refiere a las relaciones personales donde un 90,16% de los trabajadores encuestados muestran una situación muy satisfactoria y nadie, pese al anonimato del cuestionario, pone de manifiesto malas situaciones personales o situaciones de riesgo.

II. Con fecha 6 de noviembre, el inspector que suscribe visita el centro para recabar información sobre la denuncia planteada. Se mantienen entrevistas con directora, secretario, jefe de estudios y jefa de estudios adjunta.

- De la entrevista con la directora, se resalta lo siguiente, de acuerdo con sus afirmaciones:
 - a. La relación del secretario con el resto de los miembros del equipo directivo y, especialmente, con ella no ha sido lo cordial que debería.
 - b. Propuso al secretario como miembro de su equipo porque él se ofreció y, aun siendo conocedora del grado de discordia que habitualmente venía planteando en los claustros, consideró que su actitud podría cambiar al darle participación en la gestión del centro.

CASO PRÁCTICO: DENUNCIA POR ACOSO LABORAL DEL SECRETARIO DE UN IES A SU DIRECTORA.

AUTORA: FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, E. M. INSPECTORA DE EDUCACIÓN

- c. Desde que asumió sus funciones de secretario, rara vez ha estado de acuerdo con las propuestas que se le hacían, poniendo serias dificultades para el pago a proveedores.
- d. En el mes de julio de 2018 tuvo un duro enfrentamiento con el secretario, como consecuencia de la renovación del despacho de dirección; decisión tomada por ser este despacho el único de los existentes del equipo directivo que mantenía su mobiliario original, estando muy deteriorado y dotado con un ordenador obsoleto y una impresora en blanco y negro. El secretario se opuso al pago de las facturas aludiendo “defecto de forma”, aunque las pagó finalmente.
- e. A comienzo del curso 2018-2019, el secretario se opuso al pago de las obras de mejora y mantenimiento que, como cada verano, se vienen acometiendo en el centro. La contratación se hizo a la misma empresa que en cursos anteriores y se emitió la factura del mismo modo, pero el secretario en esta ocasión denunciaba que no era acorde a la norma.
- f. Niega haber gritado al secretario (ni el 20 de julio, ni el 14 de septiembre) y por el contrario dice que es él el que con frecuencia pierde los nervios.
- g. Respecto al reparto de horarios, justifica que no es verdad que haya agravio comparativo, que el curso pasado él solo tuvo una guardia a primera hora, asumiendo el resto sus compañeros. Este curso por otras circunstancias, tanto el jefe de estudios como la jefa de estudios adjunta tienen cargas familiares y han pedido no entrar a primera hora; aun así, tienen un día de guardia a primera hora cada uno, y la propia directora cubre otros dos días la primera hora de apertura, incluido el lunes que coincide con el secretario para reforzar ese día que pudiera ser más complicado.
- h. Es conducta habitual del secretario realizar consultas, tanto orales como escritas, al Servicio de Gestión Económica de la Consejería, volcando acusaciones sobre las irregularidades a las que, supuestamente, la directora lo está sometiendo. La directora tiene constancia de este modo de actuar del secretario por el personal de este Servicio.

CASO PRÁCTICO: DENUNCIA POR ACOSO LABORAL DEL SECRETARIO DE UN IES A SU DIRECTORA.

AUTORA: FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, E. M. INSPECTORA DE EDUCACIÓN

- De la entrevista con el denunciante, D. Amancio Fernández López, secretario del IES, se recoge:
 - a. Su información coincide con la denuncia escrita presentada en esta Consejería, sin añadir nada nuevo, salvo la queja de que la directora no sabe planificar su trabajo y envía mensajes de correo electrónico a horas intempestivas o incluso en fines de semana.
 - b. Siendo preguntado por el inspector acerca de las consultas realizadas a la Consejería sobre temas económicos, expone que:

“...dada la mala gestión de la directora y el actuar por libre, sin consultarme, ella pedía presupuestos y ella los ejecutaba, yo tenía que cubrirme, así es que en todas las compras importantes antes de hablar con la directora, consultaba con el Jefe de la Unidad de Gestión Económica.”

El interesado aporta una copia de correos mantenidos con la Consejería. En alguna de estas comunicaciones desde la unidad pertinente se dan una serie de pautas, conforme a cómo han de realizarse los gastos que se citan en el correo previo de acuerdo con la norma; estas indicaciones no se corresponden con lo que la directora parece estar solicitando al secretario.

La respuesta del Jefe de Servicio de Gestión Económica a la consulta sobre las facturas de la compra para el despacho de dirección:

“... para las facturas consultadas el tope máximo por año y por el mismo concepto es de 18.000 euros. Aquellos gastos que superen en factura los 1.800 euros se debe hacer expediente de contratación y solicitar a la Consejería la previa autorización por parte del Centro presentando tres presupuestos.

Con respecto al IVA debiera indicarse en la factura el porcentaje y el importe correspondiente.

Por lo que se refiere a los trabajos de mantenimiento, se debe firmar un contrato de mantenimiento anual con la empresa que se considere oportuna, solicitando la previa autorización mediante expediente de contratación a la Consejería. “

CASO PRÁCTICO: DENUNCIA POR ACOSO LABORAL DEL SECRETARIO DE UN IES A SU DIRECTORA.

AUTORA: FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, E. M. INSPECTORA DE EDUCACIÓN

- De la entrevista con el jefe de estudios, se destaca:
 - a. El jefe de estudios, coincide en que el punto de inflexión en la relación del equipo fue el acondicionamiento del despacho. Dice desconocer que la directora gritara al secretario asediándolo para pagar las facturas, que delante de él se lo pidió hasta en tres ocasiones, y que siempre lo hizo de manera muy correcta.
 - b. Que el secretario, por su parte, no se comportaba adecuadamente, que continuamente propiciaba la ocasión para hablar mal de la directora o incluso afrontarla delante de otros compañeros.
 - c. Corroborar que la asignación de guardias las fija personalmente la directora, pero que previamente consulta preferencias de los miembros del equipo y en la medida que es posible lo respeta.
- De la entrevista con la jefa de estudios adjunta, se resalta:
 - a. En esencia corrobora lo que su compañero el jefe de estudios había declarado.
 - b. La relación con el secretario se deterioró a raíz del acondicionamiento del despacho, aunque la relación nunca fue lo cooperativa que debería haber sido.
 - c. En el enfrentamiento ocurrido el 14 de septiembre, a raíz de los horarios, niega que la directora gritara al secretario, al menos en su presencia, a la contra fue él que levantaba la voz y se dirigía no solo a la directora sino también a los compañeros con malos modos y de manera desafiante.

III. Con fecha 15 de noviembre, el inspector se persona nuevamente en el centro, a fin de continuar recabando información. Se llevan a cabo entrevistas con D^a Matilde Cañada, la auxiliar administrativa responsable de Secretaría, y con D. Juan Ortiz, jefe del departamento de Orientación.

- De la entrevista a la Auxiliar Administrativa cabe resaltar que:
 - a. D^a. Matilde Cañada describe la relación entre la directora y el secretario como normal, hasta que a la vuelta de vacaciones de agosto (2018) se tensó, empezando los comentarios y contestaciones dañinos del secretario contra la directora.

El despacho de administración, dirección y secretario están separados por mamparas,

CASO PRÁCTICO: DENUNCIA POR ACOSO LABORAL DEL SECRETARIO DE UN IES A SU DIRECTORA.

AUTORA: FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, E. M. INSPECTORA DE EDUCACIÓN

lo que implica que D^a Matilde es concedora, hasta cierto punto, de los alborotos que puedan surgir en estos despachos.

- b. Con respecto a los gritos que el secretario indica que soportó por parte de la directora el 20 de julio y el 14 de septiembre, la administrativa lo niega, narra que en sendas ocasiones se notaba que estaban discutiendo pero que ambos elevaban por igual el tono de voz, la directora no gritaba por encima del secretario.
 - c. El trato de la directora hacia el secretario siempre ha sido correcto; sin embargo, sí ha habido momentos de tensión provocados por el secretario. Según percepción de D^a Matilde, lo achaca al carácter “cuadrículado” de este y a que se ve superado por el cargo.
- Entrevista a Jefe de departamento de orientación. Se destaca:
 - a. La relación laboral con el secretario pasó de ser normal a una relación en la que había “una voluntad absolutamente nula de colaboración”, un “bloqueo continuo”, una “falta de voluntad de entendimiento”, decidiendo dejar de mantener contacto con él.
 - b. En el curso anterior había pedido al secretario, con conocimiento de la directora, la compra de la prueba psicopedagógica que consideraba imprescindible para la detección de necesidades en los adolescentes. La directora lo había autorizado pero el secretario dilató la compra hasta el punto de que no se llevó a cabo.
 - c. Al iniciar este curso (2018-2019), como el secretario no había permitido hacer la compra el curso anterior, directamente el jefe de departamento buscó la autorización de la directora y lo adquirió.
 - d. Cuando el 2 de octubre preguntó al secretario por el pago de la factura del producto que ya estaba adquirido, este se molestó y le consta que tuvo un enfrentamiento con la directora, pero no puede afirmar si la directora gritó al secretario o viceversa.

CASO PRÁCTICO: DENUNCIA POR ACOSO LABORAL DEL SECRETARIO DE UN IES A SU DIRECTORA.

AUTORA: FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, E. M. INSPECTORA DE EDUCACIÓN

5. NORMATIVA APLICABLE. REFERENCIAS LEGISLATIVAS

5.1 REFERENCIAS LEGALES.

- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación modificada por Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. Que al regular la dirección de centro docentes señala las competencias del director.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Establece garantías y responsabilidades frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Reguladora del procedimiento administrativo en general y particularmente de las informaciones y actuaciones previas.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Contempla como actuaciones a castigar el acoso en el ámbito laboral.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Que regula, entre otras cuestiones, el régimen disciplinario de los funcionarios y establece como falta muy grave el acoso laboral.
- Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado. Que regula el régimen disciplinario del funcionariado y la información reservada.
- Decreto 44/1987, de 22 de junio, de Reglamento Disciplinario. Regulador del régimen disciplinario de los funcionarios públicos en Cantabria.
- Decreto 75/2010, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria en el ámbito territorial de la Comunidad de Cantabria. Que al regular la organización de los centros en Cantabria señala las competencias del secretario

5.2. REFERENCIAS JURISPRUDENCIALES.

CASO PRÁCTICO: DENUNCIA POR ACOSO LABORAL DEL SECRETARIO DE UN IES A SU DIRECTORA.

AUTORA: FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, E. M. INSPECTORA DE EDUCACIÓN

El Tribunal Supremo, Sala Tercera, sentencia de 16 de febrero de 2011, señala que es acoso laboral la conducta abusiva o de violencia psicológica que debe ser extrema, sistemática en el sentido de estar compuesta por comportamientos, palabras o actitudes reiteradas, tener una prolongación en el tiempo (al menos 6 meses) y producida en el ámbito laboral.

El acoso tiene unos elementos objetivos:

- Presión continuada, excluyendo por tanto conductas ocasionales
- Relación de causalidad con el trabajo
- Falta de amparo en el poder de dirección
- Gravedad en la conducta empleada

Y otros elementos subjetivos:

- Intencionalidad denigratoria
- Carácter individual del destinatario

El epígrafe “Fundamentos de derecho” de la Sentencia aludida, en el punto noveno recoge:

“Este asunto del acoso laboral o mobbing que no constituye una novedad en el ámbito de las relaciones laborales en cualquiera de sus manifestaciones, bien en la empresa o en la función pública, posee dos vertientes distintas de examen ya sea desde el punto de vista médico o jurídico, pero que, en último término, ambas necesariamente confluyen, de modo que han de coincidir las dos para que pueda afirmarse que existe en el caso concreto esa situación objetiva de acoso.

*Desde esos dos puntos de vista se define el **acoso laboral** -mobbing- como aquella **conducta abusiva o violencia psicológica a que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral**, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo. Actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciéndole ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicosomáticas, y determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle*

CASO PRÁCTICO: DENUNCIA POR ACOSO LABORAL DEL SECRETARIO DE UN IES A SU DIRECTORA.

AUTORA: FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, E. M. INSPECTORA DE EDUCACIÓN

*insostenible la presión a que se encuentra sometido. Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se trata de «aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una **violencia psicológica extrema**, de forma sistemática (al menos, **una vez por semana**) durante un tiempo prolongado (**más de seis meses**) sobre otra persona en el lugar de trabajo».*

Se trata de un fenómeno laboral, muy antiguo aunque de reciente actualidad, que es contrario al principio de igualdad de trato, tal como se define en los artículos 3,4 y 5 de la Directiva Comunitaria 76/2007 de 9 febrero (sic) (LCEur 1976,44), que vulnera el derecho a la integridad moral y la interdicción de tratos inhumanos o degradantes que consagra el artículo 15 de la Constitución española (RCL 1978, 2836), y que en el ámbito normativo laboral desconoce el derecho que a todo trabajador reconoce el artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) para que se le respeten su intimidad y la consideración debida a su dignidad. Derechos básicos cuya infracción por parte empresarial es calificada como un grave incumplimiento de las obligaciones contractuales.

*Los mecanismos del mobbing admiten pluralidad de formas que van desde las actitudes más groseras y violentas (bullying) a las técnicas de mayor sutileza (medidas organizativas del trabajo que resulten peyorativas para el afectado, actitudes de aislamiento en el seno de la empresa, críticas, rumores o subestimaciones- y pueden tener por sujeto activo tanto a compañeros de trabajo (mobbing horizontal) como al personal directivo (bossing), el que incluso puede ser sujeto pasivo (mobbing vertical ascendente); aunque sin duda, el más característico y usual es el que parte de una relación asimétrica de poder (mobbing vertical descendente). Pero, en todo caso, **la situación de acoso laboral requiere determinados componentes objetivos**(presión continuada, relación de causalidad con el trabajo, falta de amparo en el poder de dirección y gravedad en la conducta empleada) **y subjetivos** (intencionalidad denigratoria y carácter individualizado -que no colectivo- del destinatario). Requisitos que han de servir para diferenciar esta figura de otras afines, cual es el «síndrome del quemado» (burn-out, o estrés laboral avanzado que se caracteriza por síntomas de*

CASO PRÁCTICO: DENUNCIA POR ACOSO LABORAL DEL SECRETARIO DE UN IES A SU DIRECTORA.

AUTORA: FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, E. M. INSPECTORA DE EDUCACIÓN

*cansancio emocional y sentimiento de inadecuación o frustración profesional); o el **mobbing subjetivo o falso, en los que las percepciones personales del trabajador no se corresponden con los datos-objetivos y subjetivos- que están presentes en el desarrollo de su actividad laboral, en la que faltan los referidos elementos que caracterizan el acoso moral.** Pero en todo caso, los citados elementos del acoso permiten distinguir entre lo que propiamente es hostigamiento psicológico y lo que resulta defectuoso ejercicio -abusivo o arbitrario- de las facultades empresariales, pues en el primero se lesionan derechos fundamentales de la persona -básicamente su dignidad e integridad moral-, en tanto que el segundo se limita a comprometer estrictos derechos laborales; diferencia que incluso puede predicarse de la motivación, dado que en el hostigamiento se aprecia intención de perjudicar al trabajador y en el ejercicio indebido de la actividad directiva prima el interés - mal entendido- empresarial.*

Esta Sala y Sección en Sentencia de diez de marzo de dos mil diez(sic) (RJ 2010,4401), recurso de casación núm. 2001/2009, se ha hecho eco de modo sustancial de esta definición del acoso laboral o mobbing tomándola de la Sentencia de instancia al afirmar que se define como tal una situación en la que se ejerce una violencia psicológica, de forma sistemática y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esta persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo (...)"

En consecuencia, **para el Tribunal supremo el acoso es:**

1. Una conducta abusiva o de violencia psicológica que debe ser extrema.
2. Que debe ser sistemática en el sentido de compuesta de comportamientos, palabras o actitudes reiteradas.
3. Que debe tener una prolongación en el tiempo, al menos 6 meses.
4. Que se produce en el ámbito laboral.

CASO PRÁCTICO: DENUNCIA POR ACOSO LABORAL DEL SECRETARIO DE UN IES A SU DIRECTORA.

AUTORA: FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, E. M. INSPECTORA DE EDUCACIÓN

En sentido parecido se pronuncia la **Sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid**, sec. 16, S 29-01-2010, nº 4/2010, señala en su Fundamento de Derecho Segundo:

“SEGUNDO.- Dicho lo anterior y entrando ya en el análisis de la cuestión de fondo que ha sido objeto de enjuiciamiento, los hechas que se han declarado probados son constitutivos de un delito de acoso moral en el trabajo, fenómeno conocido en la terminología anglosajona como "mobbing", encuadrable en el apartado 10 del art. 173 del Código Penal en el que se castiga al que ‘infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral’, en concurso ideal del art. 77 con un delito de lesiones psíquicas del art. 147.1 del C.P.

***El acoso moral en el trabajo** viene definido como una situación donde **se ejerce una violencia psicológica** a través de una conducta de persecución u hostigamiento a un trabajador frente al que **de forma sistemática y recurrente**, se desarrollan actitudes de violencia psicológica **de forma prolongada** con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores causándole alteraciones psicosomáticas de ansiedad y lograr que finalmente esa persona o personas al no poder soportar el stress al que se encuentran sometidos, acaben abandonando el lugar de trabajo.*

*Efectivamente el acoso moral o trato degradante requiere para su apreciación de la concurrencia de un elemento medial, infligir a una persona un trato degradante, y un resultado, menoscabando gravemente su integridad moral. El núcleo de la descripción típica está integrado por la expresión trato degradante que parece presuponer una cierta permanencia, o al menos repetición del comportamiento degradante, **pues en otro caso no habría trato sino simplemente ataque (...)**”*

6. ANÁLISIS Y VALORACIÓN

PRIMERO. Sobre la declaración del interesado, se han de realizar las siguientes consideraciones:

Ha de deslindarse la presunta situación de acoso denunciada, de otra circunstancia igualmente denunciada o puesta en conocimiento de la Administración, que son las supuestas

CASO PRÁCTICO: DENUNCIA POR ACOSO LABORAL DEL SECRETARIO DE UN IES A SU DIRECTORA.

AUTORA: FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, E. M. INSPECTORA DE EDUCACIÓN

irregularidades administrativas en la compra de materiales en el centro.

Esta circunstancia no es objeto de este informe, pero, como Inspector de educación y autoridad pública en el ejercicio de sus funciones, no la puede ignorar, dando traslado de las supuestas irregularidades a la autoridad competente al objeto de realizar las pesquisas necesarias para averiguar su veracidad y alcance, y eventualmente depurar las responsabilidades a que pudiera haber lugar.

Respecto de la presunta situación de acoso ha de señalarse que:

La concreción subjetiva del acoso en la persona de la directora, y con la valoración de la declaración de testigos y del propio interesado, habría que concluirse que lo que se describe no es una situación de acoso sino una situación de **desencuentro en el ámbito laboral** con diferencias profundas en cuanto a la gestión económica del centro.

Ha de señalarse que la máxima responsable de la gestión académica, de personal y administrativa de un centro docente es la directora del mismo.

El artículo 132 de la LOE establece:

“Son competencias del director: [...]

d) Garantizar el cumplimiento de las leyes y demás disposiciones vigentes.

e) Ejercer la jefatura de todo el personal adscrito al centro. [...]

j) Realizar las contrataciones de obras, servicios y suministros, así como autorizar los gastos de acuerdo con el presupuesto del centro, ordenar los pagos y visar las certificaciones y documentos oficiales del centro, todo ello de acuerdo con lo que establezcan las Administraciones educativas.

k) Proponer a la Administración educativa el nombramiento y cese de los miembros del equipo directivo, previa información al Claustro del profesorado y al Consejo Escolar del centro”

De las declaraciones del interesado, primero en la denuncia escrita y a posteriori en la entrevista mantenida con este inspector, se infiere un continuo cuestionamiento de las

CASO PRÁCTICO: DENUNCIA POR ACOSO LABORAL DEL SECRETARIO DE UN IES A SU DIRECTORA.

AUTORA: FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, E. M. INSPECTORA DE EDUCACIÓN

decisiones de la directora que se manifiestan desde el primer momento del ejercicio de sus cargos respectivos como directora y secretario.

Sistemáticamente, el secretario envía escritos a Consejería de Educación de los que la directora no tiene conocimiento, es decir, que es habitual que el secretario del centro no esté de acuerdo con el criterio de la directora y ese desacuerdo motiva continuas consultas a otras instancias administrativas sin conocimiento de su inmediato superior jerárquico, la directora.

Así, los hechos que describe el denunciante, objetivamente, no son otra cosa que opiniones, recomendaciones, indicaciones y requerimientos de la directora en el ejercicio de las funciones que le atribuye la normativa y, **de no probarse que estos se hicieran de forma inadecuada por abusiva o denigrante, no pueden entenderse como constituyentes de los elementos objetivos del acoso**; de lo contrario, cualquier requerimiento reiterado de actuación de un superior jerárquico hacia un inferior jerárquico o colaborador para que realice las funciones que le son encomendadas sería constitutivo de acoso laboral.

El propio Decreto 75/2010, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Cantabria de secundaria, señala que:

“artículo 59. Competencias del secretario.

Son competencias del secretario:

a) Ordenar el régimen administrativo del instituto, de conformidad con las directrices del director.

b) Actuar como secretario del claustro de profesores y del consejo escolar del instituto, levantar acta de las sesiones y dar fe de los acuerdos con el visto bueno del director.

[...]

d) Expedir las certificaciones que soliciten las autoridades y los interesados, con el visto bueno del director. [...]

g) Ejercer, por delegación del director, la jefatura del personal de administración y servicios del instituto, y velar por el cumplimiento del horario de dicho personal, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57, letra a). [...]

CASO PRÁCTICO: DENUNCIA POR ACOSO LABORAL DEL SECRETARIO DE UN IES A SU DIRECTORA.

AUTORA: FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, E. M. INSPECTORA DE EDUCACIÓN

- i) Ordenar el régimen económico del instituto, de conformidad con las instrucciones del director, llevar la contabilidad y rendir cuentas ante las autoridades correspondientes.*
- j) Velar por el mantenimiento del material y recursos del instituto en todos sus aspectos, de acuerdo con las indicaciones del director. [...]*
- m) Cualquier otra competencia que le encomiende el director dentro del ámbito de sus competencias. [...]"*

En este sentido, para ilustrar el acoso al que, según el interesado, está siendo sometido, señala hechos de enfrentamiento con la directora que son puntuales:

1. El desigual reparto en el horario control de guardias
2. La solicitud de presupuestos, así como compra de diversos elementos sin su participación
3. Los gritos propiciados al negarse a pagar facturas (20 de julio) o al pedir explicaciones ante lo que considera un agravio comparativo (14 de septiembre)

Del análisis de los hechos y de los datos recabados por el inspector entre los implicados, se deriva que el reparto de guardias no ha sido arbitrario ni desigual, aun así, hay que aclarar que la directora es la jefa de personal y que, como tal, tiene capacidad y competencia para organizar el horario de su equipo lo que anula la reivindicación del secretario. Si bien, es conveniente contar con las preferencias de los interesados siempre que estas se compaginen con los intereses del servicio que se presta.

Respecto a la solicitud de presupuestos o compra directa de ciertos elementos del centro, hay que subrayar que la directora tiene la competencia de realizar las contrataciones de acuerdo con los presupuestos del centro y ordenar los pagos, por tanto, está legitimada para realizar estas adquisiciones en contra de lo que denuncia el interesado.

Es por el contrario competencia del secretario "*llevar la contabilidad del centro y rendir cuentas*", lo que le otorga capacidad de control en el modo en que se realicen las adquisiciones, esto es, asegurar que se haga de acuerdo a la norma.

CASO PRÁCTICO: DENUNCIA POR ACOSO LABORAL DEL SECRETARIO DE UN IES A SU DIRECTORA.

AUTORA: FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, E. M. INSPECTORA DE EDUCACIÓN

Finalmente, respecto al mal trato recibido por parte de la directora, hay que indicar que: **esos hechos son aislados** y, aun tomándolos por ciertos, **no revisten ni la intensidad ni la reiteración que exigen una situación de acoso laboral**. Son más bien una expresión de las crecientes desavenencias entre el secretario y la directora. Sin duda, si la directora hubiera levantado la voz y tratado públicamente de forma despectiva al denunciante en una única ocasión sería un hecho susceptible de **reproche moral** y, eventualmente, dependiendo de las circunstancias, de **reproche administrativo o disciplinario**. Particularmente, sería acreedor de la exigencia de una responsabilidad disciplinaria el llegar a la agresión física, pues un empujón lo es, pero incluso en este último caso estaríamos hablando de un hecho puntual que, al unirlo al de gritos de otro momento, constituirían dos momentos de un comportamiento no admisible, disciplinariamente hablando, en un funcionario público, pero no constitutivos de acoso.

Lo que el interesado describe como un trato despectivo y una continúa cascada de órdenes recibidas no parecen, examinándose desde un punto de vista objetivo, sino la comunicación de actuaciones que el secretario debe realizar en el ejercicio de sus funciones. El que se perciban subjetivamente como presiones o un cuestionamiento de su trabajo escapan con toda probabilidad a la intención de quien las comunica.

En definitiva, del examen objetivo de las declaraciones del interesado, **no se deduce la existencia de una situación de acoso sino de profunda desavenencia en el ejercicio de su cargo como secretario con la directora del centro** y, de asumir la veracidad de los dos enfrentamientos puntuales con la directora, el reproche disciplinario hacia la directora no sería por acoso sino por alguna otra figura referente a la falta de respeto hacia compañeros o subordinados o de atentado a la integridad física o moral.

Sin embargo, habida cuenta de que las víctimas de acoso laboral se encuentran con frecuencia en una situación anímica que les impide racionalizar su situación objetiva y, en consecuencia, no recuerdan o no son capaces de reproducir con coherencia y sistematicidad la situación en las que se ven envueltas, parecía conveniente proceder a realizar la serie de entrevistas que se han referido con anterioridad en este informe, para contrastar la

CASO PRÁCTICO: DENUNCIA POR ACOSO LABORAL DEL SECRETARIO DE UN IES A SU DIRECTORA.

AUTORA: FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, E. M. INSPECTORA DE EDUCACIÓN

conurrencia o no de los elementos que los tribunales señalan como constitutivos del acoso laboral, cuyo resultado se analizan en el siguiente punto.

SEGUNDO. Como se ha señalado, las entrevistas tuvieron por objeto determinar la existencia o no de los elementos constitutivos del acoso laboral. La razón de este proceder es doble: primero **salvaguardar la objetividad del procedimiento**, segundo, **asegurar que la falta de aportación de elementos que puedan ilustrar las acusaciones vertidas** y revestir las conductas descritas como de acoso laboral, **no se debe al estado anímico de una persona que está siendo acosada** y que, en su situación, es incapaz de formular correctamente el relato completo de los hechos.

De las entrevistas realizadas se deduce que:

- Las supuestas presiones de la directora denunciadas por el interesado no han existido como tales pues no se puede entender que el requerimiento de un superior a su inferior jerárquico, de la realización de actuaciones en el ejercicio de sus funciones, sea presionarlo. Así la directora actúa legítimamente cuando pide la realización de obras de mantenimiento, la adquisición de materiales educativos o el pago de las facturas cuando los bienes se han entregado o los servicios se han prestado.
- Todas las declaraciones son coincidentes al afirmar que la directora tuvo un trato adecuado con el denunciante, calificándose el mismo con adjetivos como “correcto” o “normal”.
- De manera similar, cuando se interroga como testigos a personal del centro (jefes de estudios, administrativa de Secretaría, jefe del departamento de Orientación), todos manifiestan que nunca oyeron a la directora gritar o asediar al secretario ni en público ni en privado.
- Los dos hechos concretos en los que el denunciante afirma haber sido gritado por la directora (el 20 de julio y el 14 de septiembre) puede afirmarse que no se produjeron. Esta afirmación tajante de inexistencia se apoya en la declaración indubitada de los testigos en ambas situaciones que niegan los malos modos y los

CASO PRÁCTICO: DENUNCIA POR ACOSO LABORAL DEL SECRETARIO DE UN IES A SU DIRECTORA.

AUTORA: FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, E. M. INSPECTORA DE EDUCACIÓN

gritos; por el contrario, refieren la actitud poco correcta del denunciante al solicitarle el cumplimiento de sus deberes.

TERCERO. De todo lo anterior se infiere necesariamente que **no nos encontramos ante una situación de acoso laboral por no darse los supuestos exigidos por la jurisprudencia** citada a lo largo de este supuesto.

No nos encontramos ante una conducta abusiva o de violencia psicológica que debe ser extrema, que tenga carácter sistemático en el sentido de compuesta de comportamientos, palabras o actitudes reiteradas y se prolongue en el tiempo, al menos 6 meses.

En efecto, la relación denunciada entre directora y secretario se ha producido en un periodo de tres meses (desde julio a octubre) que, si descontamos agosto, se reduce a escasamente 2 meses. Tal circunstancia excluye cualquier posible sistematicidad y prolongación temporal que permita hablar de acoso.

Por otra parte, los hechos que el denunciante describe o no se han producido en la forma en que son descritos (gritos, trato denigrante, presiones, etc.) o, simple y llanamente, no son constitutivos de una conducta de acoso, sino que son parte normal y legal de la relación de un superior con sus colaboradores al dar sugerencias, indicaciones u órdenes.

Desde un punto de vista subjetivo, no puede apreciarse en la denunciada intención alguna de carácter denigratorio.

CUARTO. Las conclusiones obtenidas en el punto anterior, son coherentes con el informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, emitido el 17 de diciembre; éste no detecta situación alguna de riesgo en el ámbito de las relaciones personales. Hay que destacar, que el informe se realizó a raíz de la denuncia y, en consecuencia, la recogida de información y sus resultados son coetáneos o inmediatamente posteriores a los hechos denunciados.

7. PROPUESTA

CASO PRÁCTICO: DENUNCIA POR ACOSO LABORAL DEL SECRETARIO DE UN IES A SU DIRECTORA.

AUTORA: FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, E. M. INSPECTORA DE EDUCACIÓN

Del análisis de los hechos en base a la normativa aplicable y los fundamentos de derecho, el inspector que suscribe **propone el ARCHIVO DE LA DENUNCIA de “acoso laboral”** presentada por D. Amando López Fernández a D^a. Alba Martín García **por falta de fundamento**, retomando la denuncia implícita sobre “irregularidades en la gestión” para esclarecimiento de lo detectado en esta actuación.

OTROSÍ PROPONGO que, habida cuenta de que el denunciante pone en conocimiento supuestas irregularidades en la contratación de servicios en el centro y deficiencias en la gestión económica, se dé traslado a los servicios correspondientes a los efectos que procedan.

8. CONSIDERACIONES

Como se avanzaba en el apartado Introducción, el término “acoso” es cada vez más empleado en el entorno educativo, sin medir si la acción descrita se engloba dentro de lo que jurídicamente se delimita como acoso, o por el contrario es otro el término a emplear para esa situación.

Ante denuncias de este tipo, corresponde al inspector de educación actuar y dilucidar si lo puesto en conocimiento de la Administración es acoso, es falsa denuncia u otra acción susceptible de ser tipificada como falta disciplinaria. Para elevar propuesta, el inspector debiera analizar los elementos objetivos y subjetivos que la jurisprudencia recoge y para ello, la presencia de un protocolo o guía de actuación a seguir puede verse conveniente.

En esta dirección el acoso entre iguales, cuando se trata de alumnos, ha sido regulado procedimentalmente en casi la totalidad de las administraciones educativas; es común que se disponga de un Protocolo o Guía de Acoso en los centros. Por el contrario, el acoso entre iguales en profesionales o entre superior jerárquico y subordinado y viceversa, no está tan claramente determinado por todas las comunidades autónomas en el ámbito educativo, necesitando el inspector para su actuación apoyarse con carácter supletorio y/o por analogía en la jurisprudencia dictada al efecto.

Por su parte el Ministerio de Política Territorial y Administración Pública publicó la *Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la*

CASO PRÁCTICO: DENUNCIA POR ACOSO LABORAL DEL SECRETARIO DE UN IES A SU DIRECTORA.

AUTORA: FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, E. M. INSPECTORA DE EDUCACIÓN

que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, para abordar este tipo de actuaciones en el ámbito de la Administración General del Estado, incluido, de manera muy sucinta, el ámbito educativo.

Esta normativa ha dado pie al desarrollo de protocolos y/o guías en distintas comunidades autónomas, unas mediante dictado legislativo publicado en el Boletín autonómico, es el caso de Madrid (*ACUERDO de 9 de mayo de 2017, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba expresa y formalmente el Acuerdo 19 de abril de 2017, de la Mesa General de Negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, por el que se aprueba el Protocolo General de Prevención y Actuación frente a todos los tipos de acoso en el trabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella*), y otras elaborando guías y/o protocolos con las pautas a seguir, tal es en Murcia (*Guía de prevención/actuación ante el acoso laboral en la Administración Pública de la Región de Murcia*) o Castilla la Mancha (*Protocolo de prevención, identificación y actuación frente al acoso en el lugar de trabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha y sus organismos autónomos*); por contra, en otras comunidades no se ha protocolizado ni regulado esta cuestión.

En conclusión y desde el punto de vista de la inspección, sería conveniente reflexionar acerca del “Principio de Unidad de Acción”, invocando un código deontológico en el campo de la inspección educativa e incluyendo “Buenas Prácticas”, con diseño de protocolos unificados, guías y herramientas de actuación ante posibles y diversas situaciones en las que el inspector ha de intervenir.