



JUSTICIA DE ARAGÓN

EL JUSTICIA DE ARAGÓN

202600004739

14 ABR 2026

REGISTRO DE SALIDA

Exp: Q25/1252/04

Sra. Consejera de Bienestar Social y Familia

Envío electrónico, destino ud. / ofic.:

A02029281 / O00001120

ASUNTO: Sugerencia relativa a las condiciones laborales y sociales del personal que presta servicios en el Centro de Internamiento por Medida Judicial de Juslibol.

I.- ANTECEDENTES

PRIMERO.- El día 8 de agosto de 2025 tuvo entrada en esta Institución una queja debida a los problemas que, de acuerdo con sus manifestaciones, padeció un trabajador del recurso residencial de reforma Centro de Internamiento por Medida Judicial (CEIMJ) de Juslibol. En la misma el interesado relataba que, habiendo prestado servicios como educador en el referido centro durante casi 20 años, recientemente había presentado una denuncia por acoso laboral en el mismo, que fue objeto de un proceso judicial.

Además, el promotor de la queja expresó que, cuando denunció los hechos ante la entidad correspondiente, no se abrió ningún protocolo de acoso laboral, ya que, según manifiesta, no existía protocolo laboral alguno al respecto.

Por otro lado, el promotor de la queja era consciente de que por parte de nuestra institución no cabía hacer ninguna valoración de una controversia que había de ser resuelta por los Tribunales ordinarios (ya que el artículo



15.2 de la Ley 4/1985, de 27 de junio, Reguladora del Justicia de Aragón señala que *«El Justicia no entrará en el examen de aquellas quejas sobre las que esté pendiente resolución judicial y lo suspenderá si iniciada su tramitación se interpusiera o formulase por persona interesada demanda, denuncia, querrela o recurso ante los Tribunales ordinarios o el Tribunal Constitucional. Ello no impedirá, sin embargo, la investigación sobre la problemática general, que, en su caso, se derive de la queja presentada.»*). Sin embargo, su queja se centraba en la existencia o no de un protocolo de acoso laboral y en el control que de su existencia realizaba la administración, más allá de su controversia laboral concreta, que no estaba dirigida contra ningún órgano administrativo, sino contra la entidad encargada de la gestión del centro.

Por añadidura, el promotor de la queja expuso lo que consideraba como una segunda irregularidad, ya que declaró que en el Centro de Internamiento por Medida Judicial de Juslibol existía una falta de supervisión y control en el acceso que se hacía a los informes de los educadores relativos a su intervención con los menores residentes en el centro.

Según el promotor de la queja, estos informes, que estaban destinados a ser enviados a órganos administrativos o judiciales, eran elaborados individualmente por los educadores correspondientes, pero se guardaban en un ordenador al que podía acceder cualquier otro trabajador del recurso, sin ninguna contraseña o clave de acceso, ni medida de control o seguridad que permitiese controlar quién había accedido a los mismos o qué modificaciones se habían realizado. Así, según el promotor de la queja, estos informes podían ser manipulados y modificados sin conocimiento de quienes los habían redactado de forma originaria.

SEGUNDO.- Una vez examinada la queja, por parte de nuestra institución se solicitó informe al Departamento de Bienestar Social y Familia sobre las cuestiones planteadas por el promotor de la queja.

La respuesta recibida por parte del Departamento fue la siguiente:



«En relación a la solicitud de información relativa a la existencia o no, actualmente (y en su caso, desde que fecha), de un protocolo de acoso laboral que prevea mecanismos de resolución de conflictos entre trabajadores en el CEIMJ de Juslibol, informar a su Institución que, al tratarse de una Entidad ajena a esta Administración, deberá ser la indicada Entidad quien pueda informar sobre dicha cuestión.»

II.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA.- La persona firmante de la queja, al margen de la concreta controversia debatida en la Jurisdicción Social, ha planteado una doble crítica, de carácter general, a unos aspectos de la gestión del Centro de Internamiento por Medida Judicial (al que nos venimos refiriendo como CEIMJ), a saber: a) la ausencia, a su juicio, de un protocolo de acoso laboral en relación con el personal que realiza su actividad laboral en este recurso; y b) la eventual falta de control sobre los informes elaborados individualmente por los educadores con destino a órganos administrativos y jurisdiccionales.

En respuesta a nuestra petición de información, el Departamento de Bienestar Social y Familia ha destacado que la gestión del CEIMJ corresponde a una entidad diferente de la propia Administración, por lo que «deberá ser la indicada Entidad quien pueda informar sobre dicha cuestión».

SEGUNDA.- Teniendo en cuenta la posición de la Administración (que se basa en datos objetivos e incontestables, como es la gestión del recurso por una entidad diferente), la cuestión a analizar se centra en determinar si existe suerte alguna de responsabilidad de la Administración en relación, concretamente, a la gestión que la gestora del servicio realiza en su funcionamiento interno y, en concreto, en la gestión de su personal.

En la queja que nos ocupa se resaltan dos cuestiones; una, atinente a la supuesta ausencia de un protocolo frente a los posibles supuestos de acoso laboral en relación a los trabajadores, y otra, atinente a la metodología de control y supervisión de los informes emitidos por los educadores sociales.



Y la respuesta, desde nuestra perspectiva, es que ambas cuestiones se encuentran, con los matices oportunos, dentro de la responsabilidad que asume la Administración en relación a este servicio público.

Y para alcanzar dicha conclusión, conviene partir de las competencias estatutarias y legales en materia de acción social, para cuyo correcto desarrollo y ejercicio es precisa una adecuada política de personal por parte de las entidades que gestionan los diferentes recursos.

Deben resaltarse, a tal efecto, las previsiones establecidas en el artículo 71.34^a del Estatuto de Autonomía de Aragón, en la Ley 5/2009, de 30 de Junio (*tanto en su preámbulo como en sus artículos, entre otros, art.2 art.46.b*), en el que se atribuye al departamento la competencia de ordenar los recursos del Sistema Público de Servicios Sociales, en su apartado e), apartado i) que apunta al establecimiento y evaluación de los niveles de calidad exigibles a entidades, centros y servicios en materia de servicios sociales, y en su apartado n) que le atribuye asegurar la coordinación de los servicios sociales con los demás sectores de la política social y de bienestar en el ámbito de las Administraciones Públicas).

Por añadidura, cabe citar, en especial, la normativa reglamentaria autonómica que regula este tipo de centros (Decreto 165/1992, de 17 de septiembre, por el que se aprueba el reglamento de régimen interior de los centros de educación e internamiento por medida judicial de la Comunidad Autónoma de Aragón), que contiene, no sólo una regulación minuciosa, sino que también contempla unas responsabilidades de la Administración en su funcionamiento; y todo ello, desde la perspectiva de que la adecuada gestión del personal colabora, sin duda, a una mejor prestación del servicio.

En definitiva, expuesto lo anterior, pretende resaltarse la existencia de una responsabilidad autonómica en la adecuada gestión de este tipo de recursos.

Igualmente, ha de ponerse de manifiesto la incidencia que, en su caso, y en relación con los posibles incumplimientos de la normativa o de las condiciones laborales, sociales o medioambientales, pueda tener la nueva legislación contractual pública, esto es, la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (Ley 9/2017), que ha introducido, de manera



JUSTICIA DE ARAGÓN

general, la necesidad de observar criterios laborales, sociales o medioambientales en la actividad contractual de las Administraciones.

Entre las referidas previsiones de la Ley 9/2017, cabe destacar, a nuestros efectos, y siempre en el caso de existir relaciones contractuales públicas (en concreto, un contrato de servicios), lo dispuesto en el art. 201, que dice así:

«Los órganos de contratación tomarán las medidas pertinentes para garantizar que en la ejecución de los contratos los contratistas cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral establecidas en el derecho de la Unión Europea, el derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de derecho internacional medioambiental, social y laboral que vinculen al Estado y en particular las establecidas en el anexo V.»

Lo indicado en el párrafo anterior se establece sin perjuicio de la potestad de los órganos de contratación de tomar las oportunas medidas para comprobar, durante el procedimiento de licitación, que los candidatos y licitadores cumplen las obligaciones a que se refiere el citado párrafo.

El incumplimiento de las obligaciones referidas en el primer párrafo y, en especial, los incumplimientos o los retrasos reiterados en el pago de los salarios o la aplicación de condiciones salariales inferiores a las derivadas de los convenios colectivos que sea grave y dolosa, dará lugar a la imposición de las penalidades a que se refiere el artículo 192.»

Habida cuenta de la diversa regulación precitada, desde esta Institución querríamos someter a la consideración del Departamento las responsabilidades y posibilidades de actuación que esta normativa proporciona a la Administración, en relación con las condiciones laborales y sociales de los trabajadores y, en concreto, en lo que respecta a la aprobación de un plan frente al acoso laboral y a la metodología de supervisión y control de los informes emitidos por los educadores sociales que prestan servicios en el CEIMJ.



JUSTICIA DE ARAGÓN

III.- RESOLUCIÓN

Vistos los antecedentes de hecho y consideraciones realizadas, y en ejercicio de las facultades que a esta Institución confiere el artículo 22 de la Ley 4/1985, de 27 de junio, reguladora del Justicia de Aragón, se sugiere al Departamento de Bienestar Social y Familia que valore las responsabilidades y posibilidades de actuación que la normativa contractual pública y de acción social proporciona a la Administración, en relación con las condiciones laborales y sociales de los trabajadores y, en concreto, en lo que respecta a la aprobación de un plan frente al acoso laboral y a la metodología de supervisión y control de los informes emitidos por los educadores sociales que prestan servicios en el Centro de Internamiento por Medida Judicial (CEIMJ).

Agradezco de antemano su colaboración y espero que en un plazo no superior a un mes me comunique si acepta o no las Sugerencias formuladas, indicándome, en este último supuesto, las razones en que funde su negativa.

En Zaragoza, a 10 de abril de 2026



Concepción Gimeno Gracia
Justicia de Aragón