



sepcca

Sindicato de Empleados
Públicos de Canarias

INFORMA:

DEL PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO, AL ACOSO CONTRA EL PROCEDIMIENTO

La Dirección General de Seguridad ha protagonizado uno de esos episodios administrativos que deberían estudiarse en las escuelas de gestión pública bajo el epígrafe de **"cómo no hacer las cosas"**.

El pasado 5 de mayo se aprobó, mediante resolución, el Protocolo Específico de Actuación frente al Acoso en el Entorno Laboral de la Policía Canaria. Sin embargo, apenas unas semanas después, la propia Administración se ha visto obligada a dejar sin efecto su aprobación al reconocer que el documento debía haber sido sometido previamente a negociación colectiva.

Es decir, aprobaron un protocolo para proteger derechos laborales olvidando respetar, precisamente, uno de los derechos laborales más básicos: la negociación con la representación de los trabajadores.

Una chapuza anunciada

Lo más llamativo no es la rectificación. Rectificar un error es una obligación cuando se detecta.

Lo verdaderamente preocupante es que nadie advirtiera antes un requisito jurídico tan elemental.

La resolución que ahora anula el protocolo cita expresamente el Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley Orgánica de Igualdad para justificar la necesidad de negociación previa. Normas que no aparecieron por sorpresa entre mayo y junio, sino que llevaban años vigentes y eran perfectamente conocidas por cualquier responsable con competencias en personal.

Resulta difícil comprender cómo una Dirección General, con servicios jurídicos, mandos, asesores y responsables administrativos, pudo tramitar, firmar y publicar un protocolo de esta relevancia sin percatarse de una exigencia legal tan evidente.

El absurdo de la situación

La consecuencia es tan ridícula como preocupante.

Durante semanas se anunció la existencia de un protocolo contra el acoso laboral. Se difundió como una herramienta de protección para los miembros del Cuerpo General de la Policía Canaria. Y ahora la propia Administración reconoce que no podía haber sido aprobado de esa manera.

En otras palabras:

- Primero aprobaron el protocolo.
- Después descubrieron que tenían que negociarlo.
- Finalmente anularon lo que habían aprobado para hacer lo que debieron hacer desde el principio.

Una secuencia administrativa que recuerda más a un ensayo con errores que a una actuación planificada de una administración pública.

¿Por qué un protocolo propio cuando ya existe uno?

La pregunta que la Dirección General de Seguridad sigue sin responder es sencilla: ¿qué necesidad existe de crear un protocolo específico para la Policía Canaria cuando el Gobierno de Canarias ya dispone de un protocolo general frente al acoso laboral aplicable al conjunto de su personal?

No estamos ante un vacío normativo. No falta regulación. No faltan procedimientos. No faltan garantías.

Existe ya un protocolo único, consolidado y garantista, diseñado precisamente para asegurar la objetividad, la imparcialidad y la protección de las personas denunciantes frente a posibles presiones jerárquicas o corporativas.

Por eso resulta legítimo preguntarse qué problema pretendía resolver realmente la Dirección General de Seguridad creando un procedimiento propio y diferenciado.

Desde una perspectiva sindical, la preocupación es evidente. La creación de un protocolo específico para la Policía Canaria supondría que los numerosos casos de acoso laboral que actualmente se tramitan a través de los mecanismos generales de la Administración pasarían a gestionarse dentro del propio ámbito de la Dirección General de Seguridad.

Dicho de forma más clara: donde hoy existe una supervisión externa e independiente respecto de la cadena de mando policial, se pretendía sustituirla por un sistema controlado desde la propia organización afectada por las denuncias.

En lenguaje administrativo se habla de "adaptación a las peculiaridades del colectivo". En lenguaje más castizo, se trata de intentar lavar los trapos sucios en casa.

Y esa es precisamente la razón por la que este intento genera tanta desconfianza entre el colectivo policial y en esta representación sindical. Porque cuando las denuncias afectan a mandos, responsables o estructuras internas, la independencia del procedimiento no es un detalle menor: es la principal garantía de quienes se atreven a denunciar.

La experiencia demuestra que denunciar situaciones de acoso dentro de organizaciones fuertemente jerarquizadas ya supone un enorme coste personal y profesional para las víctimas. Pretender además que la investigación quede bajo el paraguas de la misma estructura donde se producen los hechos no contribuye precisamente a generar confianza.

Por ello, la anulación de esta resolución no solo evidencia una grave chapuza administrativa. También frustra, al menos de momento, un intento de desplazar hacia el interior de la propia

Dirección General el control de procedimientos que, por su naturaleza, exigen las máximas garantías de independencia, transparencia e imparcialidad.

Conclusión

La resolución de retirada pretende presentar la situación como una decisión destinada a mejorar la eficacia del protocolo. Sin embargo, la realidad es mucho más simple: la Administración tuvo que dar marcha atrás porque hizo mal las cosas desde el principio.

Lo sucedido evidencia una preocupante falta de rigor en la gestión de un asunto especialmente sensible. Y lo más inquietante no es que se haya cometido un error, sino que nadie lo detectara hasta después de haber aprobado oficialmente el protocolo.

Porque si para aprobar un protocolo contra el acoso laboral se olvidan trámites tan básicos, la pregunta que se nos queda en el aire es inevitable:

¿quién supervisa a quienes se supone que deben supervisar los procedimientos?

Canarias 24 de junio de 2026



**TODOS
MERECEMOS
LAS MISMAS GARANTÍAS**

DE INDEPENDENCIA, TRANSPARENCIA
E IMPARCIALIDAD

