

UN ANÁLISIS PRÁCTICO SOBRE EL FENÓMENO DEL «MOBBING» EN LA UNIVERSIDAD ⁽¹⁾

Ana I. Caro Muñoz

Directora de Estudios y Régimen Jurídico del Departamento de Educación,
Universidades e Investigación del Gobierno Vasco

M.^a Isabel Bonachera Ledro

Jefe del Servicio Jurídico de la Universidad de Sevilla

En este trabajo de análisis partimos de la definición dada a una realidad, y del intento de observar su presencia, e impacto, en el mundo de las Universidades: el acoso moral o «mobbing». Para ello nos hemos adentrado, de manera somera, en una evaluación de las posturas doctrinales que han intentado llevar a cabo una delimitación de aquellas realidades que pueden considerarse acoso laboral, y de aquellas otras circunstancias que no pueden, ni deben, ser calificadas o englobadas dentro del concepto de «mobbing». A continuación, y centrando el estudio en el ámbito del empleo público en general, y del empleo público en el ámbito universitario en particular, se ha efectuado una descripción de los instrumentos de tutela disponibles en la normativa vigente, analizando, en detalle, los procedimientos habilitados tanto en el ámbito

1. El presente trabajo se corresponde, en algunos de sus contenidos, con el documento presentado como Comunicación en el VIII Seminario sobre aspectos jurídicos de la Gestión Universitaria, celebrado en la Universidad de Miguel Hernández de Elche, los días 23 a 25 de abril de 2008. Del mismo modo, la autora, Ana I. Caro Muñoz, hizo exposición pública, de la parte correspondiente a los elementos que propician el «mobbing» en la Universidad, en las XXII Jornadas Jurídicas de Educación Superior, celebradas los días 19 y 20 de mayo de 2008, organizadas por la Universidad de Magallanes (Punta Arena) y la Comisión Jurídica del Consejo de Rectores con el patrocinio del Consejo de Rectores de Chile.

administrativo como en el judicial. Por último, como parte integrante de este ejercicio analítico, se han desgranado aquellos aspectos y elementos que entendemos propician el «mobbing» en el ámbito de las Universidades, teniendo en consideración las características diferenciadoras de estas singulares Administraciones Públicas y de las relaciones de empleo que en ellas se interrelacionan. Este primer bloque se ve completado con un segundo bloque de valoración jurisprudencial, donde podemos encontrar un estudio de pronunciamientos judiciales cuyo objeto ha tenido conexión directa con situaciones de acoso laboral en el ámbito de las Universidades, y del que podemos extraer conclusiones prácticas que ayuden a la comprensión de este fenómeno y de sus consecuencias, de gestión de personal y estructural, que llevan aparejadas; sin olvidar que cualquier política para impedir el acoso en el ámbito del empleo público en general, y del universitario en particular, ha de venir interconexionado con el establecimiento de unas buenas prácticas, entendidas, no sólo desde la esfera del cumplimiento efectivo de la normativa de aplicación, sino concebidas como una línea de actuación real de concienciación más allá de la concepción de estar ante un mero «cumplimiento de expediente».

SUMARIO

INTRODUCCIÓN.

1. EL ESTADO DE LA CUESTIÓN: ANÁLISIS DOCTRINAL.

1.1. Qué no es «mobbing».

1.1.1. Síndrome del quemado.

1.1.2. El acoso sexual.

1.1.3. El acoso inmobiliario.

1.1.4. El «bullying» o acoso escolar.

1.1.5. Las malas relaciones personales.

1.2. Qué es el «mobbing».

1.2.1. Elaboración e introducción al concepto.

1.2.2. Conductas típicas y elementos que determinan su existencia.

- 1.2.3. Elementos definidores.
 - 1.2.3.1. Hostigamiento.
 - 1.2.3.2. Carácter intenso.
 - 1.2.3.3. Prolongación en el tiempo.
 - 1.2.3.4. Finalidad dañosa.
 - 1.2.3.5. Consecución del daño.
- 1.2.4. Tipos o clases de acoso laboral.
- 1.3. La tutela frente al acoso de los empleados públicos: un antes y un después del EBEP.
 - 1.3.1. Haber efectuado la denuncia previa de la situación de acoso ante la empresa.
 - 1.3.2. Acciones judiciales en el ámbito laboral y de la Seguridad Social.
 - 1.3.2.1. Impugnación de la contingencia de la que deriva la Incapacidad Permanente —IT— (si deriva de enfermedad común).
 - 1.3.2.2. Acción de resolución de contrato de trabajo a instancias del trabajador por incumplimientos graves al amparo de lo previsto en el artículo 50.1.º c) del ET (RCL 1995, 997).
 - 1.3.2.3. Acción de tutela de derechos fundamentales al amparo de los artículos 175 y siguientes de la LPL (en cuanto al procedimiento).
 - 1.3.2.4. Acción mixta de resolución de contrato de trabajo con tutela de derechos fundamentales *ex* artículo 50.1.º c) del ET.
 - 1.3.3. Denuncia ante la Inspección de Trabajo.
 - 1.3.4. Denuncia penal.
 - 1.3.5. Interpretación jurisprudencial penal de dichos preceptos.
 - 1.3.6. Demanda civil.
 - 1.3.7. Jurisdicción Contencioso-Administrativa.
- 1.4. Elementos que propician el «mobbing» en la Universidad.

Ana I. Caro Muñoz - María Isabel Bonachera Ledro

2. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL.

REFLEXIÓN FINAL.

Anexo I. PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN SOBRE EL ACOSO MORAL ADOPTADOS EN LAS UNIVERSIDADES.

Anexo II. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA Y RECOMENDADA.

Listado de abreviaturas utilizadas:

AP	Audiencia provincial.		refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
CC	Código Civil.		
CP	Código Penal.	LISOS	Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
EBEP	Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.		
ET	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.	LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social.	PAS	Personal de Administración y Servicios.
LPL	Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.	PDI	Personal Docente e Investigador.
IT	Incapacidad temporal.	S	Sentencia.
LGSS	Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto	TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos.
		TS	Tribunal Supremo.
		TSJ	Tribunal Superior de Justicia.
		UNED	Universidad Nacional de Educación a Distancia.

La violencia es el último recurso del incompetente.

Isaac ASIMOV (1920-1992)

Escritor y bioquímico estadounidense

INTRODUCCIÓN

La concepción del presente estudio parte de la definición dada a una realidad, y del intento de observar su presencia, e impacto, en el mundo de las Universidades: el acoso moral o «mobbing». Realidad a la que se han unido otras situaciones patológicas como el «burn out» y el acoso institucional, sobre las que, en su momento, daremos algunos datos.

Esa definición ha tenido, y tiene, diferentes enfoques, diferentes contenidos que se han ido perfilando a lo largo del tiempo, y que han evolucionado bajo los estudios y perspectivas de observación de académicos, gestores, médicos, juristas, magistrados... La Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso en el lugar de trabajo ⁽²⁾ ya hizo una serie de consideraciones sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, así como una serie de llamamientos a empresarios, a la Comisión y al Consejo, a los Estados miembros y, en general, a las instituciones comunitarias, ante la creciente alarma social que la situación del acoso psicológico en el lugar de trabajo estaba generando, poniendo de relieve las consecuencias perniciosas que tal situación llegaba a producir en la salud, desembocando, a menudo, en enfermedades relacionadas con el estrés.

2. Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso en el lugar de trabajo, 2001/2339 (INI), publicada mediante Acta de 20 de septiembre de 2001, del Parlamento Europeo.

Ana I. Caro Muñoz - María Isabel Bonachera Ledro

Así, y como mero avance de los apartados de estudio siguientes, diremos que el grupo de estudio de violencia en el trabajo de la Comisión Europea ⁽³⁾, en su «Opinión sobre la violencia en el lugar de trabajo» de 29 de noviembre de 2001, ha definido el «MOBBING» como *«el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío»*.

Se evidencia, no sólo desde la perspectiva de las posibles definiciones dadas, sino también desde el avance en el estudio de esta problemática, y en la adopción de distintas políticas activas para afrontarla, el papel que están jugando las instituciones comunitarias, y ello mediante la aprobación de nuevas directivas, recomendaciones, documentos de trabajo y cláusulas en sus reglamentos internos. En tal sentido, el artículo 13 en el Tratado de la CE, introducido por el Tratado de Amsterdam, autoriza al Consejo a adoptar, por unanimidad, las medidas necesarias para impedir toda discriminación, lo que ha propiciado que, en virtud del contenido de este artículo, se hayan aprobado tres directivas en los años 2000 y 2002 que incluyen definiciones similares sobre el acoso como hecho constitutivo de discriminación relacionado con: el origen racial o étnico ⁽⁴⁾; la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación ⁽⁵⁾; el sexo de la persona ⁽⁶⁾.

Se entiende por acoso en estas tres directivas: *«un comportamiento no deseado (...) que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la digni-*

3. Comité Consultivo para la Seguridad, la Higiene y la Protección de la Salud en el Trabajo (que ayuda a la Comisión en su trabajo de elaboración legislativa y de aplicación de la política comunitaria en el ámbito de la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores).

4. Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, Diario Oficial, núm. L 180, de 19 de julio de 2000, pp. 22 a 26.

5. Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, Diario Oficial, núm. L 303, de 2 de diciembre de 2000, pp. 16-22.

6. Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (Texto pertinente a efectos del Espacio Económico Europeo), Diario Oficial, núm. L 269, de 5 de octubre de 2002, pp. 15-20.

dad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A este respecto, podrá definirse el concepto de acoso de conformidad con las normativas y prácticas nacionales de cada Estado miembro».

Estas conductas, así definidas, y ahí radica la gravedad de esta problemática, afectan directamente al núcleo de los derechos fundamentales de la persona, los cuales son recogidos por nuestra Constitución en su artículo 10, donde se señala que la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás, son fundamento del orden político y de la paz social. Siendo el Tribunal Constitucional el que ha definido esta dignidad personal, dándole la trascendencia que tiene, y cuyo fundamento no debemos olvidar, como *«un valor espiritual y moral inherente a la persona que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respecto por parte de los demás»* (SS núms. 53/1985, de 11 de abril, y 120/1990, de 29 de junio).

Ese bien jurídico protegido, el derecho a la dignidad personal del trabajador, tiene un enlace directo con el derecho constitucional tutelado en el artículo 15 del texto constitucional, la forma en que se produce la lesión de ese derecho, lo que implica por parte del sujeto activo (empresario/gestor/órgano jerárquico superior y otros trabajadores/empleados públicos compañeros del ofendido) una conducta caracterizada por: un acoso u hostigamiento a un trabajador/empleo público mediante cualquier conducta vejatoria o intimidatoria de carácter injusto, con reiteración en el tiempo de dicha conducta, siguiendo una unidad de propósito, y persiguiendo una finalidad consistente de modo específico en minar psicológicamente al acosado, logrando así de modo efectivo algún objetivo que de otro modo no hubiera conseguido el acosador.

Se busca, por tanto, la intención de dañar, ya sea del empresario/gestor/órgano jerárquico superior, ya sea de los compañeros de trabajo/empleados públicos, y ello con la intención de incidir en la esfera de los derechos personales más esenciales.

Teniendo en consideración todas esas premisas, en este estudio hemos entendido necesario partir de un análisis general de lo que es el acoso laboral, moral y psicológico, distinguiéndolo, en lo posible, de aquellas otras actuaciones, situaciones, percepciones, que no lo son, y cuyo tratamiento conlleva,

en ocasiones, que los verdaderos casos de acoso queden ocultos y no se actúe sobre ellos, con las consecuencias tan nefastas y perjudiciales que ello ocasiona, tanto en los propios afectados como en las instituciones donde se convive con esas realidades.

Bajo esa misma perspectiva de acercamiento, el trabajo incluye un recorrido analítico por las distintas previsiones jurídico-legales que nuestro sistema ofrece al trabajador/empleador público para tutelar sus derechos e intereses frente a las situaciones de acoso laboral en las que se pueda encontrar. De esta forma, se podrá observar un recorrido detallado de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), en cuyo articulado podemos encontrar distintas referencias al necesario respeto a la dignidad del empleado; y podrá comprobarse el análisis de las posibles actuaciones y los distintos itinerarios legales que la víctima puede seguir: acciones judiciales en el ámbito laboral y de la Seguridad Social, denuncia ante la Inspección de Trabajo, denuncia penal, demanda civil y recurso ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Continuando con las distintas perspectivas de trabajo, se ha efectuado un acercamiento a las particularidades que encierra el mundo universitario, su condición de Administración Pública, sus peculiaridades, sus singularidades, las palabras que la definen, o cómo la sociedad percibe qué ocurre en la Universidad, cómo funciona, qué subyace bajo las Facultades y Centros, qué hay de sus ritos y formalismos, de sus jerarquías y dependencias.

Por último, nos hemos «enfrentado» a la realidad judicial, y nos hemos acercado a las «buenas prácticas» seguidas en el seno de las Universidades. Para ello, requiriendo la colaboración de los Servicios Jurídicos de todas las universidades españolas, hemos recopilado aquellos pronunciamientos recaídos en los órdenes social, contencioso y penal, cuyo objeto, de manera directa o indirecta, se haya circunscrito a una situación de acoso laboral, moral y psicológico, producida en el seno de una Universidad. Su estudio ha consistido en una exposición de contenidos, de manera objetiva, para, a continuación, llevar a cabo un desarrollo valorativo de los fundamentos jurídicos y de los fallos, así como, en su caso, de los posibles recursos interpuestos. Este estudio pretende ser un elemento vivo que se regenere con la inclusión, periódica, de las Sentencias que de ahora en adelante se dicten en relación con los mismos objetos, para lo que, nuevamente, se requerirá la colaboración de los miembros de los Servicios Jurídicos universitarios.

Como parte final, correspondiéndose con uno de los Anexos, se ha considerado de interés incluir la transcripción de los Protocolos de prevención y resolución de procesos de acoso psicológico en las relaciones laborales que las universidades han aprobado e implementado. Para ello nos hemos servido, al igual que el supuesto de los pronunciamientos jurisprudenciales, de la ayuda de los Servicios Jurídicos de las universidades, los cuales nos han hecho llegar las normas que, hasta la fecha, han sido dictadas al efecto. Si bien debemos indicar, como crítica, que el resultado no ha sido muy productivo (sólo cinco, de las setenta y tres Universidades existentes en España tienen en funcionamiento una norma cuyo objeto sea la prevención y la resolución de los conflictos laborales).

Indicaremos que este trabajo se ha concebido como un análisis práctico de la realidad, principalmente litigiosa, que encierran las universidades en su particular guerra contra sí mismas, en esa pugna entre sus fantasmas y su evolución hacia el futuro, donde lo inteligente no es el acoso a los demás, porque otros, compañeros, gestores, órganos de gobierno, y los jerárquicamente superiores, sean incapaces de entender, disfrutar y enriquecerse de la variedad humana, con sus defectos y sus virtudes, sino que lo que es inteligente se encuentra en el interrelacionarse de igual a igual con personas, creativas, brillantes o sociables, aprender de ellas, e incentivarlas en su potencial de creatividad, brillantez o sociabilidad, sin querer empeñarse en exterminar a quien posea esos dones.

1. EL ESTADO DE LA CUESTIÓN: ANÁLISIS DOCTRINAL

1.1. QUÉ NO ES «MOBBING»

Es posible conseguir algo luego de tres horas de pelea, pero es seguro que se podrá conseguir con apenas tres palabras impregnadas de afecto.

CONFUCIO (551 aC-478 aC)

Filósofo chino

El objeto de este estudio es el análisis de un fenómeno en concreto: el acoso moral o «mobbing», si bien antes de entrar en su descripción resulta intere-

sante distinguirlo de otros tipos de acoso cuyo concepto puede estar más o menos próximo a esta figura, pudiendo afirmarse que existe un denominador común en todos los tipos de actuación que vamos a describir, cual es el sometimiento de la voluntad de una persona mediante una serie de conductas coactivas de diversa índole (verbales, físicas, individuales o colectivas, etc.) con la intención de dañar, ofender, aislar y distorsionar psicológicamente, ya sea para conseguir un beneficio económico o de otra índole o simplemente como un modo de manifestar un deseo de dominación.

1.1.1. *Síndrome del quemado*

En primer lugar, dentro del ámbito laboral puede hablarse del término «burn out» que en castellano se traduce por «estar quemado»; esta es una patología severa que está relacionada con el ámbito laboral y el estilo de vida actual. Es un trastorno emocional provocado por el trabajo y que conlleva graves consecuencias psíquicas y físicas (pues en muchos casos el fenómeno se somatiza). El «estar quemado» lleva en muchos casos a la ansiedad y la depresión y da origen a bajas laborales.

Según los psiquiatras esta patología es más frecuente en aquellas instituciones o empresas cuyo objeto de trabajo son personas, y también en las profesiones de tipo vocacional (por ejemplo, el mundo sanitario, de la educación o de la Administración Pública).

La descripción más generalizada de esta situación es «*Sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resulta de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales y fuerza espiritual del trabajador*»⁽⁷⁾. La psicóloga C. MASLACH lo describe como «*Síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir entre individuos cuyo trabajo implica atención o ayuda a personas*».

7. El trabajo de la psicóloga C. ROSLACH sobre el síndrome del quemado recoge la anterior definición de FRENDBERGER (USA, 1974), si bien amplía el estudio del fenómeno con S. JACKSON en 1986, y ello realizando un trabajo en el que llegan a la definición transcrita.

Un interesante trabajo sobre el síndrome del quemado en la dirección escolar es el realizado por C.M. TEJERO GONZÁLEZ y M.J. FERNÁNDEZ DÍAZ, bajo el título «El acoso sexual en el trabajo: análisis y propuestas para su prevención», *Revista Bordón*, núm. 59/2007.

Es de resaltar que numerosos estudiosos consideran que el fenómeno es contagioso, ya que los trabajadores que lo padecen pueden afectar y transmitir a los demás su hastío, desesperación y cinismo, por lo que la organización puede caer en el desánimo generalizado.

Mientras que en el «mobbing» nos encontramos con un «ataque exterior» que puede adoptar diversas formas, en el «burn out» se produce una percepción propia o interiorizada de fracaso o agotamiento en el que influyen factores externos pero no existe acción propiamente dicha de otras personas encaminada a obtener esta sensación.

1.1.2. El acoso sexual

Las conductas de acoso sexual están en muchos casos relacionadas con el acoso laboral; es más, en numerosas ocasiones coexisten ambas aptitudes, materializándose el acoso laboral a través de conductas de acoso sexual. El elemento definidor del acoso sexual es el factor de discriminación por sexo que implica, que supone un atentado contra la libertad como derecho fundamental.

Este comportamiento puede afectar a ambos sexos pero la realidad es que el número de mujeres afectadas es muy superior al de hombres.

La Recomendación de la Comunidad Europea 92/131 de noviembre de 1991 entiende por acoso sexual toda conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las mujeres y de los hombres en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, que resulta inaceptable porque dicha conducta es indeseable, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de esta. Es asimismo inaceptable que la negativa o el sometimiento a estas conductas se utilice de forma explícita o implícita para tomar una decisión que tenga efectos sobre la formación, el empleo, la continuidad en éste o el salario. Estas conductas crean un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ellas.

Cuando se habla de acoso sexual se entiende que la conducta sexual comprende un amplio elenco de posibilidades, tanto conductas físicas: roces, tocamientos, intentos de violación o coacciones para mantener relaciones sexuales; como conductas de tipo verbal, que pueden ir desde chistes a insi-

Ana I. Caro Muñoz - María Isabel Bonachera Ledro

nuaciones no deseadas, comentarios obscenos o agresiones verbales de otro tipo; por último, también se puede hablar de acoso cuando se producen conductas no verbales de naturaleza sexual, como miradas obscenas, muestra de fotos o películas pornográficas cuando se obliga a su visualización, gestos o actitudes impúdicas, etc.

El acoso sexual es sobre todo un ataque a la libertad personal y sexual, que tiene una gran incidencia y gravedad en el ámbito laboral puesto que, en la mayoría de los casos, supone un abuso de autoridad ejercido por el empleador o superior sobre una trabajadora (ya hemos dicho que este tipo de conductas las sufren mayoritariamente las mujeres) que ve peligrar su puesto de trabajo o su posición en la empresa si no atiende a los requerimientos del superior.

Sobre el acoso sexual existen multitud de trabajos y estudios⁽⁸⁾, así como importantes pronunciamientos judiciales tanto en la jurisdicción laboral como penal, pero lo que aquí queremos destacar es que, aunque en muchos casos coexiste con el «mobbing», no es propiamente el mismo fenómeno, pues el «mobbing» como situación concreta no implica la existencia del componente sexual que caracteriza el acoso sexual.

1.1.3. *El acoso inmobiliario*

Según expone J.R. JIMÉNEZ GONZÁLEZ⁽⁹⁾, el acoso o «mobbing» inmobiliario identifica una serie de situaciones en que una persona o grupo de personas ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, aplicada de forma sistemática durante un tiempo sobre otra persona con la cual mantiene un vínculo contractual a través de un arrendamiento urbano.

En tiempos de especulación inmobiliaria como el que hasta hace poco hemos vivido (e incluso en muchos sectores de determinadas ciudades seguimos viviendo) ha surgido el fenómeno del acoso inmobiliario (cuyos autores en muchos casos se denominan «asustaviejas») que implica la utilización de todo

8. Son innumerables los estudios sobre acoso sexual, pudiéndose destacar los análisis que sobre dicho fenómeno, en el ámbito del trabajo, han realizado los sindicatos, sirviendo como ejemplo *El acoso sexual en el trabajo; análisis y propuestas para su prevención*, de A. MEJÍAS, editado por UGT-País Valenciano (2001).

9. En «Mobbing inmobiliario», *RTS. Revista de Treball Social*, núm. 175, septiembre de 2004.

tipo de procedimientos y requerimientos para que inquilinos de renta antigua abandonen sus hogares. Estas conductas, en muchos casos difíciles de demostrar, tienen respuesta en el ámbito penal, por ser constitutivas de delitos de amenazas o coacciones, pueden dar lugar a indemnizaciones en el ámbito civil, e incluso se han dictado sentencias en las que se ha conseguido orden de alejamiento contra el acosador; la realidad más frecuente, sin embargo, es que dada la situación de indefensión en la que se encuentran la mayoría de las víctimas y lo agresivo de los métodos del acosador, se produzca el abandono del inmueble por parte de la víctima que no encuentra apoyo ni asesoramiento en las instituciones. No obstante, en los últimos tiempos en los Ayuntamientos se están creando oficinas de apoyo a las personas afectadas por este fenómeno, coordinando las diversas competencias municipales que pueden evitar la proliferación de este tipo de conductas y sus consecuencias dañosas (por ejemplo obligando a los propietarios a efectuar las reparaciones obligatorias y controlando muy estrechamente las declaraciones de ruina).

1.1.4. El «bullying» o acoso escolar

Puede describirse el acoso escolar como el maltrato físico y/o psicológico deliberado y continuado que recibe un niño por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objetivo de someterlo y asustarlo, con vista a obtener algún resultado favorable para los acosadores o simplemente satisfacer la necesidad de agredir y destruir que suelen presentar. El «bullying» implica una repetición de burlas o agresiones que puede provocar la exclusión de la víctima, que en muchos casos no se atreve a denunciar los hechos por miedo a los acosadores o al ridículo, y que en otros, a pesar de la denuncia, no consigue que los profesores tomen conciencia de la gravedad de las conductas (piensan que son cosas de niños). En muchos casos la situación es conocida por los compañeros, que no se atreven a denunciarlo por miedo a ser, ellos mismos, objeto de acoso.

Últimamente se están dando casos de acoso en el ámbito educativo (ya sea en la escuela o en los institutos de educación secundaria) en los que la víctima no es un alumno sino un profesor, y los agresores no son sólo alumnos sino también sus padres; el fenómeno es ciertamente preocupante, siendo de destacar que los últimos pronunciamientos jurisprudenciales han optado por

otorgar el carácter de autoridad pública a los profesores con el fin de imponer mayores condenas a los agresores.

Como puede observarse el fenómeno del acoso escolar tiene rasgos muy similares al acoso laboral; si no fuera tan doloroso podría describirse como el «ensayo» de los pequeños agresores escolares para ser unos buenos acosadores laborales, y en idéntico sentido la víctima de acoso escolar puede ser el embrión de acosado laboral; es por ello esencial que las políticas educativas tomen en consideración esta «patología» del sistema y adopten medidas para atajar, desde el origen, estas conductas.

1.1.5. Las malas relaciones personales

Por último, en la enumeración (obligadamente restringida por cuestiones prácticas) de lo que no es «mobbing», no podemos dejar de incluir lo que puede denominarse como «malas relaciones entre compañeros», «conflictos interpersonales» o «mal ambiente laboral». En definitiva se puede expresar de muchas formas, pero el concepto se resume en aquellas situaciones en que dos o más compañeros tienen una mala relación personal que trasciende lo laboral, creándose diversas situaciones de conflicto, el cual puede terminar extendiéndose al resto de trabajadores y ocasionar un grave problema laboral de difícil solución. Curiosamente existe gran número de sentencias en las que se debía discernir sobre la existencia o no de una situación de acoso laboral y en las que el juzgador llega a la conclusión de que lo que realmente existe es una mala relación laboral entre los trabajadores, propiciada casi siempre por motivos personales. En estos casos sólo una actitud preventiva del empleador puede evitar que el conflicto se enquisté y provoque mayores problemas, aunque, como en todo lo que se refiere a las relaciones entre personas, es muy difícil evitar que se produzcan enfrentamientos y conflictos, únicamente pueden adoptarse medidas paliativas como cambios de ubicación, de turnos, un claro reparto de tareas, etc.

No podemos dejar de añadir que desde luego no es «mobbing» el obligar al trabajador renuente a cumplir con su trabajo, controlando el cumplimiento de las tareas propias del puesto desempeñado, y tampoco la imposición de sanciones en los casos en que dicho cumplimiento no se materialice, o el trabajo no cumpla las exigencias de calidad impuestas, y en general cuando el empleado no

respete las obligaciones propias de una relación laboral. Este inciso viene motivado por una cuestión de índole práctica: sin negar la gravedad e importancia que hoy en día tiene el acoso laboral y la necesidad de perseguir y castigar este tipo de conductas, no debemos negar que en muchos casos es precisamente el trabajador incumplidor el que se presenta como víctima de «mobbing» cuando la empresa pretende adoptar medidas sancionadoras por el propio incumplimiento, e incluso, en el colmo del cinismo, es el trabajador que perturba continuamente el desarrollo normal del trabajo el que dice sufrir «mobbing», y esto ocurre normalmente en la Administración Pública, en la que es prácticamente imposible despedir a un trabajador fijo o a un funcionario, produciéndose situaciones en las que únicamente la firmeza en la imposición de sanciones y una paciencia infinita pueden poner fin a la situación conflictiva. Como puede fácilmente deducirse, esta reflexión viene motivada por el conocimiento personal de una de estas situaciones «sin salida», en la que aún no se ha conseguido «desactivar» el polvorín.

1.2. QUÉ ES EL «MOBBING»

Con buenas palabras se puede negociar, pero para engrandecerse se requieren buenas obras.

LAO-TSÉ (570 aC-490 aC)

Filósofo chino

1.2.1. Elaboración e introducción al concepto

Es comúnmente atribuida al profesor LEYMANN la definición del «mobbing» presentada en 1990 durante un Congreso sobre higiene y seguridad en el trabajo, si bien con anterioridad el etólogo Konrad LORENZ describió un comportamiento determinado en algunas especies animales consistente en la coaligación de un número de individuos débiles del grupo para atacar a uno más fuerte, utilizando en su descripción el verbo inglés «to mob» que se define como atacar con violencia. Dentro del ámbito laboral en 1976 se publicó el libro de BRONSKY *El trabajador hostigado*, si bien este trabajo, aunque recoge algunos supuestos que hoy en día se calificarían como casos de «mobbing», estaba más enfocado a situaciones de estrés. Sin embargo esta obra no tuvo ninguna influencia en

Ana I. Caro Muñoz - María Isabel Bonachera Ledro

la investigación de LEYMANN y demás investigadores suecos que abordaron la cuestión desde el punto de vista de la psicología del trabajo.

La definición que presentó LEYMANN se considera como la primera que concreta las características específicas de este fenómeno: *«Situación en la que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado (al menos seis meses) 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 que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo»*.

En distintos ámbitos se ha manifestado la preocupación por este tipo de comportamientos cada vez más extendidos, siendo abordada la cuestión tanto por los estudiosos del fenómeno desde el punto de vista laboral como psicológico, médico y últimamente legislativo.

La Carta Social de la Unión Europea de 1996, al referirse al «mobbing» o acoso moral (que es la expresión mas usada en España, junto con acoso laboral) alude a *«actos condenables o explícitamente hostiles dirigidos de modo repetido contra todo asalariado en el lugar de trabajo»*, y la Comisión Europea señala como característica esencial del acoso *«los ataques sistemáticos y durante mucho tiempo de modo directo o indirecto»*; por su parte las Directivas de la Unión Europea, núms. 43/2000, de 29 de junio, y 78/2000, de 27 de noviembre, al referirse al acoso moral desde la perspectiva jurídica de la igualdad de trato en el empleo lo consideran como una conducta de índole discriminatoria que atenta contra la dignidad de la persona y crea un entorno discriminatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo ⁽¹⁰⁾.

En España el concepto de acoso laboral o moral se definió por J.L. GONZÁLEZ DE RIVERA, en su libro *Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso* ⁽¹¹⁾ considerando como tal *«aquellas situaciones grupales en las que una persona es sometida a persecución, agravio o presión psicológica por una o varias personas del grupo al que pertenece, con la complicidad del resto»*. Por su

10. Sobre esta cuestión resulta de interés la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 23 de enero de 2007, que contiene una interesante reflexión.

11. Editorial Espasa Calpe, Madrid, 2002.

parte el profesor PIÑUEL, de la Universidad de Alcalá de Henares, especialista en acoso laboral, afirma que esta conducta tiene como finalidad intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o bien a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir del hostigador, y lo define como *«el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos»*.

El profesor I. PIÑUEL Y ZABALA publicó, en su libro *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo* ⁽¹²⁾, el llamado Cuestionario Cisneros (Cuestionario Individual sobre psicoterror, negación, estigmatización y rechazo en organizaciones sociales) consistente en un informe que analiza el fenómeno del acoso laboral mediante una batería de preguntas realizadas a una muestra general de trabajadores, llegando a la conclusión de que resultan afectados por esta situación un 11,5% de los trabajadores, con distintos porcentajes según la edad, sexo, situación en la empresa, sector, etc.; hemos de destacar que el profesor Piñuel considera que el acoso se produce, sobre todo, en los casos en los que no se puede despedir a un trabajador, bien porque es funcionario público bien porque su prestigio y su capacidad de trabajo harían improcedente el despido. Según este estudio precisamente es la Administración Pública uno de sectores en los que más casos de acoso laboral se producen, junto con la sanidad y la educación.

1.2.2. Conductas típicas y elementos que determinan su existencia

LEYMANN elaboró un inventario de conductas o actividades consideradas típicas del acoso laboral que se pueden agrupar en cinco apartados, que son los citados normalmente por los autores:

Limitar la comunicación.

Limitar el contacto social.

12. Editorial Sal Térrea, Santander, 2001.

Ana I. Caro Muñoz - María Isabel Bonachera Ledro

Desprestigiar a la persona frente a los compañeros.
Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral.
Comprometer la salud.

Dentro de esta clasificación es posible efectuar una enumeración de actuaciones definitorias o conducentes al acoso que pueden coincidir o no, en función del tipo de acoso que se practique (clasificación que más adelante se abordará).

En primer lugar se trata de alterar las vías de comunicación de la víctima. El acosador o acosadores intentan evitar por todos los medios posibles comunicarse con la víctima, o que esta se comuniquen con él o ellos; al mismo tiempo se impide que el resto de los compañeros se relacionen con el acosado y viceversa; el objetivo es claro: propiciar la soledad del acosado.

Este aislamiento también se fomenta en el aspecto externo al lugar de trabajo: se le niega a la víctima el acceso a los medios de comunicación que anteriormente tenía a su disposición, como teléfono, Internet, correo electrónico, etc., lo que además dificulta el desarrollo del trabajo.

Dentro del ámbito del desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo pueden destacarse actuaciones como: no asignar tareas a la víctima o que las asignadas tengan un rango claramente inferior a las propias del puesto, así como otras que no tengan ninguna utilidad; por el contrario también constituye conducta constitutiva de «mobbing» el asignar tareas que por su cantidad, complejidad o premura en su ejecución sea imposible terminar en los plazos fijados aportando incluso datos erróneos o incompletos, con el fin de propiciar una valoración negativa del trabajador.

La evaluación negativa, sea o no justificada, pero con carácter reiterado es otros de los elementos del acoso, generando una sensación de inutilidad e incompetencia tanto en la propia apreciación del trabajador como de los compañeros.

En el aspecto más personal, el ataque a la vida privada y a las características de la personalidad, e incluso físicas, de la víctima constituye un rasgo propio del acoso en sus diversas formas, y también en el acoso laboral. Este ataque puede manifestarse de diversas maneras, como cuestionar ante los compañeros de forma burlesca las habilidades sociales; atacar aspectos

como las creencias religiosas, la raza o tendencias sexuales; inventar historias acerca de la vida privada atribuyendo comportamientos rechazables socialmente; proferir amenazas verbales o físicas, y todo ello con un componente destacable, cual es animar e incentivar al resto de compañeros para que se sumen al ataque.

Es precisamente éste uno de los aspectos mas definitorios de este tipo de conductas, el carácter colectivo de que se pretende imbuir a estas, puesto que, si bien normalmente es una persona la que inicia el que podemos denominar «ataque» (ya sea por envidia, sentimiento de inferioridad o por rivalidad profesional), lo normal es que intente, y en muchos casos consiga, implicar a un número indeterminado de compañeros (ya sean iguales, inferiores o superiores) cuya acción común ocasiona la sensación de «acorrallamiento» que sufre el afectado y que es, precisamente, el elemento que más claramente escenifica el fenómeno del «mobbing».

1.2.3. Elementos definidores

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Valladolid, de 28 de febrero de 2005, citada por MARTOS GONZÁLEZ, J.I., en *La tutela frente al Acoso Moral: Laboral, Escolar, Familiar e Inmobiliario* ⁽¹³⁾, recoge los que podemos considerar principales elementos definidores del «mobbing»:

1.2.3.1. Hostigamiento

El hostigamiento, la persecución o violencia psicológica contra una persona o grupo de personas. Según aclara la sentencia, no hay que confundir este elemento con una mera situación de tensión en el trabajo o mal clima labo-

13. VV.AA.: *La tutela frente al Acoso Moral: Laboral, Escolar, Familiar e Inmobiliario. Del silencio a la Palabra de Ley Penal* (coord. MARCOS GONZÁLEZ, J.I.), Editorial Thomson/Aranzadi, Cizur Menor, 2006. En este libro sus autores (MARCOS GONZÁLEZ, J.I.; LAFONT NIMESA, L.; PORTERO LAREANO, G.; VILLEGAS FERNÁNDEZ, J.M. y MOLINA NAVARRETE, C.) realizan un interesante estudio desde variados aspectos de las diversas formas de acoso moral, aportando un completo anexo jurisprudencial.

ral (reflexión que ya hicimos al enumerar lo que no es «mobbing»); tampoco basta con que el empresario adopte decisiones que vulneren derechos de los trabajadores, como traslados, modificación de condiciones de trabajo o cambio de funciones. Aclara la sentencia que estas actuaciones, por sí solas, aunque sean anuladas judicialmente no determinan la existencia de acoso laboral.

Para que concurra este elemento es necesario que la víctima sea objeto de un conjunto de actuaciones que configuren un panorama de maltrato psíquico o moral, que puede manifestarse de diversas formas, fundamentalmente mediante acciones tendentes a aislar al empleado, ya sea privándole de trabajo o asignándole tareas excesivas, para agobiar y desacreditar al trabajador, impidiendo la comunicación con los compañeros, privándole de los medios de trabajo, deteriorando el medio físico, etc.

1.2.3.2. Carácter intenso

Para que se aprecie la existencia de acoso laboral se exige que la situación de violencia sea grave, utilizándose incluso los términos de violencia intensa o extrema, lo que significa que el hostigamiento debe tener un alto grado de intensidad, objetivamente adecuado para causar daño en una persona normal.

En los supuestos en los que se acredite un ataque psicológico menor y sin embargo se produce un daño, éste tendría más que ver con la personalidad de la víctima que con una hostilidad real.

1.2.3.3. Prolongación en el tiempo

Para que se aprecie «mobbing» es necesario que la violencia tenga un carácter prolongado en el tiempo (no basta con episodios aislados o que se produzcan de forma esporádica); según considera LEYMAN y aplica el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene la duración debe ser al menos de seis meses. Sin embargo este plazo debe ser interpretado de forma flexible, ya que lo importante es la idea de continuidad en el tiempo, dirigida a un fin determinado: la destrucción moral del trabajador.

1.2.3.4. Finalidad dañosa

Este es el elemento que conecta todos los demás, dando sustantividad propia al conjunto de actos aislados y espaciados en el tiempo que integran la conducta de acoso. La intencionalidad o finalidad dañosa puede ser un elemento plenamente consciente en el acosador o puede estar en su subconsciente, pero siempre debe existir para que la actividad pueda calificarse de acoso.

1.2.3.5. Consecución del daño

La necesidad de la producción de un daño psíquico viene recogida en la mayoría de las sentencias que se han ocupado de este tema, sin embargo hay autores que opinan que no es exigible este requisito, es decir que se llegue a producir un daño efectivo, basta con que la persona afectada sienta un dolor moral intenso como consecuencia de la agresión moral de la que es objeto, aunque no llegue a producirse el daño o la baja laboral.

1.2.4. Tipos o clases de acoso laboral⁽¹⁴⁾

Comúnmente la doctrina distingue los tipos de «mobbing» en función de quién o quiénes sean los acosadores.

En primer lugar debemos referirnos al «mobbing» vertical o «bossing» (expresión que proviene del termino «boss», jefe, en inglés), que se produce cuando la conducta hostigadora proviene del jefe. En estos casos la posición

14. Sobre este objeto se recomienda observar los estudios realizados por FUERTES ROCAÑÍN, J.C.: *Acoso laboral. Psicoterrorismo en el trabajo*, Editorial Aran, Madrid, 2004; GALÁN VELA, M.J.: «Acoso moral: mobbing horizontal», *Aranzadi Social*, núm. 117, 2005; GRAU PINEDA, C.: «El acoso moral en el trabajo como riesgo profesional de nueva generación: el empresario como principal deudor de seguridad», *Actualidad Laboral*, núm. 4, 2.ª quincena de febrero de 2007; KAHLE CARRILLO, D.T.: «Acoso moral en el trabajo (mobbing): diferencias con las actitudes arbitrarias del empleador, comentario a la STSJ de Castilla y León, Burgos, Sala de lo Social, de 19 de septiembre de 2006», *Revista de Trabajo y Seguridad Social, Comentarios, Casos Prácticos*, núm. 290, 2007, pp. 195-2004; OLARTE ENCABO, S.: «Acoso moral y enfermedades psicolaborales: un riesgo laboral calificable de accidente de trabajo. Progresos y dificultades», *Temas Laborales*, núm. 80, 2005, pp. 65-94; ROJO, J.V. y CERVERA, A.M.: *El mobbing o acoso laboral*, Editorial Tébar, Madrid, 2005, y VV.AA.: *Acoso moral en el trabajo, concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños* (coord. CORREA CARRASCO, M.) Editorial Thomson/Aranzadi, Cizur Menor, 2006.

Ana I. Caro Muñoz - María Isabel Bonachera Ledro

de debilidad del trabajador acosado es evidente, ya que los ataques provienen de quien tiene el poder de dirección en la empresa, puede distribuir tareas, premiar o despreciar los resultados y que además debería velar por salvaguardar los derechos del trabajador. Además en estos casos es muy difícil para el trabajador defenderse de los ataques en el ámbito interno de la empresa, lo que le obliga (cuando se produce una situación insostenible) a llevar a cabo acciones externas, ya sea acudiendo la jurisdicción correspondiente o a la inspección de trabajo, aunque en muchos casos lo que se produce es un abandono del puesto de trabajo: salida de la organización «voluntaria» del trabajador, con lo que se cumple el objetivo del acosador.

En segundo lugar podemos hablar del «mobbing» horizontal, que está provocado por los propios compañeros del trabajador, normalmente motivado por la amenaza que supone para su progreso en la empresa un trabajador mejor capacitado ⁽¹⁵⁾.

Por último debemos referirnos al «mobbing» mixto, un compendio de los dos anteriores y por ello el nos lleva al resultado más dañoso. Es además el más frecuente, se produce por la existencia de comportamientos que atentan contra la dignidad del trabajador tanto por los superiores (ya sea por acción o por omisión, en este último caso cuando no ponen fin a las conductas de compañeros a pesar de las denuncias del afectado) como por los propios compañeros que atentan contra la víctima bien como modo de eliminar a un competidor, bien como defensa del puesto de trabajo secundando la actuación de los superiores.

1.3. LA TUTELA FRENTE AL ACOSO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS: UN ANTES Y UN DESPUÉS DEL EBEP

El hombre es un lobo para el hombre.

Thomas HOBBS (1588-1679)

Filósofo y tratadista político inglés

Tras la somera descripción de lo que es y no es «mobbing» procede exponer las diferentes acciones que puede utilizar el trabajador afectado para poner fin

15. Sobre el acoso horizontal resulta de interés el estudio realizado por GALÁN VELA, M.J., en «Acoso Moral: Mobbing horizontal», *Aranzadi Social*, núm. 117/2005.

a la situación ⁽¹⁶⁾. Si bien el título de este apartado hace referencia a los empleados públicos, debe recordarse que cuando se trata de trabajadores en régimen laboral podrán acudir a todas las acciones propias de los trabajadores de empresas privadas, así como a reclamaciones de responsabilidad patrimonial a la Administración en la que presten sus servicios; cuando se trate de funcionarios (que no pueden acudir a la jurisdicción social) tendrán que abordar la cuestión impulsando medidas disciplinarias o solicitando indemnizaciones por responsabilidad patrimonial de la Administración, si bien previamente deben efectuar la correspondiente denuncia (que, en muchos casos dará lugar a la aplicación de protocolos de actuación para la evaluación de la situación), que si no prospera abre la posibilidad de llevar a cabo dicha reclamación.

Antes de enumerar las distintas posibilidades es obligado referirse al EBEP, en cuyo articulado podemos encontrar distintas referencias al necesario respeto a la dignidad del empleado, tanto dentro del elenco de derechos que se le reconocen como en la tipificación de faltas relativas a situaciones de acoso ⁽¹⁷⁾.

16. Algunos de los trabajos realizados sobre las distintas vertientes de tutela judicial y administrativa en supuestos de acoso moral en el trabajo, y que deben ser destacados por los elementos analíticos de trabajo que nos aportan, son: BARTOMEUS PLANA, D.: «La protección judicial frente a las distintas modalidades de acoso en el trabajo», *Temas Laborales*, núm. 92, 2007, pp. 151-175.

CARMONA SALGADO, C.: «Tutela jurídica del acoso laboral en el ámbito de las empresas y de las Administraciones públicas. Su disfuncional regulación en el proyecto de reforma del CP de 15 de enero de 2007», *Revista Penal*, La Ley, núm. 21, 2008.

CONDE COLMENERO, P.: «Tutela judicial y administrativa de los supuestos de acoso moral en el trabajo. La actuación de la Inspección de Trabajo y la singularidad del procedimiento de oficio regulado en el artículo 149.2 de la LPL, comentario a la STSJ del País Vasco de 16 de mayo de 2006», *Aranzadi Social*, núm. 9, 2007.

GONZÁLEZ DE RIVERA, J.L.: *Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*, Editorial Espasa Calpe, Madrid, 2002.

MARTÍN VALVERDE, A.: «La protección jurídica contra el acoso en el trabajo: panorama general», *Temas Laborales*, núm. 92, 2007, pp. 11-30.

MOLINA NAVARRETE, C.: *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: de las normas a las prácticas forenses*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2007.

VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: «La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o “mobbing”», *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, núm. 17, 2002, pp. 27-38.

VV.AA.: *La tutela frente al Acoso Moral: laboral, escolar, familiar e inmobiliario, del silencio a la palabra de Ley Penal* (coord. MARTOS GONZÁLEZ, J.I.), Editorial Thomson/Aranzadi, Cizur Menor, 2006.

17. De interés resulta el acercamiento que sobre el nuevo régimen disciplinario de los empleados públicos realizan: LORENZO MEMBIELA, J.B.: «Notas sobre el nuevo Régimen Disciplinario de los empleados públicos en la Ley 7/2007», *Actualidad Jurídica Aranzadi* 745/2008, y CÁMARA DEL PORTILLO, D.: *Régimen disciplinario de los empleados públicos, la nueva regulación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*, Editorial Marcial Pons, Madrid, 2008.

Ana I. Caro Muñoz - María Isabel Bonachera Ledro

En primer lugar se puede citar el artículo 1 del EBEP, que incorpora dentro de los fundamentos de actuación de la Administración la *«igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional»*, el *«sometimiento pleno a la ley y el derecho»*, y la *«igualdad de trato entre hombres y mujeres»*.

En el artículo 14 del mismo texto en el que se enumeran los llamados derechos individuales se pueden resaltar los siguientes:

- «b) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.*
- c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad...*
- e) ... a ser informado por los superiores de las tareas a desarrollar.*
- h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.*
- i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».*

Por su parte, el artículo 53, relativo a los «Principios éticos» establece que *«Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de las normas que integran el ordenamiento jurídico»; «Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la administración en la que prestan sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos»; «Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».*

En artículo 54, sobre «Principios de conducta», los empleados públicos *«Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos» y «Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral».*

La vulneración de estos derechos o el incumplimiento de las obligaciones derivadas del puesto de trabajo, a las que habrá que aplicar en cada caso los

principios éticos o de conducta enumerados (curiosa manera de establecer deberes sin llegar a imponerlos), dará lugar a la incoación del correspondiente expediente disciplinario, en lo que aquí interesa de acuerdo con la tipificación que puede efectuarse sobre la conducta constitutiva de acoso laboral. Como es sabido el EBEP únicamente recoge las faltas disciplinarias muy graves, e incluye en su artículo 95 las siguientes: «*b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, así como el acoso por razón del origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual o por razón de sexo; (...) o) El acoso laboral*».

La dificultad, como es común en todos los supuestos de acoso, está en la prueba de la conducta, ya sea de acoso moral o laboral, cuya distinción es más teórica que práctica ya que la mayoría de los autores utilizan indistintamente una u otra expresión. En todo caso la tramitación del expediente disciplinario y posterior imposición de sanción no es diferente de cualquier otro supuesto de responsabilidad disciplinaria, si bien, según la posición que ocupe en la organización el sancionado, puede dar lugar a otro tipo de actuaciones como pueda ser la reclamación de responsabilidad patrimonial de la Administración si en la tramitación del expediente se pone de relieve una dejación de funciones por parte de los órganos directivos, o si el sancionado es precisamente un alto cargo de la Administración.

En muchos casos tras una denuncia de acoso, antes de incoar un expediente disciplinario al denunciado se inicia un procedimiento de evaluación de riesgos psicosociales en virtud de la aplicación de protocolos aprobados por distintas instancias en la Administración pública, lo que en muchos casos cierra la vía disciplinaria y en otros aporta la prueba necesaria para su adecuada conclusión.

Procede a continuación exponer las distintas posibilidades de actuación que puede acometer el afectado por acoso laboral y para ello acudiremos al trabajo de J.F. ESCUDERO MORATALLA y G. POYATOS MATAS *Acoso Laboral: diversas posibilidades procesales para ejercitar la acción*⁽¹⁸⁾, cuya claridad expositiva nos sirve para obtener el esquema general siguiente:

18. En *Repertorio de Sentencias de TSJ y AP y otros Tribunales* núm. 22/2003, Editorial Aranzadi, Pamplona, 2004.

Ana I. Caro Muñoz - María Isabel Bonachera Ledro

1.3.1. *Haber efectuado la denuncia previa de la situación de acoso ante la empresa*

Este requisito no procede en aquellos casos en los que la figura del empresario y la del «acosador» coinciden. Si bien éste no es un requisito preceptivo o necesario para que tenga éxito una actuación judicial en esta materia, nuestro criterio es que se hace necesario por tres razones:

- A) La primera, y tal como se ha expuesto antes, por cuanto podría desestimarse la demanda por lo que respecta a la empleadora como responsable solidaria junto al «mobber», en virtud de lo previsto en el artículo 1903 del Código Civil (CC), que regula las obligaciones extracontractuales por actos u omisiones de aquellas personas por quien se debe responder (en este caso los empleados acosadores), y en el artículo 1903 *in fine* del CC, que exceptúa: «... la responsabilidad de que trata este artículo cesará cuando las personas en él mencionadas prueben que emplearon toda la diligencia de un buen padre de familia para prevenir el daño».
- B) La segunda, ante la posibilidad de evitar el pleito y este tipo de procesos tan complicados y tan erosivos para la víctima, ya que podría suceder que por parte de la empresa se tomaran medidas contra el «acosador» o bien se trasladase a éste o a la víctima a otro lugar en el que no hubiese coincidencia laboral entre éstos, desbloqueándose el problema sin necesidad de acudir a la tutela judicial.
- C) La tercera por una razón de estrategia jurídica, pues es una forma de poner de manifiesto ante el juzgador que se ha intentado por parte de la víctima la evitación de un procedimiento judicial.

1.3.2. *Acciones judiciales en el ámbito laboral y de la Seguridad Social*

1.3.2.1. Impugnación de la contingencia de la que deriva la Incapacidad Permanente —IT— (si deriva de enfermedad común)

Partiendo de una situación de baja laboral derivada de «mobbing» es importante atajar el problema de la calificación de la IT para que se califique como

derivada de accidente de trabajo — ex artículo 115 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)— (ya que el «mobbing» no se halla en el listado de enfermedades profesionales).

En aquellos casos en que haya transcurrido el plazo legal para discutir la contingencia del parte de baja médico, siempre queda la posibilidad de incitar al INSS a la iniciación de un procedimiento interno para aclarar la contingencia de la que deviene la situación de IT ya iniciada, siendo vinculante para la Mutua de accidentes o Entidad colaboradora la resolución que se dicte al respecto. Esto se puede producir por dos vías:

- A) La primera es solicitando del médico de la Seguridad Social competente para la extensión del parte de baja médico a que lo tramite como baja *ad cautelam*, lo que conlleva la inmediata apertura de un procedimiento interno que acabará con una resolución del INSS en torno a la contingencia origen de la situación de convalecencia.
- B) La segunda, y aplicable en aquellos casos en que la baja médica (ya extendida) recoja como contingencia origen de la situación de la enfermedad no profesional, podría solicitarse del INSS, mediante una solicitud de resolución inicial con valor de reclamación previa al amparo del artículo 71.3.º del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL), la revisión de la contingencia con la pertinente modificación de esta y, ante esta solicitud, el INSS debe emitir una resolución en la que se pronuncie al respecto, con lo que nos abriría la vía de reclamación previa primero y posterior demanda judicial.

Es importante resaltar la importancia de lo anterior; de hecho las primeras resoluciones que se dictaron a nivel estatal en materia de «mobbing» —STSJ de Navarra, núm. 143/2001, de 30 de abril (AS 2001, 1878) y de 18 de mayo del 2001 (AS 2001, 1821)—, lo que debatían era la contingencia, trayendo entonces a colación la actuación del conserje del colegio en el que prestaban servicios las limpiadoras.

Es importante también atajar la calificación, por cuanto mediante el cambio de calificación se podría solicitar también, en base a una falta de medidas de

seguridad por parte de la empresa, el recargo de prestaciones económicas (del 30% y hasta de un 50%), sólo en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, ex artículo 123 de la LGSS.

Igualmente debemos poner de relieve que no se requiere en este tipo de procesos una carga probatoria tan notable como, por ejemplo, en las demandas de resolución de contrato o ataque a los derechos fundamentales, ya que una vez establecido el diagnóstico causante de la baja médica debe demostrarse tan sólo el nexo causal con el trabajo como causa directa motivadora de las dolencias que impiden trabajar, y en este caso debemos resaltar, por ejemplo una sentencia que podríamos denominar la antecesora de las de Navarra (30 de abril y 18 de mayo de 2001, donde por primera vez se habla de «mobbing» y acoso moral propiamente).

Pues bien, la citada resolución es la STSJ de Galicia de 31 de julio de 2000 (AS 2000, 2203), que hace referencia a la existencia de una «*conflictividad laboral*» entre el actor y la Mancomunidad demandada, de modo que llega a la conclusión de que una vez fijada la conexión entre la depresión que padece el actor y el comportamiento de la Mancomunidad demandada frente al trabajador desde el año 1996 debe calificarse como derivada de Accidente de Trabajo la baja médica a tenor de lo dispuesto en el artículo 115.1.º y 2.º e) de la LGSS, así como de la doctrina del Tribunal Supremo que señala que «... *ha de calificarse como accidente de trabajo aquel en que de alguna manera concurra una conexión con la ejecución de un trabajo, bastando con el mero nexo causante, indispensable siempre en algún grado, sin que sea necesario precisar su significado mayor o menor, próxima o remota, concausal o coadyuvante, debiendo otorgarse dicha calificación cuando no aparezca acreditada rotura alguna de la relación de causalidad entre la actividad profesional y el padecimiento, excepto cuando hayan concurrido hechos de tal relieve que evidencien a todas luces la carencia de aquella relación*».

En contra de ello, hay otras sentencias como la STSJ del País Vasco de 30 de abril de 2002 (AS 2002, 2411), que desestima el recurso de suplicación del actor en materia de accidente de trabajo y enfermedades contraídas con motivo de la realización del trabajo, recogiendo un cuadro de ansiedad motivado por conflictividad laboral, sin acreditar una conducta empresarial calificadora de acoso moral o «mobbing».

1.3.2.2. Acción de resolución de contrato de trabajo a instancias del trabajador por incumplimientos graves al amparo de lo previsto en el artículo 50.1.º c) del ET (RCL 1995, 997) ⁽¹⁹⁾

En relación con el artículo 4.2.º d) y e); artículo 96.11.º y 12.º del ET; artículos 4.2.º, 4.3.º, 14.2.º, 15 y 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) en su redacción dada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre; y también se podrían alegar los artículos 10.1.º, 14, 15, 18.1.º de la CE (RCL 1978, 2836). Los artículos de la Constitución Española son alegables a los efectos de valorar la gravedad del incumplimiento del empleador, pero sin ser obligada la utilización del procedimiento especial del artículo 175 y siguientes de la LPL (tutela de derechos fundamentales). Esta es la forma más frecuente de abordar este problema cuando se trata de relaciones laborales (normalmente en empresas privadas).

1.3.2.3. Acción de tutela de derechos fundamentales al amparo de los artículos 175 y siguientes de la LPL (en cuanto al procedimiento)

En relación con los artículos 10.1.º, 14, 15, 18.1.º de la Constitución, 4.2.d) y e) del ET, 4.2.º y 3.º, 14.2.º, 15 y 16 de la LPRL —en su redacción dada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre—, todo ello en relación con el procedimiento especial regulado en los artículos 175 y siguientes de la LPL.

1.3.2.4. Acción mixta de resolución de contrato de trabajo con tutela de derechos fundamentales ex artículo 50.1.º c) del ET

En relación con los artículos 4.2.º d) y e) y 96.11.º y 12.º del ET, 4.2.º y 3.º; 14.2.º, 15 y 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, 10.1.º, 14, 15 y 18.1.º de la Constitución y 180 de la LPL. Esta posibilidad ha sido expresamente admitida por la STS de 17 de mayo de 2006 (RJ 2006/7176).

19. Sobre la extinción del contrato laboral motivado por «mobbing» puede consultarse el estudio realizado por RUBIO DE MEDINA, M.D.: *Extinción del Contrato laboral por acoso moral —mobbing—*, Editorial Bosch, Barcelona, 2002.

1.3.3. *Denuncia ante la Inspección de Trabajo*

Por infracción de normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, específicamente los artículos 4.2.º, 4.3.º, 14.2.º, 15 y 16 de la LPRL; y también se podrían alegar los artículos 10.1.º, 14, 15 y 18.1.º de la Constitución, junto con las normas correspondientes reguladas en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Lo anterior debe ser suficiente para que, una vez comprobados los incumplimientos, se procediese por la Inspección a levantar acta de infracción y sanción contra la empresa incumplidora, a tenor de lo dispuesto en la citada LISOS.

Sin perjuicio de lo anterior, lo cierto es que se ha de ir con cautela a la hora de decidir si se hace uso o no de la autoridad administrativa laboral, ya que suele ser dificultoso que en la visita del Inspector de Trabajo se constate la existencia o no de actuaciones de acoso moral, primero por cuanto los testigos «*mudos*» (caso de haberlos) no serán propensos a reconocer los hechos ante el inspector de trabajo; y segundo, por cuanto lo normal es que la actuación inspectora sea tan fugaz como insuficiente para la constatación de actuaciones tan graves.

También es posible que la Inspección de Trabajo inicie un procedimiento de oficio, al amparo del artículo 149.2 de la LPL, supuesto en el que es la propia autoridad laboral la que tras el levantamiento de un acta de infracción acude al procedimiento especial del citado artículo, aunque este es un supuesto muy minoritario.

1.3.4. *Denuncia penal*

Si bien es cierto que actualmente en nuestro Código penal no existe ningún precepto específico regulador de la figura del «acoso moral en el trabajo» o «*mobbing*» (al contrario de lo que acontece con el «acoso sexual» en el trabajo, que viene regulado expresamente en el artículo 184 del CP (RCL 1995, 3170 y RCL 1996, 777), no por ello quedaría fuera de la posibilidad de denunciar por vía penal este tipo de actuaciones. Ello es así si tenemos en cuenta que existen otros preceptos penales que, combinados, son perfec-

tamente aplicables en la defensa para propiciar una calificación delictiva a los actos acosadores ejecutados por la persona física del psicoterrorista o «mobber».

De este modo, y tal y como actualmente aparece configurado en nuestro Código Penal de 1995, serían dos los artículos bajo los cuales se podría defender la calificación de delito(o subsidiariamente falta) del acoso moral en el trabajo, y éstos son:

Por un lado el artículo 173 del CP, que regula los delitos contra la integridad moral: *«El que infringere a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años»*.

Y el artículo 147 del CP, por otro lado, que regula los delitos de lesiones, recogiendo expresamente las de carácter no físico: *«El que por cualquier medio o procedimiento causare a otro una lesión que menoscabe su integridad corporal o su salud física o mental, será castigado como reo del delito de lesiones con la pena de prisión de seis meses a tres años, siempre que la lesión requiera objetivamente para su sanidad, además de una primera asistencia facultativa, tratamiento médico o quirúrgico. La simple vigilancia o seguimiento facultativo del curso de la lesión no se considerará tratamiento médico»*.

De la combinación de sendos preceptos —teniendo presente los plazos de preinscripción penal, que vienen regulados en el artículo 131 del CP (cinco años para los delitos graves y tres años para los menos graves)—, podemos afirmar que existe en nuestra normativa penal una regulación clara para perseguir como actuación delictiva el acoso moral continuado en el trabajo.

1.3.5. Interpretación jurisprudencial penal de dichos preceptos

Afirma la STS 1122/1998, de 29 de septiembre (RJ 1998, 7370), asumiendo la doctrina del TEDH, y aplicando el citado artículo 173 del CP, que *«... con esta base, ninguna duda cabe albergar sobre el trato degradante infligido por el acusado con grave menoscabo para la integridad moral de quien lo sufrió, que es la acción típica del tipo penal aplicado y que, además se adecua per-*

Ana I. Caro Muñoz - María Isabel Bonachera Ledro

fectamente al concepto de tratos degradantes acuñado por el Tribunal de Estrasburgo, como son aquellos que pueden crear en las víctimas sentimientos de terror, angustia y de inferioridad susceptibles de humillarles, de envilecerles y de quebrantar en su caso su resistencia física o moral...».

Y la STS 1076/1995, de 27 de octubre (RJ 1995, 7913), establece que «...la mente humana puede verse alterada seriamente como consecuencia de muy diversas acciones en su contra, con efectos y consecuencias distintas según la propia personalidad de la víctima, que puede reaccionar también de muchas maneras. De ahí que no quepa establecer reglas definidoras o interpretativas, rígidas e inamovibles. La mente puede mantenerse firme a pesar de sufrir serias adversidades. Quizás por eso lesión mental haya de cobijarse penalmente, en el ámbito del dolo eventual».

Obviamente el mayor problema al que nos enfrentamos, desde un punto de vista penal, es el de la protección de las lesiones no corporales (o mentales) que mayoritariamente viene padeciendo el sujeto pasivo de «mobbing». Y lo calificamos de problema, por cuanto nuestro legislador penal históricamente ha querido proteger básicamente el cuerpo en detrimento de la mente, siendo ésta la finalidad que históricamente se le ha dado al delito de lesiones.

Pero no obstante lo anterior, es resaltable cómo la más reciente jurisprudencia de nuestro Alto Tribunal viene interpretando más ampliamente el concepto de «lesiones», incluyéndose cada vez más, las lesiones mentales y psicológicas que, por tanto, se igualan a aquellas de carácter físico.

Tal criterio jurisprudencial viene claramente definido en una reciente resolución de nuestro TS de fecha 10 de marzo de 2003 (RJ 2003, 2652), en la que expresamente se recoge la aplicación del artículo 147 del CP, cuando afirma:

«... es preciso comprobar si se ha producido una lesión corporal, y luego si ésta ha afectado la salud psíquica del perjudicado. Ello requiere aclarar qué se debe entender por lesión corporal, como elemento común al delito y a la falta de lesiones. En la Doctrina se ha considerado que una lesión corporal se debe apreciar siempre que exista un daño en la sustancia corporal, una perturbación de las funciones del cuerpo, o una modificación de la forma de alguna parte del cuerpo. Pero, fuera de estos casos, también se ha entendido por le-

sión la producción de malestares físicos de cierta entidad, como la producción de terror o de asco.

Con respecto a estos últimos fenómenos se ha entendido que sólo cabe apreciar la exigencia de incidencia corporal cuando junto a la conmoción del equilibrio espiritual se dé también una excitación de los nervios sensitivos del sistema central nervioso que transmiten las impresiones sensibles. A partir de este concepto se ha entendido que constituye una lesión corporal escupir a otro, someterlo continuamente a fuertes ruidos, o el aterrorizar a otro mediante la amenaza con un arma, etc.».

1.3.6. *Demanda civil*

Esta posibilidad paralela a la laboral, y excluyente por tanto de la vía laboral con idéntico amparo legal, puede ampararse tanto en la responsabilidad contractual (artículos 1089 y 1101 del CC) como en la responsabilidad extracontractual (artículos 1902 y siguientes del CC), y pueden dirigirse tanto contra la empleadora como contra el «acosador», o incluso contra ambos simultáneamente.

Normalmente, y para el caso de haberse hecho uso de la vía penal, la responsabilidad civil deberá ser resarcida en la misma acción penal, a no ser que se haga una reserva expresa para poder reclamar tal responsabilidad civil de forma independiente a la vía penal.

E igualmente es claro que, para el caso de haber recaído previa condena laboral en acción de resolución de contrato al amparo de lo previsto en el artículo 50 del ET (RCL 1995, 997), la empresa pretenderá que la indemnización a la que fue condenada le sea descontada de las cantidades que se pudieren reclamar por vía civil. Sin embargo debe entenderse que la indemnización prevista en el artículo 50 del ET es la legalmente tasada, que viene a compensar económicamente la pérdida traumática del puesto de trabajo por causa imputable exclusivamente a la empleadora que ha incurrido en graves incumplimientos respecto del trabajador afectado; pero que no compensan en modo alguno los daños morales, físicos, patrimoniales o familiares que la actuación de acoso continuado en el trabajo le haya repercutido al accionante.

La sentencia del TS de 11 de marzo de 2004 (RJ 2004, 3401) no estima compatibles las indemnizaciones procedentes de la extinción del contrato de trabajo derivado del incumplimiento empresarial con la indemnización derivada de responsabilidad civil contractual *ex* artículo 1101 del CC, si bien este pronunciamiento puede considerarse aislado pues la compatibilidad de las indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato con las derivadas de la infracción de derechos fundamentales ha sido reconocida en varias sentencias posteriores, como la STS de 7 de febrero de 2007, de la Sala de lo Social (RJ 2007, 2195).

1.3.7. Jurisdicción Contencioso-Administrativa

En el ámbito de la Administración pública, cuando se trata de funcionarios públicos también es posible acudir a la jurisdicción Contencioso-Administrativa, presentando reclamaciones de responsabilidad patrimonial que darán lugar a la oportuna resolución del expediente que se tramite, la cual, si es desestimatoria de la reclamación, es impugnabile ante la jurisdicción Contencioso-Administrativa. Así mismo es posible acudir al procedimiento especial de protección de los derechos fundamentales, exigiendo el cese de la actividad de la Administración que vulnera la integridad moral del funcionario junto con una pretensión indemnizatoria relativa a los daños directamente causados por la actividad cuyo cese se pretende.

También corresponderá a esta jurisdicción la impugnación de las resoluciones sancionadoras en la que se imponga sanción por comisión de faltas consistentes en acoso laboral o moral (según la actual terminología del EBEP).

Evidentemente cuando se trata de funcionarios públicos no es posible acudir a la vía de extinción del contrato por incumplimiento del empleador, pero sí pueden utilizarse las vías de impugnación de la contingencia en caso de baja laboral (si se está acogido al régimen general) con las subsiguientes consecuencias que se derivan de la declaración de accidente de trabajo; denuncia penal; e indemnización por daños mediante la anteriormente citada reclamación de responsabilidad patrimonial de la Administración.

Un análisis práctico sobre el fenómeno del «mobbing» en la Universidad

1.4. ELEMENTOS QUE PROPICIAN EL «MOBBING» EN LA UNIVERSIDAD ⁽²⁰⁾

... el insaciable caciquismo local hace mangas y capirotes del estatuto universitario, se entrega sin pudor a las andanzas del favoritismo en la designación de catedráticos y auxiliares y deriva en beneficio de los amigos incondicionales, y no ciertamente para servir altas idealidades...

Santiago RAMÓN Y CAJAL

El Siglo Médico, 1919

Una realidad circula, se palpa, se está exteriorizando, ya no queda espacio para el ocultamiento y el hacer oídos sordos ante la sonora realidad que se vive en las Universidades. Sigue existiendo un trato de súbditos y no de compañeros, continúa habitando en los despachos cierto servilismo de la edad media, se habla de endogamia, amiguismo y corrupción (sentido de tribu, grupo de intereses, curia de poder, egos desaforados, envidias), y aún perviven las castas y los linajes. Como resultado de estas situaciones, en muchos de los casos enquistadas, a lo largo del tiempo se han venido incubando enfermedades laborales como el «mobbing» (hostigamiento psicológico en el trabajo), el «burn out» (síndrome del profesional quemado), y el acoso institucional ⁽²¹⁾.

20. Para realizar un primer acercamiento al acoso moral en el ámbito de las Administraciones Públicas en general, y de las Administraciones universitarias en particular, se recomienda la lectura de: BOSQUED LORENTE, M.: *Mobbing, cómo prevenir y superar el acoso psicológico*, Editorial Paidós, Barcelona, 2005; DEL VALLE PASCUAL, J.M.; GÓMEZ-PANTOJA CUMPLIDO, J.; NIETO NEIRA, S. y LLANOS ORTIZ ESPADA, M.: *El fin del mobbing*, en VVAA, *VI Seminario sobre aspectos jurídicos de la gestión universitaria*, Universidad de Málaga, Málaga, 2005, pp. 775-807; LORENZO MEMBIELA, J.B.: «Acoso moral, entidades públicas y derechos de los trabajadores», *Aranzadi Social*, núm. 81, 2005; PEÑASCO VELASCO, R.: *Mobbing en la Universidad, tesis, birretes, togas... ¿y cum laude en acoso?*, Editorial Adhara, Madrid, 2005; VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: «El tratamiento legal de los riesgos psicosociales», *Conferencia de Rectores de Universidades Españolas, Seminario Permanente del Grupo de Trabajo sobre Calidad ambiental y desarrollo sostenible*, Universidad de Málaga, Málaga, 2006, y VV.AA.: *El mobbing en las Administraciones Públicas: cómo prevenirlo y sancionarlo* (coord. MARCOS GONZÁLEZ, J.I. y MOLINA NAVARRETE, C.), Editorial Thomson/Aranzadi, Cizur Menor, 2007.

21. Este es un síndrome psicosocial complejo descrito por GONZÁLEZ DE RIVERA, J.L., en julio de 2000, como una modalidad específica de maltrato o acoso psicológico grupal. En su génesis intervienen tres grandes grupos de factores: a) Factores que dependen del acosador: Mediocridad, envidia y necesidad de control. b) Factores que dependen de la víctima: Autenticidad, inocencia psicológica y dependencia afectiva, y c) Fac-

Ana I. Caro Muñoz - María Isabel Bonachera Ledro

Ante ello, los integrantes de las comunidades universitarias no pueden, ni deben, ser testigos mudos, ni cómplices necesarios, ni coautores, ni mirar sin ver, en un contagio general de la miopía. Máxime cuando esas situaciones han traspasado las fronteras de la Universidad y están en la calle, la sociedad las conoce, las observa, las valora y las critica. La alarma tiene titulares, que la hacen pública y notoria, ha salido de los despachos y de las aulas para ser criticada: «Las universidades españolas son contextos laborales nocivos»⁽²²⁾, «La Universidad sigue siendo uno de los entornos laborales más “tóxicos” de España»⁽²³⁾, «Endogamia en la Universidad»⁽²⁴⁾, «Oposiciones con nombre propio: el congreso de corrupción universitaria critica la oscura forma de cubrir las plazas»⁽²⁵⁾, «Corrupción en la Universidad»⁽²⁶⁾, «A la rica corrupción»⁽²⁷⁾, «Una plataforma denuncia l’endollisme a la universitat»⁽²⁸⁾...

Y lo cierto es que detrás de esos titulares encontramos cifras que los avalan. Así, para ilustrar este análisis, podemos acercarnos a varios de los estudios que, sobre el avance del «mobbing» por los dominios de la educación superior española, se han realizado durante los últimos años.

tores que dependen del entorno: Aislamiento externo, cohesión interna e improductividad. Como todas las condiciones de maltrato psicológico, el síndrome de acoso institucional acaba por producir en la persona afecta un cuadro psiquiátrico característico, cuya presentación adopta dos formas clínicas principales: la depresiva y la de estrés-ansiedad. La primera es muy similar a la del síndrome de desgaste profesional o «burn out», con el que a veces se confunde.

22. *El Mundo Universidad*, 11 de noviembre de 2003.

23. Suplemento *El Mundo, Campus*, 3 de mayo de 2006

24. Revista *La Vanguardia*, Portada, 19 de noviembre de 2006. Titular aparecido en portada, al que le sigue un completo artículo de opinión, si bien, bajo el titular, aparece este dato: Una encuesta del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) revela que el 93,3% de profesores universitarios ya trabajan en el centro antes de conseguir la plaza. En EE.UU. eso sólo ocurre en el 10% de los casos, y en Francia en el 50%. El amiguismo en la selección de los profesores universitarios condiciona el nivel de las universidades y compromete el desarrollo científico y económico.

25. *El País*, 21 de noviembre de 2006.

26. *El Faro de Murcia*, 23 de noviembre de 2006.

27. *El Jueves*, 26 de octubre de 2006. En el chiste gráfico que acompaña el titular se refiere que «El II Congreso de Corrupción Universitaria (en este país no nos privamos de ningún tipo de corrupción), celebrado en Madrid, ha criticado la oscura forma de cubrir las plazas en la universidad española. Y es que, por lo visto, en muchas convocatorias sólo falta poner en las bases que “esta plaza sale para Alfonso, que mide 1,83, tiene ojos verdes, barba y un lunar en la frente, y vive en la calle tal número cual de la ciudad equis”. Si hubiera unos Juegos Olímpicos de la corrupción, nos llevábamos el oro en todas las especialidades».

28. *El Triangle*, 27 de noviembre de 2006.

La primera vez, I. PIÑUEL Y ZABALA, profesor de Organización y Recursos Humanos de la Universidad de Alcalá, reveló que un 51,67% de los profesores funcionarios de esta institución habían sido víctimas de acoso moral en el trabajo durante los seis meses anteriores a la realización de la encuesta (noviembre de 2002).

Por esas mismas fechas, el equipo de F. JUSTICIA JUSTICIA, Catedrático de Psicología Evolutiva y de la Educación, cifró a las víctimas de la Universidad de Granada en un 24,08% del personal docente y administrativo encuestado. Además, un 54,92% reconoció haber presenciado alguna vez este tipo de conductas, aunque no las padeciera. Finalmente, sólo un 21% negaba la existencia de acoso en las dependencias de la Universidad.

Un año después, en noviembre de 2003, se anunciaron los resultados de una investigación aún más ambiciosa. J. BUENDÍA, profesor de Psicopatología de la Universidad de Murcia, aplicó el Barómetro Cisneros (el cuestionario ideado y registrado por PIÑUEL para sondear el «mobbing») no sólo a los docentes, sino también al personal de administración y servicios (PAS). En esta ocasión, un 44,36% del personal se declaró acosado y un 83,6% asumió estar bajo los efectos del «burn out» o síndrome del profesional quemado.

Ese mismo año 2003, se consiguió impulsar un tercer estudio sobre la prevalencia del «mobbing» en el ámbito universitario, esta vez entre el personal de las tres universidades públicas gallegas. Para ello se contó con M.A. LÓPEZ CABARCOS, profesora titular del departamento de Organización de Empresas y Comercialización de la Universidad de Santiago de Compostela. En su estudio no utilizó el barómetro Cisneros y partió de definiciones diferentes sobre lo que debe considerarse una situación de «mobbing» pero, de nuevo, las encuestas dieron positivo. En A Coruña era hostigado psicológicamente un 23% del personal docente e investigador (PDI) y un 7% del PAS. En Santiago, un 11 y un 10%, respectivamente, y en Vigo, un 17 y 10%.

Del mismo modo, y sobre el síndrome de «burn out» (SB, «síndrome de estar quemado», «síndrome de quemarse por el trabajo», «síndrome de la quemazón», «síndrome del estrés laboral asistencial», que es una respuesta al estrés laboral crónico que se produce principalmente en el marco laboral de las profesiones que se centran en la prestación de servicios), también se han realizado algunos estudios en el ámbito de la prestación del servicio de la edu-

Ana I. Caro Muñoz - María Isabel Bonachera Ledro

cación superior, aunque menos que en el supuesto del «mobbing». Daremos algunos ejemplos:

Utilizando el MBI, GALINDO, RAMOS y cols. (2000) han encontrado que el 87,3% del profesorado a tiempo completo de la Universidad de Salamanca sufre en mayor o menor grado el SB. De estos, el 18,4% lo padece en su grado máximo y el 68,9% lo presenta en alguna de sus fases.

Por categorías, los que se encuentran menos agotados emocionalmente son los Catedráticos de Universidad, después les siguen los Titulares de Universidad y los Catedráticos de las Escuelas Universitarias. El grupo de los más agotados, como era de esperar, lo forman los Ayudantes y Asociados.

Para la realización de este estudio se distribuyeron 1.700 encuestas, de las que se devolvieron 762 (lo que supone un 45% de participación). No obstante, en contraposición a los datos anteriores, hay que precisar que el número de bajas laborales de los profesores durante el curso 1999/2000 resultó ser muy bajo.

En la Universidad de Extremadura, GUERRERO (1999) encuentra que el 19% de los profesores alcanzan el nivel de síndrome de «burn out» «*bastante elevado*» y el 22% en el nivel «*intenso*». Al igual que en la Universidad de Salamanca los datos de las bajas laborales también son poco relevantes y escasamente significativos.

Estos datos —tanto los relativos al acoso laboral como los del síndrome de «burn out»— no son sino reflejo del resultado pernicioso de las peculiaridades, en negativo, que en las universidades se han venido generando durante siglos, y que ahora, al igual que en otros sectores de ámbito público y del privado, están aflorando de manera evidente. Entendemos que en el supuesto de las Universidades se ha perdido, en cierto sentido, la referencia de su esfera pública, aquella que tienen en cuanto que son Administraciones Públicas, aunque, a veces, cuando deviene de algún interés, se invoque ese carácter. Esto es, en palabras de A. BLÁNQUEZ CORRAL ⁽²⁹⁾, «*las Universidades son entidades públicas que se quieren administrar como si fueran patrimonios privados, confundiendo la autonomía de la Universidad con la autonomía de la voluntad de los gestores*».

29. Reflexión extraída de su intervención en el I Congreso nacional sobre Corrupción y Endogamia en la Universidad pública española, en la Ponencia impartida bajo el título «Universidad pública: río revuelto».

En las universidades, con su condición de entes públicos con autonomía y representantes elegidos democráticamente para su representación y gestión, puede suceder, y de hecho sucede, que la democracia numérica se imponga a la democracia participativa, y ese marco legalmente establecido se interpreta de una manera torticera para normalizar situaciones de corrupción, de tal forma que se tiñen estas actuaciones, y decisiones, con halos de legalidad aparente.

Pero si bien eso es grave, y debe atajarse en vía administrativa, y en vía judicial, en todo aquello que afecte a la institución y a su gestión, lo que se evidencia es que los efectos más perniciosos son los que afectan a las personas, a sus derechos fundamentales y a otros valores, como la dignidad humana, surgiendo la violencia psicológica, que es utilizada, sistemáticamente, por los corruptos, dado que aquellos miembros de la comunidad universitaria que no colaboran en el entramado creado por encima de la realidad probablemente se conviertan, de una u otra forma, más tarde o más temprano, en víctimas de acoso moral y psicológico en su trabajo.

De este modo nos encontramos con un teórico escenario corrupto con posibles interacciones, entre el/los acosador/es y la víctima del acoso, en un ámbito con legislación específica y con estructura democrática, como lo es la Universidad, y donde se presentan resquicios legislativos y normativos que el acosador puede utilizar contra la víctima. Acosador que se protege de tal manera que su efectivo abuso de poder, e incumplimiento de normas y legislación, puede quedar impune y lograr el objetivo de que sus actividades corruptas sigan pareciendo legales.

Las causas de esa corrupción deben buscarse en la propia biología⁽³⁰⁾: el sentido de tribu, de grupo de intereses, el ansia de poder, la testosterona mal regulada, la envidia, los egos desaforados, el parasitismo, el ansia de poder y el sentirse funcionario. Del mismo modo, también influye la propia estructura organizativa de la universidad, la cual, establecida, en su núcleo, en departamentos, permite que no exista un responsable claro que asuma las responsabilidades de las acciones emprendidas, y, muchas veces, la persona encargada de desempeñar la función de dirección suele ser un gestor que

30. Desde esa perspectiva fue observado por M. ALEMANY, en el *I Congreso nacional sobre Corrupción y Endogamia en la Universidad pública española*, en la Ponencia impartida bajo el título «Etiología de la Corrupción en la Universidad».

Ana I. Caro Muñoz - María Isabel Bonachera Ledro

funciona a base de votos y nombramientos y que no suele tener que justificar sus actuaciones más que de una manera formal.

Elementos, todos ellos, que deben unirse a esa realidad laboral/funcionarial que se vive en el ámbito del personal docente e investigador, donde hay pocos puestos de trabajo y muchos candidatos capaces, donde el empleo es precario, y donde situaciones de temporalidad y bajos salarios se alarga en el tiempo, produciéndose, como consecuencia, que se intenten resolver esas realidades individuales mediante «cambalaches», observándose una evidente falta de responsabilidad y de capacidad de control de la institución.

Todas estas causas, sumadas, interrelacionas, conllevan que, con el tiempo, ello dé lugar a la creación de normas implícitas, al establecimiento de estructuras de poder informales y paralelas que perduran más allá de los mandatos de los distintos órganos, de gestión y académicos, más allá de las normas y los procesos formales, y al final, actuaciones tipificadas como acoso se insertan en esa estructura, y se acaban viendo como algo normal y no se cambian.

Del mismo modo, y aunque las referencias y conclusiones hasta aquí aportadas, parezcan estar directamente relacionadas con el personal docente e investigador, no debemos olvidar que el resto del personal que presta sus servicios en el ámbito de las Universidades Públicas, y cuyo cometido principal es la administración y los servicios, son empleados públicos que también pueden sufrir, y de hecho lo sufren, acoso moral en el ámbito de la Administración universitaria. El fenómeno, en este espacio público singular, no se distingue, en características y rasgos esenciales, de aquellos otros que puedan predicarse y observarse en distintos ámbitos del empleo público ⁽³¹⁾.

Ahora bien, en este estudio hemos podido observar cómo la mayor parte de los procesos judiciales incoados sobre posibles supuestos de acoso moral en Universidades Públicas lo han sido por parte de los integrantes del personal de administración y servicios, y no así por miembros del personal docente e investigador, evidenciándose que los rasgos destacados con anterioridad,

31. Un análisis que ya se citó con anterioridad, y se adentra en las peculiaridades del acoso en el ámbito de las Administraciones Públicas, es el realizado por varios autores bajo la coordinación de MARCOS GONZÁLEZ, J.I. y MOLINA NAVARRETE, C., en *El mobbing en las Administraciones Públicas: cómo prevenirlo y sancionarlo*.

—sentido de tribu, grupo de intereses, curia de poder, egos desaforados, envidias, precariedad laboral, salarios bajos, endogamia...— tienen un carácter tan arraigado y pernicioso que conllevan que se genere un «obstáculo», casi insalvable, para su denuncia y enjuiciamiento, porque esos mismos elementos generadores del problema son a su vez elementos que impiden al acosado ejercitar una defensa, bien en vía administrativa, bien en vía judicial.

Se evidencia, por tanto, que las Universidades son el segundo o tercer lugar más tóxico en el que se puede trabajar desde el punto de vista psicosocial, tanto entre su personal docente e investigador como entre su personal de administración y servicios, y ello por diversas razones, *«quizás la fundamental pueda ser la envidia y el miedo del acosador a que otro le haga sombra, lo que le lleva a intentar “cortarle la cabeza” y a machacarle psicológicamente para que desista»* —así se expresa M.A. LÓPEZ CABARCOS, en el análisis que realizó sobre el estudio llevado a cabo en el ámbito de las Universidades Gallegas, citado con anterioridad—. O quizás, como refiere J. BUENDÍA, en las conclusiones surgidas de su propia evaluación, también relacionada con anterioridad, *«en la Universidad hay un sistema de apadrinamiento que genera relaciones de vasallaje y los huérfanos de padrino se convierten en víctimas propiciatorias del acoso»*.

Por lo tanto, es destacable, en todo caso, que estamos ante una realidad innegable, y que debemos reflexionar sobre ello. *Debemos hablar de ello*⁽³²⁾. Y

32. Algunos ejemplos de foros de debate sobre esta problemática:

I Congreso nacional sobre Corrupción y Endogamia en la Universidad pública española, Facultad de Matemáticas, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 19, 20 y 21 de septiembre de 2002.

II Congreso nacional sobre Corrupción y Endogamia en la Universidad pública española, Universidad Politécnica de Madrid, 20 y 21 de octubre de 2006.

III Congreso nacional sobre Corrupción y Endogamia en la Universidad pública española, Madrid, 17, 18 y 19 de octubre de 2008.

Mesa de sensibilización sobre «Estrategias y Redes Sociales ante el acoso laboral y la corrupción en la Universidad pública española», organizada por las plataformas www.corruptio.com y www.mobbingmadrid.com (PRIDICAM), 24 de abril de 2007, Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad «Rey Juan Carlos» (URJC).

Plataforma contra la Corrupción y el Acoso en la Universidad pública <<http://www.corruptio.com>>. Abierta a todos los miembros de la comunidad universitaria, así como a investigadores y personas, en general, preocupadas por la corrupción y el acoso. Nació como propuesta en el *Primer congreso sobre la corrupción y el acoso en la universidad pública* (Madrid, septiembre de 2002), evento celebrado sin ningún apoyo de ninguna universidad, y con la oposición frontal de algunos rectores, y se constituyó como fruto del *Segundo congreso sobre la corrupción y el acoso en la universidad pública* (Madrid, octubre de 2006).

debemos dar respuesta a preguntas tales como: ¿La universidad corre el riesgo de poseer una estructura jerárquica arcaica y tendente a la clasificación y distinción excesivamente formal entre su profesorado? ¿La «distinción» es meramente formal, o puede llegar a ser un campo de cultivo que genere abusos y acosos de unos profesores a otros, bajo la tapadera de las «dignidades»? ¿Se comporta la comunidad universitaria como en las instituciones del Medioevo? Porque en muchas de las respuestas que podamos aportar encontraremos pautas nuevas de comportamiento, líneas de actuación, mecanismos y protocolos que implementar, para que todas estas fallas que encontramos en la comunidad universitaria sean cerradas.

Debemos, del mismo modo, *prevenir*. Aplicar, con efectividad, políticas de prevención, establecer puntos específicos sobre acoso en el trabajo, el síndrome del acoso institucional, y el síndrome del «burn out», dentro de los Planes de Prevención, e implica de forma eficaz al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Gestión Ambiental de cada Universidad, no sólo desde el punto de vista de la prevención, sino también desde el punto de vista de la formación.

Y por último, *debemos actuar y castigar*. Se hace necesario aprobar e implementar Protocolos de actuación. Las universidades, como uno más de sus reglamentos internos, deben normalizar los procesos que ordenen estas situaciones, y aprobar los instrumentos que consideren necesarios. En ellos, toda la comunidad universitaria tendrá un referente al que acudir, en el que se establezca, ordenadamente, quiénes son los responsables del proceso, de qué fases consta, en qué plazos se lleva a cabo, cuáles son los sistemas de prueba, de qué formas puede finalizar, cuáles son las vías de recurso, en qué órdenes jurisdiccionales, y la existencia o no de apoyo jurídico y psicológico, entre otros.

Todo ello sin olvidar el compromiso que deben adquirir las gerencias y los equipos de gobierno universitarios, no sólo de aprobación de estos instrumentos, sino de aplicación, hasta sus últimas consecuencias, de las normas sobre régimen disciplinario y responsabilidad, en virtud de las responsabilidades que pudieran quedar probadas tras la consecución de los procedimientos incoados.

2. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL

Objeto. Pronunciamientos jurisprudenciales, del orden Social, Contencioso Administrativo y Penal, siendo una de las partes una universidad.

Obtención de datos. Recopilación realizada durante los meses de enero y febrero de 2008 a través de los Servicios Jurídicos de las setenta y tres Universidades existentes, y de los socios de AEDUN.

Universidades que han aportado pronunciamientos. Alicante, Almería, Autónoma de Madrid, Cantabria, Complutense de Madrid, Pública del País Vasco, Granada, Jaén, Oviedo, Politécnica de Madrid, Sevilla, UNED y Vigo.

Número de pronunciamientos evaluados: ⁽³³⁾

Orden Social: 22.

Orden Contencioso: 10.

Orden Penal: 1.

Sentido de los pronunciamientos:

Favorables a las universidades: 24.

Favorables a los demandantes/recurrentes: 9 (*uno de ellos de estimación parcial, no habiéndose admitido la reclamación por acoso pero sí la nulidad del despido*).

Orden de análisis. Alfabético, según la universidad que es parte en los procesos analizados y valorados ⁽³⁴⁾.

33. En este punto se debe advertir de dos cuestiones:

Primera: al analizar algunos de los pronunciamientos se ha podido evidenciar que, sobre el mismo objeto, u objetos interrelacionados con él, ya existían otros procesos incoados, bien en fase de desarrollo, bien con Sentencias ya dictadas; a falta de más datos, en el momento de emitir estos análisis, sobre dichos procesos judiciales, no se ha podido hacer más valoración que la de referir la litigiosidad preexistente. En futuras revisiones de este trabajo se procurará la inclusión de todos estos procesos y su correspondiente valoración.

Segunda: a fecha de elaboración de este trabajo los datos aportados por las distintas universidades son los obrantes en las valoraciones mostradas, por lo que en algunos casos no ha podido darse referencia sobre la existencia o no de recursos presentados frente a las sentencias analizadas. En futuras revisiones de este trabajo se procurará obtener los datos necesarios para completar este aspecto.

34. Se debe señalar en este punto que ninguno de los pronunciamientos analizados han sido aportados por universidades privadas y/o de la Iglesia.

1.º

Universidad. Alicante.**Fecha de sentencia.** 8 de octubre de 2007.**Órgano jurisdiccional.** Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 2 de Alicante.**Objeto.** La demandante fue sancionada a través del correspondiente expediente disciplinario por la comisión de cuatro faltas disciplinarias, si bien, una Sentencia declaró la nulidad de la Resolución, lo cual motivó que la hoy demandante requiriera daños ocasionados durante la tramitación del expediente disciplinario, cuyo objeto se corresponde con la Sentencia analizada en este momento.**Fundamentos jurídicos destacables.** En los Fundamentos Jurídicos 1.º y 2.º se hace un relato fáctico y se describe qué es la responsabilidad patrimonial de la Administración, para a continuación, en el 3.º, entrar a conocer si verdaderamente, como afirma la demandante, durante la sustanciación del expediente disciplinario ella sufrió una *«insostenible situación de acoso en el trabajo o mobbing»*, si bien dicha afirmación, indica el juez, siempre ha de verse atendiendo a los antecedentes obrantes. Así, en su momento a la hoy demandante se le había desestimado, a través de dos Sentencias, el recurso interpuesto contra una Resolución de la Universidad que a su vez desestimaba la pretensión de la profesora de que le fuese reconocido que sufrió acoso moral por parte de una serie de profesores de la Universidad.

El juzgado extrae parte de los pronunciamientos referidos, de los que, a su vez, debemos destacar que: de la pericial practicada sólo se pudo inferir que la actora padecía trastornos de personalidad, fundamentados en circunstancias externas y relacionadas en su entorno laboral (trastorno ansioso depresivo), como dijo el psicólogo, o en causas internas biológicas (depresión endógena), como refirió el psiquiatra.

Pero concluye el juzgador que entonces no quedó acreditado que la recurrente sufriese acoso moral por parte de los profesores de la Universidad, quedando probado que lo que sufría la recurrente eran trastornos de personalidad, pero que sólo a través de sus propias manifestaciones se concluye que se trata de un supuesto de «mobbing».

Si bien, una vez expuesta esta conclusión, el juez indica que lo que debe ser analizado no son todos esos datos, aportados y barajados por la demandante, sino el hecho concreto de si, durante el proceso disciplinario, se agravó o no el estado de salud causándole un daño efectivo, relevante, individualizado y susceptible de ser evaluado; para lo cual, refiere, se tendrá en cuenta la prueba pericial practicada.

Concluye, una vez analizado todo ello, que la recurrente sufrió, durante la tramitación del expediente sancionador, un daño moral efectivo, que agravó la sintomatología que padecía, viéndose, además, afectado su prestigio y reputación profesional, pero todo lo cual no significa que haya quedado acreditado que haya sufrido acoso en el trabajo o «mobbing» en el trabajo, o que se haya producido la inobservancia, por parte de la Universidad de Alicante, de las disposiciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Ya en el Fundamento Jurídico 4.º al analizar el nexo de causalidad entre el daño sufrido y el funcionamiento, normal o anormal del servicio público, se concluye que existe al haberse declarado judicialmente la nulidad de la resolución que sancionó a la recurrente. Una vez hecha esta conexión, en el Fundamento Jurídico 5.º se realiza una valoración económica del daño sufrido y ésta se fija en 30.000 €.

Fallo. Se estima parcialmente la demanda, declarándose la nulidad de la Resolución de la Universidad y condenando a ésta al abono de 30.000 €, más los intereses, por los daños morales y perjuicios sufridos, si bien indica que no ha lugar a publicar y difundir la Sentencia en la que se declaró nula la sanción impuesta en el expediente disciplinario.

Valoración. Resulta de interés destacar que el juzgador, después de la descripción realizada al respecto de los procedimientos de responsabilidad patrimonial, refiere la importancia de contemplar el nexo causal en relación con el acto y el daño, prescindiendo de la licitud o ilicitud de la Administración autora del daño, siempre que la actuación se produzca dentro de sus funciones propias. Del mismo modo, se debe incidir en el uso de la vía de responsabilidad patrimonial para intentar resarcir los presuntos daños producidos por una situación de tensión laboral, en este caso tensión producida durante la sustanciación de un expediente disciplinario. Y por último referir que en el supuesto analizado fueron concluyentes dos cuestiones:

Ana I. Caro Muñoz - María Isabel Bonachera Ledro

primera, que una Sentencia ya hubiera declarado la nulidad de la Resolución que la sancionó, y segunda, que se le hubiera diagnosticado, antes, durante y después del procedimiento disciplinario un trastorno de personalidad; ahora bien, apenas se ha tenido en cuenta que en modo alguno sufriera acoso o «mobbing», ni por parte del resto de profesores de la Universidad, ni por parte de la propia Institución.

Resultado del recurso frente a la sentencia. La Sentencia ha sido recurrida por la Universidad de Alicante.

2.º

Universidad. Almería.

Fecha de sentencia. 27 de noviembre de 2006.

Órgano jurisdiccional. Juzgado de lo Social núm. 2 de Almería.

Objeto. Recurre una trabajadora de la Universidad de Almería frente a ésta, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social, Muprespa y el Servicio Andaluz de Salud, siendo el objeto la verdadera causalidad de la baja de dicha trabajadora, la cual había sido resuelta por el INSS como que la contingencia determinante de las bajas fue la de enfermedad común.

Fundamentos jurídicos destacables. Se refiere en el Fundamento Jurídico 1.º, y se parte como premisa de ello, que no se ha acreditado que las dolencias padecidas por la actora, y que habían dado lugar a sus bajas, hayan tenido como causa su situación laboral, si bien sí se había constatado una situación tensa en el trabajo. Ahora bien, el Informe de la Inspección de Trabajo concluye que la causa de las bajas tuvo su origen en un accidente de trabajo, siendo el diagnóstico un cuadro ansioso depresivo y un cuadro de ansiedad, que en apariencia, según el informe, guardaban una relación de causalidad con la situación en el trabajo de la actora. Informe que se vio ratificado por los informes periciales de parte.

Pero del análisis de los informes el juzgador concluye que, aportando mayor objetividad —según sus propias palabras—, a su entender no hay da-

tos que justifiquen que la patología sufrida por la demandante fuera derivada de accidente de trabajo.

Fallo. Desestima la demanda entendiendo que no hay que declarar las bajas como derivadas de accidente de trabajo.

Valoración. Se ha de evidenciar el enfrentamiento que se deduce entre los informes de la Inspección de Trabajo y la propia interpretación que el juzgador hace de ellos, así como las distintas valoraciones realizadas desde la Inspección de Trabajo y el contenido de las resoluciones del INSS.

Resultado del recurso frente a la sentencia. Recurso de Suplicación, Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, Sala de lo Social, Sentencia de fecha 21 de noviembre de 2007.

Fallo. Desestimación de la demanda.

Comentario. Resulta de interés destacar que en el Fundamento Jurídico 1.º la Sala indica que no es en los Informes donde debe determinarse el origen de los padecimientos, sino que habrán de determinarse en la valoración jurídica. Por su parte, en el Fundamento Jurídico 2.º refiere que uno de los requisitos exigidos para entender que nos encontramos ante un accidente de trabajo es la relación directa de causalidad entre lesión y trabajo, dado que no se ha manifestado de forma súbita en el lugar de trabajo; afirmación que aplicada al supuesto a enjuiciar les lleva a concluir que sólo se dispone de dos partes de baja, por cuadro ansioso depresivo y crisis de ansiedad y de una denuncia ante el Rector por considerar que había sufrido una situación de acoso psicológico, pero no hay una relación de hechos probados que permita conectar o relacionar la enfermedad de la recurrente y el trabajo.

3.º

Universidad. Autónoma de Madrid.

Fecha de sentencia. 13 de junio de 2005.

Órgano jurisdiccional. Juzgado de lo Social núm. 26 de Madrid.

Objeto. Después de una serie de hechos controvertidos que tuvieron lugar en el desarrollo efectivo de la labor desarrollada por la empleada de la Universidad Autónoma de Madrid, ésta causó baja, se le diagnosticó depresión reactiva, acudió al psiquiatra y éste le diagnosticó cuadro depresivo reactivo ansioso, debido a dificultades en su entorno laboral. La demanda se interpone por el procedimiento especial en tutela de derechos fundamentales, citando como infringidos la dignidad personal, el derecho a la igualdad, el derecho a la integridad física, el derecho a la intimidad personal, su derecho a la promoción profesional y el derecho a la salud.

Fundamentos jurídicos destacables. En el Fundamento Jurídico 1.º se establece que en el procedimiento especial sobre derechos fundamentales es necesario que las afirmaciones vertidas se reflejen en unos hechos de los que resulte una apariencia de la discriminación o lesión denunciadas, debiéndose acreditar la existencia de indicios que establezcan razonablemente la probabilidad de haber sufrido esas lesiones. Una vez expuesta esta teoría, el juzgador, aplicándola al supuesto objeto de recurso, afirma que el derecho de la salud está siendo debidamente protegido, incluso por la propia Universidad, ya que a la actora se la está tratando, ahora bien, ello no equivale a garantizar la salud de las personas.

Por su parte, en el Fundamento Jurídico 2.º describe el juez cómo lo que se ha podido constatar es que no se ha producido una lesión al derecho a la promoción profesional, sino una mera disconformidad con la categoría profesional que ocupa, lo cual tiene su propio procedimiento para ser cuestionado. Bajo el mismo criterio, en los Fundamentos Jurídicos 3.º y 4.º se determina que la prueba no ha podido evidenciar, de una parte, y en relación con el supuesto de carga de trabajo, y de otra, y respecto de los problemas concretos sufridos en las tramitaciones de unos expedientes de alumnos, que ello fuera constitutivo de una actitud de la Universidad atentatoria de derechos de la demandante.

Ya en el Fundamento Jurídico 5.º el pronunciamiento analiza las instrucciones laborales recibidas por la demandante en unos supuestos concretos, las cuales, aunque ella las hubiera sufrido de manera estresante, no fueron, en modo alguno, indiciarios de un trato humillante, siendo meras órdenes o instrucciones en materia de trabajo.

Por último, en los Fundamentos Jurídicos 6.º y 7.º, el juzgador analiza una serie de hechos puntuales denunciados por la actora como «*configuradores de una actitud empresarial acosadora y vulneradora en definitiva del derecho fundamental a la integridad física*», si bien llega a concluirse que la prueba practicada no ha alcanzado a acreditar que su actuación obedeciera a criterios objetivos propios de un trato discriminatorio o de desigualdad.

Fallo. Demanda desestimada.

Valoración. Se debe destacar que el juzgador manifieste que, efectivamente, la actora padecía una situación de estrés, y que ésta proviniera de la conflictividad que la demandante percibía en su relación laboral con la Universidad, si bien esa conflictividad no estaba ocasionada por la demandada y su administradora, ya que en el trato derivado de la relación laboral con la trabajadora no se habían violado los derechos fundamentales de ésta. Esto es, estamos ante una confrontación de percepciones de una misma realidad.

Resultado del recurso frente a la sentencia. Recurso de Suplicación, Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1.ª, Sentencia de fecha 30 de enero de 2006.

Fallo. Desestimado el Recurso de Suplicación.

Comentario. La mayor parte de la Sentencia dictada en Suplicación hace referencia al rechazo, sucesivo, de todas y cada una de las razones, esgrimidas por la recurrente, relativas a cuestiones de índole procesal. Subraya la Sala, del mismo modo, que no puede pretenderse la existencia de discriminación por las discrepancias en el proporcionar o no una ropa de trabajo, aparte de que la actora confunde los conceptos de discriminación y lesión del derecho a la igualdad, derecho este último que no se ha visto infringido por la actuación de la Universidad, según datos obrantes en Autos. En el mismo sentido se hace la crítica, por los juzgadores, respecto de la presunta violación del derecho de la actora a la intimidad, y ello por la colación de notas informativas sobre la ausencia, por razones de enfermedad, de los trabajadores, y en concreto de la recurrente, dado que se lleva a cabo como puesta en conocimiento de los usuarios que deben ser atendidos por los ausentes, facilitando el dato de si su ausencia será de corta o larga duración a los efectos de que el administrado conozca cuándo podrá contac-

tar con los trabajadores ausentes. Afirmación de la Sala que desde nuestro punto de vista puede ser discutida, porque en esencia cualquier Administración debe continuar la prestación del servicio público en todo momento, sin que la ausencia de algunos de sus empleados públicos, sea por la causa que sea, deba paralizar los procedimientos en curso, por lo tanto no es imprescindible que el administrado conozca si un empleado concreto está o no de baja, ausente, o en excedencia, ni por cuánto tiempo lo estará.

Si compartimos la claridad con la que la Sala enjuicia los hechos referidos por la recurrente como lesionadores de su derecho a la dignidad, porque, efectivamente, el hecho de que los empleados públicos responsables de puestos en los que se manejan los datos personales relativos a los alumnos, y aquellos que sustituyan a éstos en momentos de ausencia de los titulares de los puestos, como es el caso analizado, deban conocerlos para consignarlos, actualizarlos, etc., no es constitutivo de violación alguna de derechos, y ello siempre y cuando no se produzca la relevación o cesión indebida de dichos datos.

Del mismo modo, vistos todos los hechos esgrimidos, y las pruebas aportadas, se deduce que no hubo acoso laboral alguno, y ello, según el juzgado, aún a pesar de que pudieran existir informes médicos que lo afirmaran, dado que para llegar a esa conclusión se hace necesario que se conozca y se escuche la versión de las partes implicadas, y no sólo la de una, que es lo que configura la relación propiciada entre médico y paciente, y el resultado de ésta plasmado en un informe. Por ello, el decidir o no si existe acoso laboral le corresponde a los órganos judiciales, cuya intervención asegura el derecho a la tutela judicial efectiva.

4.º

Universidad. Cantabria.

Fecha de sentencia. 11 de diciembre de 2006.

Órgano jurisdiccional. Juzgado de lo Social núm. 1 de Santander.

Objeto. Se impugna una sanción por comisión de una falta compleja muy grave, que según Resolución Rectoral se correspondía con incumplimientos laborales evidentes.

Fundamentos jurídicos destacables. En el Fundamento Jurídico 4.º se valoran las afirmaciones de la actora respecto de la existencia, reiterada, de acoso laboral, así como de la nulidad de la sanción por carecer de tipificación y por haber prescrito las faltas imputadas, habiéndose afirmado por la denunciante que la sanción constituyó una respuesta a la expresa denuncia interpuesta por ella alegando el acoso laboral que estaba padeciendo.

Y es en el Fundamento Jurídico 5.º donde el juzgado concluye, del propio contenido de la Resolución sancionadora, cuyo texto, amplio y detallado, reproduce en el pronunciamiento, que si bien finalmente se extrajo la acusación de acoso laboral del catálogo de conductas sancionadas, el expediente no es sino una respuesta de la Universidad a las acusaciones de la trabajadora en defensa de sus intereses laborales, por lo que concluye que deberá declararse la nulidad de la sanción.

Ahora bien, continúa diciendo la Sentencia en su Fundamento Jurídico 6.º, lo que no ha conseguido desprenderse de la prueba obrante en autos es la existencia del acoso laboral denunciado. Así, no consta, por la divergencia de versiones, el vaciamiento de las funciones laborales de la trabajadora, incluso se producen contradicciones en las manifestaciones de la actora al respecto, tampoco se ha podido probar la situación de hostigamiento laboral, ya que no se hace constar la mayor parte de las notas características del «mobbing»; a pesar de lo cual, el informe pericial llega a la conclusión de la existencia de «mobbing», y vincula la grave depresión de la actora a la situación de acoso laboral que dice padecer la actora, todo ello extraído de las manifestaciones de la actora y sin prueba alguna que lo haya podido corroborar. Sí se ha evidenciado, por el contrario, una mala relación laboral entre la hoy denunciante y dos empleados públicos, uno de ellos su jefa directa, lo cual no puede calificarse de acoso laboral.

Fallo. Estimación parcial de la demanda, declarando nula la sanción impuesta a la demandante, y absolviendo a la Universidad respecto de la pretensión del pago de indemnización solicitado.

Valoración. Compartimos plenamente la conclusión del juzgador al afirmar que, si bien las denuncias sobre acoso laboral pueden o no ser justificadas, y eso deberá conllevar su correspondiente procedimiento de averiguación, su mera alegación en vía administrativa no puede ser objeto de

Ana I. Caro Muñoz - María Isabel Bonachera Ledro

sanción, pues ello constituye un ataque al principio de indemnidad de la trabajadora, y lesiona su derecho fundamental a no sufrir discriminación por cursar denuncias de acoso laboral ante los órganos correspondientes de la Universidad.

Y también compartimos la afirmación de que un informe médico de parte no puede constituirse como prueba suficiente para concluir la existencia de acoso laboral, afirmación mantenida en la mayor parte de los pronunciamientos analizados.

Resultado del recurso frente a la sentencia. Frente a la Sentencia no se ha interpuesto Recurso de Suplicación.

5.º

Universidad. Complutense de Madrid.

Fecha de sentencia. 1 de febrero de 2007.

Órgano jurisdiccional. Juzgado de lo Contencioso núm. 8 de Madrid.

Objeto. Se requiere daños y perjuicios por infracción de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, dado que, según la recurrente, ha sufrido acoso laboral, moral y psicológico en todos los ámbitos por parte de un superior y todos sus sucesores en el cargo.

Fundamentos jurídicos destacables. En el Fundamento Jurídico 5.º se describen los hechos que, según la demandante, se han sucedido a lo largo del tiempo y que son constitutivos de acoso: cambio de condiciones económicas, incumplimiento de acuerdos verbales, asunción de un mayor volumen de trabajo, traslado a un despacho de menor capacidad, en tan malas condiciones que incumple la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aumento de la complejidad y cantidad de trabajo de forma continuada y no actualización de los programas informáticos necesarios para su trabajo. Describiéndose la situación como *«sufre un acoso permanente (...) siendo constantemente humillada (...) sensación de angustia y de impotencia que va en aumento (...) se siente perjudicada y atrapada, incapaz de solucionar los problemas laborales, llegando a sentir miedo de ir al trabajo (...) estuvo de baja laboral desde el día 11/01/05/02, el acoso*

moral y psicológico lejos de terminar, todavía seguía continuando a lo largo de 2002, 2003 y 2004, año en el que obtiene el alta médica».

En el Fundamento Jurídico 6.º se refiere que «*la actora ha interpuesto demanda núm. 151/04 frente al INSS, TGSS, FREMAP DE AT Y EP DE LA S. SOCIAL, UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID Y CENTRO DE ESTUDIOS SUPERIORES FELIPE II, solicitando la declaración de accidente trabajo el acaecido en fecha 11/01/02*», estando pendiente de citación en el momento de dictar el pronunciamiento ⁽³⁵⁾.

Por su parte, en el Fundamento Jurídico 7.º se infiere que no ha podido acreditarse que la demandante haya sufrido lesión o daño alguno motivado por su situación laboral, no hay prueba de acto constitutivo de acoso laboral, tan sólo imaginaciones y apreciaciones subjetivas de la actora, carentes de base alguna, pues no acredita quién la acosó, cuándo, cómo y dónde, no constando situación de anormalidad o irregularidad en el puesto al que se incorporó después de obtener el alta médica. También indica el juzgador que no se ha presentado prueba de trato de desprecio, ni que recibiera amenazas e insultos. Y refiere, en cuanto a las dependencias que ocupó la actora, que, según los testigos, eran normales, con algunos problemas puntuales por obras, y que los medios no fueron restringidos a nadie.

Del mismo modo, y respecto de las *cuestiones de impago de cantidades* acordadas de forma verbal, se refiere que «*su derecho ya fue reclamado por la actora ante el Juzgado núm. 19, de lo Contencioso Administrativo, de Madrid, el cual desestimó su pretensión*», dado que tales cantidades no le correspondían. Refiriendo, en tal sentido, que todo ello no puede servir de base para una reclamación patrimonial, ni supone un supuesto de funcionamiento anormal de la Administración, pues ha sido declarada judicialmente la corrección a derecho de tales impagos salariales.

En el Fundamento Jurídico 8.º repite el juzgador los términos y valoraciones que ya hiciera en el Fundamento 7.º, si bien añade, respecto del contenido de los informes periciales y la calificación que le merecen, que no se acredita, en ningún momento, que la universidad haya acosado moral, laboral o psicológicamente a la actora, expresando el juez que lo único

35. La Sentencia de esta demanda, de fecha 21 de julio de 2006, se analizará, junto con la dictada en el su correspondiente Recurso de Suplicación, de fecha 12 de junio de 2007, en el apartado 6.º

cierto es que los informes periciales no acreditan nada en relación con el acoso alegado y se han basado, exclusivamente, en declaraciones de la actora carentes de valor alguno, sin que tampoco la actora haya presentado prueba eficaz alguna que acredite la realidad del acoso moral, laboral o psicológico.

Es por ello, concluye en el Fundamento Jurídico 9.º, que no se acredita la concurrencia de los requisitos que exige la jurisprudencia para el éxito de la reclamación patrimonial ejercitada, ni tampoco se acredita una actuación imputable de la universidad que pueda ser causante de los daños y perjuicios reclamados, ni por tanto el acoso moral y psicológico que se alega; ni que la baja por IT que se le dio en fecha 11 de enero de 2002 tenga relación alguna con su prestación de servicios como funcionaria de la universidad, ya que tiene su origen en enfermedad común. Y trae el juzgador a colación las palabras del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 19, en cuya Sentencia desestimatoria de las pretensiones de la actora —como ya se ha referido con anterioridad— refirió *«ni tiene derecho a ellas —retribuciones— ni existe discriminación ya que la actora al estar de baja por IT, no puede tener derecho a ellas, al no encontrarse en la misma situación que otros funcionarios o personal contratado, lo que no determina la existencia de discriminación pues no partimos de hechos o situaciones iguales»*.

Por otra parte, indica el juez en el Fundamento Jurídico 10.º que la actora no cursó frente a la universidad reclamación alguna sobre acoso moral o psicológico, sino que presentó reclamaciones puntuales en vía judicial, sin haberlas dilucidado ante la Administración, el ámbito del régimen jurídico que le une con ella, en el seno de la relación estatutaria.

En concreto, los *procesos incoados por la actora*, según se cita en este Fundamento, son:

- impago de gratificaciones (*Procedimiento núm. 172/03, del Juzgado de lo Contencioso núm. 19, de Madrid*, que desestimó el recurso en *Sentencia, que es firme, de fecha 22 de marzo de 2004*);
- consolidación del grado personal (*Procedimiento núm. 58/03, del Juzgado de lo Contencioso núm. 10, de Madrid*, cuyo fallo, en *Sentencia de fecha 21 de julio de 2003*, inadmitió, respecto de la UCM, dicho recurso y lo desestimó respecto del centro donde prestó ser-

vicios –CES Felipe II–, Sentencia que fue *confirmada en el Recurso de Apelación núm. 6, por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso, Sección 7.ª, en Sentencia de fecha 17 de febrero de 2004*);

- y demanda de reclamación de accidente de trabajo, pendiente, en enero de 2005, de resolución ante el *Juzgado de lo Penal núm. 32 de Madrid*.

Por lo tanto, indica el juzgador, no existe acto de la Administración demandada que dé lugar a la responsabilidad patrimonial reclamada, ni existe acoso moral, laboral o psicológico, ni incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que originara daño alguno en la actora, ni consta que la IT por enfermedad común tenga relación alguna con la actuación de la universidad.

Termina el pronunciamiento condenando en costas a la actora por resultar totalmente infundada la reclamación de la funcionaria, así como por temeraria, dado que ya había obtenido reiteradas sentencias que denegaron las retribuciones reclamadas y la consolidación de grado, y en esta demanda no había probado la responsabilidad patrimonial pretendida, basada en un incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales inexistente y en infundadas alegaciones de acoso moral, laboral y psicológico.

Fallo. Desestimada la demanda, condena en costa a la actora.

Valoración. Resulta inapropiado que un juzgador haga descripciones de la situación planteada por la actora utilizando palabras como *«tan sólo son imaginaciones (...) de la actora (...) carece de lógica alguna...»*, pues, si bien la actora no probó sus afirmaciones, éstas deben ser tratadas con el respeto debido, dada la situación médica en la que en algunos momentos se había encontrado, y la realidad en la que había creído estar incurso. Es, en su conjunto, una fundamentación que utiliza un tono duro, que no se corresponde con la adecuada atención y sutileza que debe tenerse en estos casos, aunque, evidentemente, haya que procurar estar atentos a las posibles denuncias falsas, y sus inaceptables y perjudiciales consecuencias.

A pesar de lo cual pudiera entenderse «justificado» ese tono, y la consecuente condena en costas a la demandante, dada la numerosa litigiosidad en la que había incardinado sus pretensiones, sin que, hasta la fecha

Ana I. Caro Muñoz - María Isabel Bonachera Ledro

del dictado de esta Sentencia, hubiera obtenido pronunciamiento favorable alguno.

Resultado del recurso frente a la sentencia. No se ha interpuesto Recurso de Apelación.

6.º

Universidad. Complutense de Madrid.

Fecha de sentencia. 21 de julio de 2006.

Órgano jurisdiccional. Juzgado de lo Social núm. 32 de Madrid.

Objeto. Demanda interpuesta frente al Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social, FREMAP, Mutua de AT y EP de la Seguridad Social, Universidad Complutense de Madrid y Centro de Estudios Superiores «Felipe II», requiriendo que se califique como accidente de trabajo el acaecido por la actora en fecha 11 de enero de 2002.

Fundamentos jurídicos destacables. En este pronunciamiento, Fundamentos Jurídicos 1.º y 2.º, se hace referencia al resto de *procedimientos sustanciados a instancia de la misma demandante*, en concreto:

- impago de gratificaciones (*Procedimiento núm. 172/03, del Juzgado de lo Contencioso núm. 19 de Madrid, que desestimó el recurso en Sentencia, que es firme, de fecha 20 de mayo de 2004*);
- consolidación del grado personal (*Procedimiento núm. 58/03, del Juzgado de lo Contencioso núm. 10, de Madrid, cuyo fallo inadmitió respecto de la UCM dicho recurso y lo desestimó respecto del centro donde prestó servicios —CES «Felipe II»—, Sentencia que fue confirmada en el Recurso de Apelación núm. 6, por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso, Sección 7.ª, en Sentencia de fecha 17 de febrero de 2004*);
- daños y perjuicios por infracción de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales por haber sufrido acoso laboral, moral y psicológico (*Procedimiento núm. 19/04, del Juzgado de lo Contencioso núm. 8, de Ma-*

drid, cuyo fallo desestimó el recurso y condenó en costas a la actora por temeridad).

Del mismo modo, en el Fundamento Jurídico 3.º se hace alusión al contenido del informe emitido por una clínica, en el que se especifica que la actora presenta un trastorno mixto de la personalidad, y se le indica un tratamiento para mejorar el proceso y superar las dificultades que le ha producido su conflicto laboral, ya que se ha observado un estrés emocional mantenido debido a circunstancias laborales, habiendo tenido que abandonar el trabajo y acudir a un psicólogo y a un psiquiatra; habiendo tenido periodos de trabajo y bajas posteriores. Informe que, según el juzgador se basa, al igual que otro informe obrante en autos realizado por otra profesional, en las manifestaciones realizadas por la demandante, sin observación alguna de carácter objetivo. Por lo que concluye que ninguno tiene valor probatorio, y que por lo tanto no se ha aportado prueba que acredite la situación de acoso, respecto de la que la actora refiere le venía produciendo un superior concreto.

También se determina, al igual que hiciera el juez del Juzgado de lo Contencioso núm. 8 de Madrid —cuyo pronunciamiento se ha analizado en el apartado 5.º—, que no han podido probarse las circunstancias alegadas por la demandante sobre los extremos concretos de: trato de desprecio, amenazas e insultos, cambio de condiciones económicas, incumplimiento de acuerdos verbales, asunción de un mayor volumen de trabajo, traslado a un despacho de menor capacidad, en tan malas condiciones que incumple la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aumento de la complejidad y cantidad de trabajo de forma continuada y no actualización de los programas informáticos necesarios para su trabajo.

Fallo. Desestima la demanda e impone una multa a la actora por temeridad.

Valoración. Se debe llamar la atención, en relación con este pronunciamiento, que no sólo insiste en los argumentos ya utilizados por el juez del Juzgado de lo Contencioso núm. 8 de Madrid, sino que añade la determinación concreta de pretender que sea la actora la que pruebe los insultos, amenazas y vejaciones realizados por su superior, sin tan siquiera utilizar la posibilidad de proveer el testimonio de dicho superior, dado que no había comparecido durante la práctica de la prueba. Por lo tanto, es criticable esa rigurosidad extrema, y la falta de interés en facilitar la carga de la

Ana I. Caro Muñoz - María Isabel Bonachera Ledro

prueba, si bien esa actitud podría entenderse incardinada en el deber jurídico que le vincula como juez.

Resultado del recurso frente a la sentencia. Recurso de Suplicación, Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 4.ª, Sentencia de fecha 12 de junio de 2007.

Fallo. Estimación parcial del recurso, en el único sentido de dejar sin efecto la multa por temeridad impuesta a la actora.

Existencia de *Voto particular* en el que se precisa que, se haya producido o no el acoso, el origen de la enfermedad de la actora, según el informe de determinación de contingencia del médico evaluador del INSS, ha de residenciarse, en cualquier caso, en el trabajo que ejecuta por cuenta ajena, que es lo que requiere el artículo 115.1 de la LGSS para calificar la contingencia de accidente de trabajo, porque, o bien existe un acoso «subjetivo» o «putativo», es decir, un acoso, tan inexistente en la realidad como real es en la consideración de la afectada, o bien se siente víctima de persecución o malos tratos, por sus pretensiones profesionales inatendidas, o por cualquier otra razón relacionada con su trabajo que la generan ese trastorno psíquico que los médicos aprecian en ella y que han conllevado sus bajas, cuyo origen, en ningún caso, es distinto del laboral, (ni personal, ni familiar, ni social...).

También se refiere en ese Voto particular que la sucesión de procesos judiciales incoados por la actora no hacen sino evidenciar que la cuestión laboral le ocupa, le preocupa e incluso le obsesiona.

Por lo tanto, concluye el magistrado, la conclusión que se impone es la de que existe accidente de trabajo, incluso considerando indemostrado que haya habido acoso moral, porque una y otra cosa son distintas, aunque se hayan confundido a lo largo de todo el proceso.

Comentario. Se ha de evidenciar la perspectiva desde la que el magistrado que dicta el voto particular observa los hechos y datos obrantes en autos, dado que llega a una conclusión distinta a la del resto de pronunciamientos que hemos ido observando y analizando respecto de la misma actora y las mismas circunstancias. Perspectiva que consideramos ha de tenerse en cuenta porque nos enfrentamos a enfermos con patologías endógenas que influyen directamente en la percepción de la realidad que les rodea, y

que, en el supuesto que nos ocupa, centran la distorsión de esa realidad única y exclusivamente en el ámbito del trabajo, transformando dicho espacio en su único objeto de atención, convirtiéndola en una obsesión.

Por lo tanto, no estaríamos ante una «denuncia falsa» de acoso moral, laboral, psicológico, sino ante la exteriorización de una patología, por lo que los juzgadores, de los distintos órdenes jurisdiccionales intervinientes, debieran tomarlo en consideración en el ejercicio de su función, y en el dictado de sus pronunciamientos.

7.º

Universidad. Complutense de Madrid.

Fecha de sentencia. 16 de octubre de 2007.

Órgano jurisdiccional. Juzgado de lo Penal núm. 18 de Madrid.

Objeto. Procedimiento seguido por los trámites establecidos en los artículos 780 y siguientes de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, por calificación de los hechos como constitutivos de un delito contra la integridad moral del artículo 173.1 en concurso real con un delito de lesiones psíquicas del artículo 147.1 del Código Penal, y donde aparece la universidad como responsable civil subsidiario, y como acusada la gerente del centro donde trabajaba el denunciante.

Fundamentos jurídicos destacables. Con anterioridad al análisis concreto de los Fundamentos Jurídicos, se hace necesario aportar una serie de datos recogidos en los hechos, cual son que, de las discrepancias existentes entre denunciante y denunciada, desde el inicio de su relación laboral, *surgieron los siguientes procedimientos judiciales:*

- expediente que concluyó con la remoción en el puesto del denunciante, ante el escrito presentado por la denunciada (Recurso Contencioso-Administrativo seguido ante el *Juzgado de lo Contencioso núm. 26, de Madrid*, que confirmó dicha remoción, no siendo firme la sentencia a fecha del dictado de la Sentencia que estamos analizando);
- el denunciante casó baja laboral ante un trastorno de ansiedad, y un episodio depresivo mayor (*el Tribunal Superior de Justicia de Madrid*,

Sala de lo Social, dictó sentencia con fecha 12 de julio de 2004, revocando la resolución dictada en primera instancia por el Juzgado de lo Social núm. 27 de Madrid, considerando que la referida enfermedad es constitutiva de una incapacidad temporal por accidente de trabajo);

- reclamación de daños y perjuicios contra la universidad por infracción grave de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (por el *Juzgado de lo Contencioso Administrativo núm. 17, de Madrid*, se dictó sentencia con fecha 11 de enero de 2005, acordando la estimación de la demanda interpuesta en reclamación de daños y perjuicios contra la universidad por infracción grave de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, confirmando esta resolución el *Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso, Sección 9.ª*);
- apoderamiento de la gerente de sellos, facturas y libros (quedó acreditado en el juicio de faltas seguido ante el *Juzgado de Instrucción núm. 13 de Madrid*, cuya resolución fue íntegramente confirmada en apelación, si bien, y pese a tenerse por acreditado el hecho, se determinó que «*siendo ella la última responsable de la organización del departamento y el denunciado su subordinado, nos encontramos ante una simple cuestión de orden interno conforme consta en la fundamentación jurídica de dicha resolución, y en este sentido se entiende dicha conducta dentro de la potestad organizativa de la gerente*»).

El Fundamento Jurídico 1.º se refiere al presunto delito contra la integridad moral, que se dice ha sido cometido por la acusada, y del que derivaría la consideración de que las conductas imputadas son constitutivas de un delito de acoso moral en el trabajo. Primero se hace una descripción, doctrinal y legal, de lo que se considera «mobbing», para, con posterioridad, analizar si en el supuesto enjuiciado concurren o no los presupuestos descriptivos del acoso en el trabajo.

Se parte del hecho de que un delito no puede existir por la sola sensibilidad personal, ya que la voluntad de humillar no sólo se ha de percibir, sino que se ha de dar. Del tal forma que, en el supuesto analizado, se refiere que el denunciante concretó el acoso en una serie de actos, los cuales fueron negados por la acusada, la cual sólo llegó a reconocer la existencia de malas relaciones profesionales, y el hecho cierto de que no lo saludaba al margen del trabajo. Ante esto, el juzgador refiere que no existe

más prueba que acredite esos actos que las propias declaraciones del denunciante, y la declaración de una compañera, si bien, esta declaración testifical no es valorada como suficiente prueba de cargo, por tener la testigo motivos de resentimiento con la denunciada y por haberse deducido extremos contradictorios en su declaración; a lo que hay que añadir que el resto de testimonios han negado la existencia de trato humillante o vejatorio, así como los insultos y los gritos.

Del mismo modo, refiere el juzgador que, respecto de las relaciones ya no personales sino profesionales, se ha probado la existencia de serias discrepancias, que desembocaron en unas malas relaciones personales, y que esas discrepancias laborales conllevaron una conflictividad notable en el desempeño de la labor profesional de ambos, y que se impusieron los principios de jerarquía y subordinación, lo cual tuvo que ser acatado por el denunciante siempre que se dieran en el estricto ámbito de la actividad profesional y sin que supusieran menoscabo de su dignidad y de su competencia profesional. Ejercicio de dirección que, estima el juez, no ha vulnerado los derechos laborales de denunciante y no ha supuesto ni falta de respeto, ni daño a la integridad o a la dignidad. Y en el mismo sentido se pronuncia el juzgador cuando desgrana todos y cada uno de los episodios relatados en la denuncia presentada.

Concluye el juez que no se aprecia «mobbing», dado que el denunciante no ha sido objeto de actuaciones que configuran un panorama de maltrato psíquico o moral, una denigración, hostigamiento o vejación en su trabajo, y las discrepancias y conflictos con la acusada no derivan de una conducta constitutiva de acoso sino que son consecuencia de conflictividad o tensiones laborales derivadas de la imposición de modos, formas o criterios de trabajo, impuestos por una superiora jerárquica en el ámbito estricto de sus competencias.

Aun así no se desconoce que el denunciante ha sufrido un trastorno de ansiedad, y un episodio depresivo mayor, por el que ha precisado un tratamiento psicológico, habiendo causado una baja prolongada en el tiempo, como así refieren los informes aportados a instancia de parte. Informes que no se han objetivado en cuanto al origen de la enfermedad.

Del mismo modo, infiere el juzgador que las resoluciones judiciales de otros ámbitos no hacen cosa juzgada respecto de la comisión de un posi-

ble hecho delictivo, máxime cuando la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha considerado que el trastorno psíquico del acusado constituye accidente laboral en tanto en cuanto aparece como consecuencia del cometido profesional del denunciante, precisando que esa calificación se da con independencia de que exista o no acoso laboral; si bien la Sala de lo Social, resolviendo otro proceso, sobre petición de daños y perjuicios a la universidad, por infringir la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, reconoce que procede indemnizar al denunciante por la universidad al estimar que ha infringido la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, declarando que existía «mobbing», ante la adversidad en que ha desempeñado su trabajo, pronunciando éste que no puede hacer prueba de acoso moral en el ámbito penal.

En el Fundamento Jurídico 2.º se analiza la imputación de una comisión de delito de lesiones psíquicas, describiéndose, de forma iniciaria, cuáles son los presupuestos configuradores de dicho delito, los cuales, concluye el juzgador, no concurren en el supuesto enjuiciado. Y ello porque la enfermedad del denunciante no tiene su origen en una conducta lesiva de la acusada o que se le pueda imputar por dolo directo o eventual de ésta, ya que deriva del conflicto laboral sufrido, de las dificultades de desempeñar la actividad laboral diaria en esas condiciones, y de la litigiosidad que conllevó.

Por su parte, en el Fundamento Jurídico 3.º se observa el tercero de los presuntos delitos cometidos por la denunciada, en concreto la conducta tipificada que consiste en imponer mediante engaño o abuso de situación de necesidad impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de seguridad social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual. Observación que termina con la conclusión del juzgador de la inexistencia de elementos configuradores de tal delito, dado que la denunciada no impuso condiciones contrarias a la normativa, ni ilegales, ni contrarias a los derechos reconocidos al denunciante, habiéndose descartado, además, porque no existió, engaño o abuso de situación de necesidad.

En el Fundamento Jurídico 4.º se analiza el último de los delitos presuntamente cometidos por la gerente, en concreto el delito de coacciones, respecto del cual, una vez analizado su naturaleza y contenido, y aplicado a los hechos enjuiciados, se determina que no cabe hacer pronunciamiento condenatorio.

Fallo. Se absuelve a la gerente de los delitos contra la integridad moral, contra los derechos de los trabajadores y de coacciones.

Valoración. Se deben elogiar la exhaustividad del pronunciamiento analizado, el rigor en las descripciones y las conclusiones a las que llega el juzgador. Ahora bien, una cosa es que los pronunciamientos en otros órdenes jurisdiccionales no hagan prueba en el ámbito penal, y otra distinta es que, ante los mismos hechos, ya enjuiciados y valorados por otros órdenes jurisdiccionales, éstos terminen valorándose de forma distinta no ya desde el punto de vista de lo penal, sino de una mera descripción de la realidad probada; porque si bien puede ser que los mismos hechos no tengan entidad penal, aunque sí administrativa o social, ello no obsta para que, en todo caso, sean los mismos hechos objetivos.

Resultado del recurso frente a la sentencia. No se han aportado datos sobre la posible interposición de Recurso de Apelación.

8.º

Universidad. Complutense de Madrid.

Fecha de sentencia. 23 de octubre de 2007.

Órgano jurisdiccional. Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 6 de Madrid.

Objeto. Reclamación de daños y perjuicios causados al actor por infringirse la Ley de Prevención de Riesgos Laborales por acoso laboral, moral y psicológico que habían conllevado un estado de depresión en el demandante. Se había producido desestimación presunta por silencio administrativo de la universidad.

Fundamentos jurídicos destacables. Se precisa en el Fundamento Jurídico 2.º, que, según el demandante, el incumplimiento de la universidad en materia de prevención de riesgos habiéndole causado un acoso laboral, moral y psicológico le había producido una distimia, depresión crónica grave y un cáncer de próstata.

En el Fundamento Jurídico 3.º el juzgador hace una exposición detallada del concepto y características de «mobbing», sirviéndose, entre otros elementos, de distintos pronunciamientos jurisprudenciales, para con posteriori-

dad, y ya en el Fundamento Jurídico 4.º, describir la situación planteada en la demanda desde la perspectiva de las consideraciones determinadas en el Fundamento anterior. Así, en primer lugar indica que el demandante basa la existencia de «mobbing» en cinco aspectos: impago de la productividad; no respeto a la reserva de puesto de trabajo; situación de parada laboral tras una reincorporación que le produce sentimientos de frustración, desesperanza y fracaso personal, dejando atrás una época de intensa actividad laboral, cambio producido sin justificación; privación de medios para el correcto desarrollo de su trabajo, y una inhibición de la universidad respecto de su estado de salud. Una vez efectuada esta enumeración, el Fundamento Jurídico 5.º relata, de manera profusa, todos los hechos que han resultado probados.

De los citados hechos se debe destacar los *procedimientos judiciales instados por el actor* directamente relacionados con la sentencia que estamos analizando:

- Pretensión del actor de considerar que la incapacidad temporal derivaba de accidente de trabajo por «mobbing», ya que el INSS declaró que estaba derivada de enfermedad común (*Juzgado de lo Social núm. 30 de Madrid, Sentencia núm. 77/06*, de fecha 14 de marzo de 2006, en la que se desestimó la citada pretensión).
- Recurso contra la modificación de la RPT respecto de los puestos reservados (*Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Sala de lo Contencioso, Sección 7.ª*, sin pronunciamiento conocido).

A continuación, en los Fundamentos Jurídicos sucesivos, 6.º a 9.º, el juzgador va desgranando cada una de las afirmaciones del actor, valorando sus contenidos de conformidad con las pruebas obrantes en autos. De tal forma que las determinaciones a las que llega son las siguientes:

- Respecto del impago del complemento de productividad, no consta reclamación y tampoco obligación de pago por parte de la universidad, la cual sí abonó al actor otro tipo de emolumentos reclamados por la misma persona.
- En cuanto al no respeto al derecho de su puesto de trabajo, el juez informa que dicho objeto ya se está dilucidando en otro procedimiento

contencioso ante la Sala de lo Contencioso del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, por lo que no puede ser estimado como acoso.

- Abordando el tema de la «*parada laboral*», privación de medios..., en definitiva la situación de acoso laboral o «mobbing», el juzgador afirma que no ha quedado acreditado ni las funciones del actor, ni aquellas que alega le han sido privadas, así como tampoco ha acreditado que en dicho puesto hubiera estado asistido, con anterioridad, por una secretaria. En este aspecto, indica el juez, los testigos han sido parciales, por amistad con el actor, y han demostrado desconocer la situación, por lo que insiste en que no se han acreditado los incumplimientos imputados a la universidad.

Ahora bien, refiere el juez, lo que es posible es que el actor considerara un fracaso personal el haber tenido que volver a su puesto después de ocupar un cargo de confianza. Y respecto de las enfermedades, se indica que, si bien es evidente que se han padecido, o se siguen padeciendo, lo que no ha quedado demostrado es el origen o causa, sin que los informes médicos, parciales y faltos de rigor científico, hayan podido demostrar que la causa provenga de la situación de acoso a la que dice venía siendo sometido por la universidad.

Es en este punto donde se cita parte del contenido de la Sentencia dictada en relación a si su baja tenía como causa o no el acoso laboral o se trataba de una enfermedad común. En ella se refiere que el actor no ha intentado probar de modo directo, ni ha detallado o especificado en términos precisos, la supuesta persecución laboral o acoso del que dice fue objeto tras su reincorporación en la universidad; no habiendo aportado documentos o testigos u otros medios de prueba que acrediten esa supuesta persecución; habiendo aportado, únicamente, informes médicos parciales y con poco rigor, informes que, por otra parte —indica la Sentencia citada—, lo más que puede decir es que el estado clínico del paciente es compatible con una situación de estrés o presión laboral, y como mucho, que tal situación puede ser, de manera real o similarmente percibida subjetivamente por el paciente, resultado de un acoso o persecución —«mobbing»—, si bien esta posibilidad no es prueba en fase judicial.

- Por último, respecto a la alegada inhibición de la universidad respecto de la salud del actor, se indica que no se ha acreditado ningún incum-

plimiento de la universidad en materia de prevención de riesgos laborales, dada la sucesión de hechos que tuvieron lugar (baja del 28 de octubre de 2003 al 28 de abril de 2005 y jubilación en agosto de 2006), habiéndose determinado que dicha baja lo era por enfermedad común.

Se concluye indicando que no se ha acreditado la situación de paralización, falta de medios, negación retributiva ni incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales, en definitiva no se ha probado la existencia de «mobbing», siendo la enfermedad del cáncer de próstata, unido al cambio de trabajo desde un puesto de confianza fuera de la universidad, hechos suficientes para generar una situación de frustración personal y de afectación psíquica.

Fallo. Desestimada la demanda interpuesta.

Valoración. Se deducen del análisis de este pronunciamiento algunas cuestiones que ya han salido abordadas en apartados de valoración anteriores. Así, confluye en este caso la existencia de abundante litigiosidad por parte del actor, y un verdadero estado de estrés y depresión, si bien, en contra de lo sucedido en supuestos anteriores, la causa no se correspondía con un detonante endógeno, sino exógeno, porque, efectivamente, en este proceso el actor aportó datos suficientes para concluir que sus padecimientos psíquicos podían provenir de una enfermedad física y de un cambio de posición sociolaboral, elementos importantes a la hora de descartar la posible existencia de un acoso laboral dentro del ámbito de la universidad.

Es de destacar, del mismo modo, que tanto en este pronunciamiento como en el citado en su fundamentación, referido a la sentencia que resolvió sobre si el padecimiento del actor traía o no causa de su situación laboral o se correspondía con un enfermedad común, la crítica que se realiza de los informes médicos de parte aportados. Y ello porque, si bien las máximas «el que paga es el que manda», o «el cliente siempre tiene la razón» puede servir para otros supuestos, en estos asuntos debe ser máximo el rigor científico, técnico, médico..., que se vierta en los análisis realizados y en los informes emitidos, dado que, en caso contrario, la fina línea que separa, en muchos de estos casos, el verdadero acoso padecido y la interpretación de estar ante una «mera percepción» del afectado, bien por causas endógenas, bien por causas exógenas no vinculadas al trabajo, perderá su sentido por la manipulación sufrida, y así, los órganos

jurisdiccionales podrán llegar a la conclusión de no tomar en consideración, por principio, los informes, informes que, en muchos supuestos —algunos ejemplos ya hemos observado en apartados anteriores— son primordiales para llegar a un pronunciamiento acorde con la verdadera realidad acaecida.

Resultado del recurso frente a la sentencia. Se ha interpuesto Recurso de Apelación, sin que ha fecha de hoy exista pronunciamiento al respecto.

9.º

Universidad. Complutense de Madrid.

Fecha de sentencia. 14 de noviembre de 2007.

Órgano jurisdiccional. Juzgado de lo Social núm. 6.

Objeto. Se demanda al Instituto Nacional de la Seguridad Social, a la Tesorería General de la Seguridad Social, a la Universidad, a FREMAP, Mutua de AT y EP de la Seguridad Social, reclamando que se califique como accidente de trabajo el proceso de IT.

Fundamentos jurídicos destacables. Antes de abordar el contenido de los Fundamentos Jurídicos se hace necesario dar algunos de los datos contenidos en los Antecedentes de Hecho. Se recogen en los ordinales 1.º a 4.º los hechos relevantes para el procedimiento. Se indica que el actor causó baja por IT derivada de contingencias comunes, con el diagnóstico de ansiedad —trastorno ansioso-depresivo— en cuyo proceso la conclusiones del informe médico fueron que era difícil poder establecer médicamente la relación de causalidad con problemas en el empleo, no teniendo el paciente antecedentes de patología psiquiátrica y desconociendo la opinión de la empresa/universidad, contra esta calificación el interesado interpuso recurso que le fue desestimado. Una vez finalizada esta baja requirió prestaciones por incapacidad permanente, refiriendo padecer trastorno ansioso-depresivo relacionado con problemática laboral, por lo que emitido informe médico el diagnóstico fue trastorno ansioso-depresivo, y la contingencia propuesta fue de enfermedad común, que según la sucesión de proceso correspondiente se determinó en la no calificación del trabaja-

dor como incapacitado permanente, por no presentar reducciones anatómicas o funcionales que disminuyeran o anularan su capacidad laboral, lo cual fue aceptado por el INSS, resolución que no fue recurrida.

Ya en el Antecedente de Hecho 5.º se hace una relación de los hechos que han quedado acreditados, a la vista de las pruebas practicadas de carácter documental, testifical y pericial practicadas, destacando el expediente disciplinario incoado al actor, cuya sanción, recurrida en vía judicial, fue confirmada.

De los Fundamentos Jurídicos debemos destacar, en el 2.º, la puesta en consideración de la pretensión del actor, la cual se funda, principalmente, en el supuesto acoso que dicho actor estaba sufriendo por un superior, lo cual basa en un informe emitido por un psicólogo en el que dice que el proceso sufrido por el demandante encaja en la definición de «mobbing». Por su parte los demandados alegan que en el expediente y la correspondiente resolución sobre la valoración de la posible incapacidad permanente del actor se había tenido en cuenta la contingencia de enfermedad común, sin que ello hubiera sido recurrido por el actor, y que si bien el servicio de salud refirió que existía ansiedad en relación con el trabajo, ello no acredita que hubieran concurrido las circunstancias que permitan establecer tal relación, ya que éstas se basaron, únicamente, en manifestaciones del trabajador. Del mismo modo refiere FREMAP que, en todo caso, corresponde al trabajador acreditar el nexo de causalidad que permita declarar la existencia de un accidente de trabajo, circunstancia que no se ha acreditado, habiéndose acreditado, únicamente, una mala relación con su superior. El letrado de la universidad refiere que el único argumento en el que el actor sustenta la demanda es la instrucción de un expediente disciplinario, si bien se oculta que su resultado, y con él la sanción impuesta, fue confirmado por Sentencia del *Juzgado de lo Social* núm. 14; indicando, del mismo modo, que los informes de parte aportados lo eran de peritos que carecían del título de psicólogo especialista en psicología clínica.

Ya en el Fundamento Jurídico 3.º el juzgador entra a valorar si con los datos probados se puede determinar si existió o no una situación de acoso que justificara, por sí sola, el estado de ansiedad del actor, y para ello se sirve de un análisis jurisprudencial relativo a pronunciamientos dictados en relación con el acoso en el trabajo. Es en el Fundamento Jurídico 4.º en el que afirma que los informes aportados se han basado exclusivamente en las referencias fácticas y apreciaciones subjetivas que se trans-

mitieron a los peritos por el demandante, si bien el resto de pruebas deducen que la situación de ansiedad causante de la baja por IT del actor no se debió a una persecución sistemática de su superior, sino del expediente disciplinario al que se vio abocado como consecuencia de su incapacidad para asumir un cambio organizativo acordado por su superior en el ejercicio de sus facultades directivas, coincidiendo la baja médica, precisamente, con la resolución sancionatoria del expediente incoado.

Incluso, indica la Sentencia, resultaría incongruente calificar como de acoso laboral una situación que fue la base de una resolución administrativa sobre incapacidad permanente en la que la contingencia valorada fue enfermedad común, y cuyo resultado no fue recurrido.

Fallo. Desestimación de la Demanda.

Valoración. Son destacables dos argumentos, los cuales ya han sido utilizados en valoraciones anteriores, lo cual nos llevaría a deducir que los patrones en estos supuestos son, en la mayor parte de las ocasiones, repetitivos. Así, se evidencia que los informes médicos son fundamentales, y el rigor a la hora de obtener los datos para su emisión es primordial para darles la entidad suficiente y el valor probatorio necesario. De otra parte, se extrae la conclusión de la necesidad de discernir entre conflicto laboral producido por el desarrollo normal de la actividad y el verdadero acoso laboral, moral, psicológico, siendo imprescindible para ello que las pruebas realizadas den la verdadera visión de sí, en esas relaciones, el ejercicio de poder de dirección y control de los superiores —como en el caso analizado— se ha llevado a cabo bajo las premisas de respeto y debida consideración, sin transgredir ni violar derecho alguno de los empleados públicos, y siempre en relación directa con el ámbito del trabajo desarrollo y no en la esfera privada de los intervinientes.

Resultado del recurso frente a la sentencia. Se ha interpuesto Recurso de Suplicación, si bien a fecha de hoy no se ha dictado pronunciamiento.

10.º

Universidad. Pública del País Vasco.

Fecha de sentencia. 17 de enero de 2006.

Ana I. Caro Muñoz - María Isabel Bonachera Ledro

Órgano jurisdiccional. Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

Objeto. Se presenta Recurso de Suplicación frente a la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. 6, de Bilbao, en fecha 24 de junio de 2004, dictada en el proceso de determinación de contingencia, declarando el derecho el trabajador demandante al reconocimiento como accidente de trabajo de unos períodos de incapacidad temporal, bajas que eran debidas a «mobbing». En ese procedimiento las partes demandadas habían sido la universidad, el INSS, la Tesorería General de la Seguridad Social y la Mutua Vizcaya Industrial.

Fundamentos jurídicos destacables. Se debe destacar la afirmación que la Sala hace en el Fundamento Jurídico 1.º, en el que refiere que si bien el denominado «mobbing» es un anglicismo al uso para denominar el acoso, no es una de las causas de accidente de trabajo que se contemplan en el artículo 115 de la LGSS, por lo que no podría, en su caso, estimarse que la baja laboral lo sea por accidente derivado de «mobbing». Seguidamente, y una vez descritos todos los datos obrantes en la demanda de instancia, en el Fundamento Jurídico 5.º refiere que la Sentencia de instancia basó la existencia de «mobbing» por entender que:

- Las pruebas se basaban en afirmaciones del demandante.
- No se permite afirmar que existió acoso empresarial que provocó la situación de incapacidad temporal.
- Existía un conflicto con un superior.
- El actor tenía una actitud querulante, reivindicativa.
- La incapacidad temporal ha sido provocada por la desorganización administrativa y la falta de respuesta pronta y adecuada a los conflictos entre el demandante y el superior.
- No se adecuó la categoría profesional al demandante.

Concluyendo el juez de instancia que las bajas laborales por estas circunstancias son enfermedades que, padecidas por el actor, se agravan en cada baja laboral y que constituyen accidente.

Por su parte la Sala indica que no existe en el relato de los hechos probados ninguna advertencia de enfermedad del actor, ni consecuente ac-

cidente de trabajo. E indica que la fundamentación de instancia está basada en hechos subjetivos y por lo tanto con falta de objetividad.

Ya en el Fundamento Jurídico 6.º la Sala expone pronunciamientos jurídicos provenientes de procesos en casos de «mobbing». Los cuales, aplicados al supuesto del Recurso de Suplicación, han de conllevar que se concluya que:

- No existieron ataques contra el demandante, ni aislamiento social en la universidad, ni ataques a su vida privada, ni agresiones verbales o físicas, ni escritos humillantes o degradantes o difusión de críticas o rumores vejatorios.
- Sólo queda probado que se enviaron cartas y se interpusieron reclamaciones por parte del demandante, sin que tenga nexo causal con sus bajas laborales, o con los conflictos con la universidad y su incapacidad temporal. Máxime si se tiene en cuenta, según informes, que el actor padece una actitud querulante, ideación sobrevalorada, hipochondriaca, labilidad emocional, inseguridad y somatización.

Fallo. Se estima el recurso y se revoca la sentencia de instancia.

Valoración. Resulta interesante la diferente percepción de los hechos desde la perspectiva del juzgador de instancia y desde la de los integrantes de la Sala, si bien se ha de determinar que, del contenido de las conclusiones expuestas en la Sentencia de instancia, éstas resultaban un tanto contradictorias y poco sólidas para poder concluir que se encontraba ante un supuesto de acoso en el trabajo. Por otra parte vuelven a extraerse elementos ya analizados como la querulancia de los afectados, la acción de poder y dirección distorsionada desde la visión de los trabajadores y la poca consistencia de los informes de parte.

Resultado del recurso frente a la sentencia. No se han aportado datos sobre si se ha interpuesto o no Recurso de Casación para la unificación de doctrina.

11.º

Universidad. Pública del País Vasco.

Fecha de sentencia. 29 de noviembre de 2006.

Ana I. Caro Muñoz - María Isabel Bonachera Ledro

Órgano jurisdiccional. Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de Bilbao.

Objeto. Recurso frente a una resolución rectoral sobre la adopción de determinadas medidas en acción para la prevención y solución de quejas en materia de acoso.

Fundamentos jurídicos destacables. Se refiere en el Fundamento Jurídico 2.º que el recurrente solicita la nulidad de la resolución rectoral y todas las actuaciones del Comité Arbitral creado por acuerdo de la universidad y las organizaciones sindicales para la prevención y la solución rápida de las quejas relativas a todas las modalidades de acoso, en relación con el expediente seguido entre el hoy recurrente y otro miembro de la comunidad universitaria.

Dicho expediente, según se refiere en el Fundamento Jurídico 4.º, finalizó con la propuesta del Comité Arbitral sobre adopción de medidas, incluidas las disciplinarias. En la Resolución que se dictó se dio por supuesta la existencia de acoso en la persona de otro funcionario por parte del hoy recurrente, y se le previene de que, si no cumple las medidas preventivas propuestas por el Comité Arbitral, se verá incurso en un procedimiento disciplinario. Esas medidas eran: preventivas (poner en marcha un estilo de mando y liderazgo más participativo, que recoja las expectativas y necesidades de los individuos, adecuada capacidad para resolver los problemas conforme a sus funciones de director...), de control de la legalidad departamental (gestión y remisión de la documentación a otros órganos) y de fiscalización.

Una vez expuestas estas cuestiones, con uso de las alegaciones de las partes y de los contenidos del expediente seguido por el Comité Arbitral, el juez, en el Fundamento Jurídico 5.º afirma que ese Comité, para alcanzar sus conclusiones, no se ha basado en una sólida argumentación, ni en un análisis en profundidad de los hechos y circunstancias, sino en un sistema de motivación falto de solidez y que parece en algún momento prejuzgar el resultado final, sin suficiente carga de prueba capaz de hacerle desplegar todos sus efectos. Cuestiones, todas ellas, que también se han utilizado por la resolución rectoral, por lo que adolece de vicio de insuficiente motivación.

Fallo. Se estima la demanda interpuesta y anula la resolución rectoral recurrida.

Valoración. Es de destacar el rigor del juez al analizar, con objetividad, el proceso que se había sucedido con anterioridad al dictado de la resolución rectoral, así como el propio contenido de ésta, que al haber hecho suyas las recomendaciones del Comité Arbitral, sin argumentos jurídicos y fácticos añadidos, adolecía de los mismos vicios que el propio expediente del que provenía.

Del mismo modo se evidencia que el Comité Arbitral no sólo no hizo su labor con el rigor necesario, por lo que se deduce del contenido de la Sentencia, sino que sus recomendaciones distaban mucho de poder tener alguna virtualidad en el sujeto al que iban dirigidas puesto que varias de ellas ni tan siquiera se correspondían con actuaciones que tuviera que desarrollar el afectado.

Resultado del recurso frente a la sentencia. La Sentencia es firme, por no caber contra ella Recurso ordinario alguno.

12.º

Universidad. Granada.

Fecha de sentencia. 17 de marzo de 2005.

Órgano jurisdiccional. Juzgado de lo Social núm. 6 de Granada.

Objeto. Del relato de hechos se deduce que el actor mantuvo con la Universidad de Granada discrepancias acerca de sus cometidos y funciones, requiriendo, por vía judicial, la reclasificación, sin que ésta fuera estimada en su momento. Del mismo modo, se comprueba cómo el demandante no atendía las instrucciones de trabajo requeridas por entender que no se correspondían a su categoría, por lo que sus superiores emitieron informes ante la situación planteada, notificándoselos tanto al Administrador como al Gerente. Por parte del actor se solicitó la intervención del Presidente del Comité de Empresa para la exposición ante el Gerente de su situación, lo que conllevó, con posterioridad, la intervención de la Inspección de Servicios, la cual conminó al actor a cumplir las órdenes que le dieran sus superiores jerárquicos.

Con posterioridad a todos estos hechos, y hasta el momento de interposición de la demanda, el recurrente se encontró en situación de incapacidad temporal por ansiedad y nerviosismo.

Fundamentos jurídicos destacables. En el Fundamento Jurídico 1.º se describe cómo el actor esgrime haber sido objeto de un trato degradante y vejatorio, y haber sido obligado a realizar trabajos que no se correspondían con su categoría profesional, y manifiesta que se le han vulnerado los derechos básicos contemplados en los artículos 4.2.b), d) y e) del ET y 14 y 18.1 de la CE.

En el Fundamento Jurídico 2.º se refiere que la pretensión del actor relativa a la reclasificación de su categoría profesional excede del ámbito propio del procedimiento por vulneración de derechos fundamentales en el que se está dilucidando si se ha vulnerado la dignidad del trabajador/empleo público. Y máxime si el objeto sobre la reclasificación ya fue enjuiciado, en su momento, por otro órgano jurisdiccional.

En el Fundamento Jurídico 3.º el juzgador analiza si la alegación del demandante en relación a si sufrió o no una situación de «mobbing», y lo hace mediante una descripción pormenorizada de los elementos que caracterizan dicho concepto, dado que en el ordenamiento jurídico español, señala, no existe.

En dicha descripción concluye indicando que no cabe dicho concepto en situaciones de trastorno por ansiedad del trabajador a consecuencia de factores tales como el estrés laboral, la falta de adaptación al ambiente laboral marcado por el empresario o los compañeros u otras irregularidades cometidas por el empresario con la finalidad de obtener una ventaja laboral de forma indebida, pero ajena a la específica intención de socavar la dignidad personal del trabajador.

Con posterioridad el juzgador pasa a analizar, bajo las premisas anteriores, los supuestos concretos denunciados por el actor, y concluye que todas esas situaciones no pueden considerarse constitutivas de «mobbing», y que ninguno de los intervinientes en dichas situaciones procedieron mediante presiones, amenazas, prepotencia y abuso de autoridad al ejercer las funciones que les eran propias en sus respectivos cargos.

Concluye el juez indicando que en todas las situaciones descritas los implicados se limitan a ejercer los poderes de dirección y coordinación que

tienen encomendados, sin que puedan calificarse de comportamientos indeseables.

Fallo. Demanda desestimada.

Valoración. Se debe destacar la preocupación del juzgador por describir, con meticulosidad, qué se entiende por acoso moral en el trabajo y qué características debe tener para poder calificar una situación de «mobbing», para a continuación confrontar dichos elementos con las situaciones denunciadas por el actor. En el mismo sentido es interesante resaltar, al igual que sucede en otros pronunciamientos, que el juez distingue entre el ejercicio de los poderes de dirección y coordinación y aquellos otros que pudieran considerarse comportamientos indeseables.

Resultado del recurso frente a la sentencia. Recurso de Suplicación, Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, Sala de lo Social, Sentencia de fecha 15 de junio de 2005.

Fallo. Demanda desestimada.

Comentario. La Sentencia se centra, en primer lugar, en las cuestiones planteadas por el recurrente en torno a defectos en las citaciones, incongruencia de la resolución de instancia, e infracción de una serie de preceptos del Convenio Colectivo aplicable al Personal Laboral de las Universidades Andaluzas. Si bien el verdadero fondo del asunto se centra en la concurrencia o no de «mobbing», respecto de lo cual concluye que no existe dato alguno, en los hechos probados, de que en la Universidad se haya tratado al actor de forma incorrecta o se le hayan dado órdenes por sus superiores que pudieran ser vejatorias o atentatorias en alguna medida a su dignidad profesional, ni incluso faltas de correspondencia con la que es su categoría profesional, quedando constancia, por otra parte, que las funciones que tenía encomendadas son las propias de la categoría que ostenta.

Concluye el Tribunal afirmando que lo que se advierte es una clara disconformidad del demandante con su adscripción a dicha categoría, pero que ha utilizado, para subsanar esa situación, una vía procesal incorrecta, como lo es la de vulneración de los derechos fundamentales.

13.º

Universidad. Granada.**Fecha de sentencia.** 16 de noviembre de 2005.**Órgano jurisdiccional.** Juzgado de lo Contencioso núm. 2 de Granada.**Objeto.** Reclamación de responsabilidad patrimonial por haber realizado tareas propias de un grupo inferior, lo cual le habría causado unos daños morales cuantificables económicamente.**Fundamentos jurídicos destacables.** Se refiere en el Fundamento Jurídico 2.º que la causa de desempeñar labores propias de un grupo inferior tuvieron su origen en una crisis de ansiedad sufrida en el centro de trabajo, a la que siguió un cuadro depresivo consecuencia de la actitud de los superiores jerárquicos en el Centro de trabajo, en concreto «*actitudes coactivas y amenazantes*», lo cual le había supuesto «*un grave dolor emocional y moral, puesto que en tal periodo me he sentido como un chivo expiatorio de otras personas*».

Frente a lo cual, en el Fundamento de Derecho 3.º, se indica por el juzgador que existe una falta de concreción y de prueba de hechos concurrentes que justifiquen la pretensión, sin que ni tan siquiera se haya llegado a la certeza de si la indemnización solicitada resarciría el dolor moral y emocional sufrido por las órdenes de los superiores, o por el desempeño de funciones de un grupo concreto.

Es por ello que concluye en ese mismo Fundamento que no se está ante una inaceptable conducta de la Administración dirigida contra un funcionario público que atenta a la dignidad de hombre, de ciudadano y de servidor público, y que llega a constituir un acoso moral sistemático, carente de toda justificación.

Fallo. Demanda desestimada.**Valoración.** Es reseñable la opción adoptada por la defensa del demandante habiendo acudido a la vía de la responsabilidad patrimonial, si bien se constata que esta vía ha de fundarse en pruebas y hechos concurrentes que justifiquen la pretensión, al igual que ocurre en los supuestos en los que se pretende que se declare la existencia de acoso moral.

Resultado del recurso frente a la sentencia. La Sentencia de Instancia devino firme porque no se recurrió.

14.º

Universidad. Granada.

Fecha de sentencia. 14 de febrero de 2007.

Órgano jurisdiccional. Juzgado de lo Social núm. 4 de Granada.

Objeto. El actor, técnico especialista de laboratorio, inició un proceso de baja médica por «*estado de ansiedad no especificado*», derivado en enfermedad común, habiendo instado recalificación de contingencia por entender que la baja era producida por motivos laborales, recalificación denegada por el INSS, que determinó que la contingencia de la baja era la de enfermedad común, indicando, el dictamen previo evaluador, como lesiones: «*estado de ansiedad no especificado*». En el hecho 4.º se recogen distintos informes médicos en los que se indica, entre otras cuestiones, que «*a propuesta del paciente informamos de la existencia persistente y conflictos laborales autodiagnosticados de acoso laboral (...) síntomas claramente paranoides en relación al medio laboral (...) evidencia de un malestar psíquico grave y una dificultad adaptativa al medio laboral*».

Fundamentos jurídicos destacables. Fundamento Jurídico 1.º: después de hacer una descripción del concepto y contenido del denominado «mobbing», refiere que según su valoración —en conciencia— no considera acreditada la existencia del acoso moral institucional denunciado, y ello incluso vistos los informes médicos y psicológicos en los que se llega a afirmar que sus dolencias aparecen causadas por conflictos laborales.

Fundamento Jurídico 2.º: es de destacar en este fundamento cómo el juzgador insiste en la teoría y jurisprudencias relativas al acoso moral, destacando que es conveniente deslindar entre las conductas calificables de acoso de otros posibles desafueros cometidos por el empresario en el ejercicio de los poderes de dirección y organización de la empresa.

Fundamento Jurídico 3.º: el juzgador argumenta que aplicadas las teorías al caso enjuiciado no puede desprenderse la existencia de acoso moral alguno, aunque existen informes en los que le han diagnosticado

Ana I. Caro Muñoz - María Isabel Bonachera Ledro

«*trastorno somatoformo indiferenciado*» y «*ansioso depresivo con alguna idea deliroide de tipo persecutorio*», y ello porque no entiende que pueda encuadrarse su situación en la figura jurídica de acoso laboral, en tanto no concurren los requisitos que jurisprudencialmente se exigen para ello.

Fallo. Desestimada la demanda contra el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Andaluz de Salud y la Universidad de Granada, porque la contingencia de enfermedad común es acorde a derecho al no haberse acreditado acoso moral institucional.

Valoración. Es destacable la labor de análisis doctrinal y jurisprudencial llevada a cabo por el juzgador con anterioridad al enjuiciamiento del fondo de asunto, y también lo es el hecho de haber resaltado la diferencia que ha de tenerse en consideración en toda valoración de supuestos acosos morales institucionales, entre el acoso moral real y los posibles desacuerdos cometidos por el empresario/gestor universitario ejercitando de forma abusiva sus poderes de dirección y organización de la empresa/universidad.

Resultado del recurso frente a la sentencia. Recurso de Suplicación, Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, Sala de lo Social, sentencia de fecha 16 de enero de 2008.

Fallo. Desestimación de la demanda.

Comentario. En el Recurso de Suplicación se pretende por el recurrente una suerte de revisiones relacionadas con las distintas pruebas practicadas, respecto de lo cual la Sala no accede. Y en relación con el fondo del asunto, la Sala desestima el recurso, destacando de su argumentación que se disponga la falta de acreditación en relación a que la incapacidad temporal se debiera a la situación laboral por sufrir acoso, hostigamiento, persecución, amenaza o coacciones en su entorno laboral; desacreditando, del mismo modo, la pretensión *de contrario* de sostener toda su demanda en una «*mera sospecha*» por sufrir trato discriminatorio de manera «*genérica*».

Expresamente la Sentencia refiere que las relaciones entre el trabajador/empleo público y la empresa/universidad se deben basar en entendimiento mutuo pero en ocasiones se impone el derecho que le asiste al empresario/gestor público de organización y dirección de la empresa y la

toma de decisiones en materia de horarios, retribuciones, etc., que le competen y que no deben ser consideradas por el trabajador/empleo público subjetivamente como un enfrentamiento con aquella.

15.º

Universidad. Jaén.

Fecha de sentencia. 10 de mayo de 2002.

Órgano jurisdiccional. Juzgado de lo Social núm. 4 de Jaén.

Objeto. Demanda interpuesta para que se reconozca que la incapacidad temporal del demandante deriva de accidente de trabajo cuya causa es el «mobbing» que ha venido padeciendo en la universidad durante el desarrollo de su trabajo.

Fundamentos jurídicos destacables. Del relato de hechos, exhaustivos, detallados, en los que se refieren todos y cada uno de los acontecimientos vividos por el actor en el seno de su puesto de trabajo, se puede destacar el informe emitido por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que indica que, *«desde hace años, la situación laboral en que se halla el empleado le está produciendo efectos perjudiciales para su estabilidad emocional y psicológica, que le han conducido a una situación de baja por IT, que ha tenido una duración de cerca de un año, y de la que aun dado de alta laboral, no se ha restablecido médicamente. Sentimiento de acoso en su trabajo, de ninguno de sus superiores, de falta de cometido profesional en su puesto de trabajo, de reducción de responsabilidades laborales, de aislamiento profesional..., y ello desde hace varios años, le generan una tensión que le produce una dolencia calificada por los especialistas que le están tratando como trastorno adaptativo mixto ansioso depresivo vinculado con su trabajo».*

Por su parte, de los Fundamentos Jurídicos, una vez dilucidadas las excepciones planteadas, se debe destacar lo determinado en los Fundamentos Jurídicos 4.º y 5.º, en los que, con rotundidad, se afirma que, en lo que concierne a la actuación mantenida por la universidad con respecto al actor, que ha quedado reflejada en los hechos probados, así como en

los escritos aportados por los litigantes, se debe reconocer, visto todo ello en su conjunto, que dichos comportamientos se ajustan plenamente a la definición de «mobbing».

Siendo descritos esos comportamientos como:

- En un periodo de nueve años el actor ha desempeñado seis puestos de trabajo, a los que ha concurrido en libre designación, y de los que ha sido cesado en poco tiempo.
- Restricciones en el uso y acceso a medios informáticos y de comunicación.
- Supresión del complemento de productividad.
- Aislamiento de sus compañeros: al omitir su invitación a determinados actos académicos.
- No asignación de tareas, y asignación de tareas muy por debajo de su formación/capacidad.
- Difusión de falsos rumores.
- Compromiso de la salud física y psíquica del trabajador: según informes aportados, expedidos por facultativos del Servicio Andaluz de Salud, así como por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Así, dice el juzgador en su Fundamento Jurídico 5.º, observados todos estos elementos, no constando prueba al respecto por parte de las instituciones demandadas, y no habiendo padecido el actor, con anterioridad, molestias como las descritas, ni enfermedad que por su naturaleza excluya la etiología laboral, procede aplicar la doctrina jurisprudencial unificada:

- La presunción del artículo 84.3 de la Ley General de la Seguridad Social de 1974 se aplica no sólo a los accidentes, sino también a las enfermedades que se manifiestan durante el trabajo
- Para excluir esa presunción se requiere prueba en contrario que evidencie de forma inequívoca la ruptura de la relación de causalidad entre el trabajo y la enfermedad.
- Para ello es preciso que se trate de enfermedades que no sean susceptibles de una relación causal con el trabajo o que esa relación quede excluida mediante prueba en contrario.

Fallo. Se estima la excepción de falta de legitimación pasiva del Servicio Andaluz de Salud, se desestima la incompetencia de jurisdicción, y se estima la demanda interpuesta contra la universidad, la Mutua de Accidentes Trabajo FREMAP, el INSS y la Tesorería General de la Seguridad Social, declarando que el proceso de incapacidad temporal del actor deriva de accidente de trabajo.

Valoración. Sin duda, y con la perspectiva que nos da el avance de los análisis hasta aquí realizados, lo más destacable de este pronunciamiento se halla en el valor de la prueba. Así, la aportada por el demandante, en contraposición de la falta de prueba aportada por los demandados, en concreto por la universidad, conlleva que no se haya podido romper el nexo causal entre el trabajo y la enfermedad padecida. Incluso existe prueba documental que, en algunos de los documentos obrantes en autos, provenientes del expediente administrativo, avalaba la postura sostenida por el demandante. El juzgador se atiene a la posibilidad de no excluir a las enfermedades de la presunción legal, para reconocer que los procesos de incapacidades derivan de contingencias de accidente de trabajo, y lo afianza con el hecho de la inexistencia de prueba en contrario, después de la contundencia de la aportada por el recurrente.

Resultado del recurso frente a la sentencia. Recurso de Suplicación interpuesto ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, sentencia dictada en fecha 29 de abril de 2003.

Fallo. Desestimados los recursos de Suplicación interpuestos.

Comentario. La Sentencia desacredita la pretensión de los recurrentes de modificar los hechos probados en instancia y la introducción de nuevos hechos, en un intento de alterar todo lo probado, y ello haciendo un ejercicio de intento de rectificación respecto de lo manifestado por el juzgador de instancia en este aspecto. Sin que el resto de actuaciones deban ser destacadas, ya que la Sala insiste en lo ya determinado en instancia: la enfermedad padecida por el actor deviene como consecuencia del trabajo, dado el entorno laboral, al que no se ha adaptado, objetivamente considerado, sentido por el trabajador, con menoscabo de su derecho a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de circunstancias adversas desde un punto de vista subjetivo, lo cual conlleva que se ha-

Ana I. Caro Muñoz - María Isabel Bonachera Ledro

ya producido ese «*accidente de trabajo*», existiendo un nexo causal entre la situación laboral del empleado público y el síndrome psíquico que padece.

16.º

Universidad. Jaén.

Fecha de sentencia. 16 de mayo de 2005.

Órgano jurisdiccional. Juzgado de lo Social núm. 3 de Jaén.

Objeto. Se interpone demanda frente al INSS, la Tesorería General de la Seguridad Social, el Servicio Andaluz de Salud, la Mutua FREMAP y la Universidad de Jaén, sobre accidente laboral, requiriendo que la contingencia de sus incapacidades temporales eran la de accidente de trabajo por ser los hechos que provocaban sus dolencias los relacionados únicamente con el trabajo que desempeñaba.

Fundamentos jurídicos destacables. Previo a la determinación de los Fundamentos Jurídicos en los que basa el fallo, el juez hace un relato exhaustivo de los hechos, entre los que podemos destacar que la recurrente causó baja por enfermedad común por un cuadro depresivo, con diagnóstico de reactivo a la situación laboral, con posterioridad causó alta, y nuevamente baja por trastorno ansioso-depresivo con ataques de pánico reactivo a situaciones de «mobbing» laboral, según las propias manifestaciones de la actora a los médicos que la atendieron.

Con anterioridad a las bajas, la actora denunció, por «mobbing», a varios cargos de la universidad, lo cual conllevó que se instruyera el correspondiente expediente para averiguar los extremos denunciados, habiendo concluido que no se había acreditado el puenteo o ninguneo referido por la denunciante, ni que hubiese trato irrespetuoso, por lo que se cerró el expediente.

También consta que la actora instó reclamación ante el Defensor del Pueblo, quien archivó el expediente.

Ya en el Fundamento Jurídico 1.º se plantea el Tribunal el objeto del recurso, indicando que debe determinarse la existencia o no de un posible

acoso laboral o móvil que pudiera dar lugar a que la dolencia de la actora se considerase «mobbing» y no enfermedad común. Y en el Fundamento Jurídico 2.º confirma la caducidad de la acción por la falta de recurso frente a la baja de incapacidad temporal por enfermedad común. A pesar de lo cual entra a conocer del fondo del asunto en los siguientes Fundamentos.

Por su parte, en el Fundamento Jurídico 3.º se hace una descripción del fenómeno del «mobbing», y en el Fundamento 4.º refiere que de los hechos probados se deduce que en ningún momento se ha acreditado que la actora fuera objeto de acoso laboral en su trabajo normal y diario, sin que ni siquiera indiciariamente pueda deducirse que han existido cada uno de los requisitos que se determinan por la jurisprudencia para que pueda hablarse de «mobbing», máxime si de los informes de los doctores se ha demostrado que la causa de la depresión de la actora no es única sino variada y procede de varias situaciones: problemas vividos por su marido en relación al trabajo y sus enfermedades, problemas de índole físico y orgánico como dolencias cervicales y pinzamientos, y problemas de su trabajo en la universidad, pero que nada puede achacarse a actuaciones ilegales o dolosas de la universidad o de sus componentes.

Fallo. Se desestima la demanda interpuesta.

Valoración. Nos encontramos ante un pronunciamiento que si bien estima la excepción de caducidad de la acción fundamenta sobre el fondo para desacreditar las pretensiones de la demandante. La fundamentación se basa, principalmente, en el hecho de que los propios informes médicos insisten en que si bien es evidente la enfermedad, no así su causa proveniente de un acoso laboral, puesto que, como en otros supuestos que ya hemos analizado, las causas son variadas, todas ellas exógenas, y con focos de motivación totalmente localizados, identificables, y ninguno de ellos provenientes de una verdadera situación de «mobbing».

Resultado del recurso frente a la sentencia. Recurso de Suplicación seguido ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede en Granada. Sentencia de fecha 11 de enero de 2006.

Fallo. Desestimación del Recurso de Suplicación interpuesto.

Ana I. Caro Muñoz - María Isabel Bonachera Ledro

Comentario. El único dato destacable de la Sentencia se centra en que llega a la misma conclusión adelantada por la de instancia, así infiere que en modo alguno se puede deducir que la actora haya sido víctima de acoso moral, ni por sus superiores, ni por sus compañeros de trabajo, pues no se ha podido probar que se dieran ninguno de los requisitos de esta nueva figura jurídico-laboral («mobbing»), esto es, no se había llegado a una situación comunicativa que amenazara infligir al individuo perjuicios psíquicos y físicos, ni se había demostrado la existencia del resto de elementos que conforman la existencia de acoso. Ahora bien, refiere la Sala que lo que sí ha quedado claro es que el síndrome psíquico que afectaba a la actora se debía a situaciones familiares y personales totalmente al margen de su trabajo en la universidad.

17.º

Universidad. Oviedo.

Fecha de sentencia. 7 de junio de 2007.

Órgano jurisdiccional. Juzgado de lo Social núm. 6 de Oviedo.

Objeto. Demanda interpuesta en relación con una posible violación de derechos fundamentales, en concreto la vulneración del derecho a la dignidad personal y a la integridad física y moral, y frente al despido de la demandante operado por la universidad.

Fundamentos jurídicos destacables. Se debe destacar del cuerpo de los Antecedentes de Hecho la siguiente referencia:

- En fecha 1 de marzo de 2006 se acumularon otros autos seguidos ante el mismo juzgado, así como otros seguidos en el Juzgado de lo Social núm. 3 de Oviedo.
- Se dictó Sentencia en fecha 17 de marzo de 2006, desestimando la acción de nulidad ejercitada con carácter principal por violación de derechos fundamentales y estimando la acción subsidiaria ejercitada en la demanda, declarando improcedente el despido de la actora.
- Se interpuso Recurso de Suplicación frente a dicha Sentencia, ante el Tribunal Superior de Justicia, que dictó Sentencia en fecha 12 de ene-

ro de 2007, la cual decretó la nulidad de la resolución, debiéndose retrotraer las actuaciones al momento inmediatamente posterior a la recepción de la prueba documental admitida.

Del resto de Fundamentos de Derecho, en lo que aquí interesa, que no se corresponde con el proceso de contratación y cese de la actora, sino con la posibilidad de que se hubieran producido violaciones de derechos fundamentales, y en concreto del derecho a la dignidad personal y a la integridad física y moral, debemos destacar los siguientes. En el Fundamento Jurídico 5.º se indica que, según la actora, se había venido produciendo una violación de sus derechos fundamentales, ya que desde el mes de octubre de 2003 venía siendo objeto de una situación de acoso laboral por parte de la catedrática del área en que prestaba su trabajo como docente, y ello a raíz de la mediación a favor de unos compañeros que habían sido reprendidos por esa misma catedrática.

Ya en el Fundamento Jurídico 6.º se infiere que, vistas las pruebas testificales practicadas a instancia de las partes, no sólo no se ha contrastado la versión de los hechos expuestos por la actora, sino que expresamente la contradijeron. Por lo tanto, según refiere el juzgador, no existe más prueba o indicio de la existencia de acoso referido que las manifestaciones de las psicólogas que intervinieron en el acto del juicio, que afirmaron que la situación de la actora era debida a la persecución de la que venía siendo objeto en la universidad y concretamente por la catedrática.

Lo que sí constata el juzgador es la existencia de tensiones en el trabajo, por las valoraciones técnicas que la catedrática había efectuado de la labor de la actora, lo cual conllevó, a su vez, la tensión o alteración emocional en la demandante, ante la perspectiva de ver frustradas sus aspiraciones profesionales, lo cual es susceptible de provocar estrés laboral y la pérdida de autoestima que determine una situación de incapacidad temporal como la que atravesó la actora. Ahora bien, indica la Sentencia, ello no es suficiente como para considerar acreditado que por parte de la catedrática haya existido voluntad consciente y deliberada de infligir a la recurrente un daño emocional y profesional a través de una política sistemática de acoso y persecución, y de hecho no sólo no existe prueba, sino que los indicios concurrentes conducen a una conclusión contraria. Por ello, con independencia de la valoración personal que pueda hacer la actora,

difícilmente puede considerarse que los acontecimientos acaecidos fueran constitutivos de un acoso laboral, ni tampoco se observa ningún dato que objetivamente pudiera motivar una situación de acoso laboral hasta el punto de necesitar tratamiento psicológico para superarla.

Por su parte, en el Fundamento Jurídico 7.º, el juzgador entra a valorar los contenidos y manifestaciones recogidos en los informes, respecto de los que afirma que tal prueba no puede por sí sola fundamentar el pronunciamiento judicial, y ello porque:

- Sólo conocen los hechos por los relatos y valoraciones de la actora, por lo que no puede considerarse que esas declaraciones constituyan un medio privilegiado de prueba con relación a los demás, y menos aún para considerar acreditados unos hechos que contradicen las declaraciones de los testigos, e incluso el propio relato de hechos alegado.
- La valoración de la existencia de una situación de acoso laboral debe enjuiciarse desde la perspectiva de los hechos objetivos acreditados, y en este supuesto no se han dado.

Respecto de la documental recibida tras el acto del juicio, el juzgador indica, en su Fundamento Jurídico 8.º, que en nada desvirtúa las consideraciones ya realizadas.

Fallo. Se desestima la acción de nulidad ejercitada con carácter principal por violación de derechos fundamentales y se estima la acción subsidiaria ejercitada en la demanda, declarando improcedente el despido de la actora.

Valoración. Consideramos que lo más destacable de este pronunciamiento no es la fundamentación expuesta, que incide en la mayor parte de los elementos ya valorados hasta el momento en este estudio, sino el propio objeto del procedimiento, en concreto las partes intervinientes. Y ello porque no se trata de empleados públicos, laborales o funcionarios, miembros del personal de administración y servicios, como los anteriores pronunciamientos analizados, sino de miembros de un colectivo distinto, el personal docente e investigador, en el cual los roles cambian con respecto al resto de los colectivos de la comunidad universitaria.

En este colectivo la precariedad laboral —como el supuesto que nos ocupa—, la dependencia del criterio y valoración de los responsables y directores de área, y de los de más alta categoría —como en el caso de este pronunciamiento—, y el elevado número de aspirantes a un puesto que confiera estabilidad, entre otros elementos, «sumerge» los supuestos de fricción, malestar, prepotencia, mando abusivo, coacción, y, en definitiva, acoso psicológico, moral, laboral...

Situaciones que, si bien se van manifestado poco a poco a través de denuncias interpuestas por las víctimas, es evidente, que, según la muestra de análisis que estamos realizando en este estudio, esas denuncias quedan en el ámbito administrativo, dado que escasos son los ejemplos de sentencias en cuyos objetos se dilucide que los afectados son miembros del personal docente e investigador. El miedo, las posibles represalias, el corporativismo, la endogamia, son algunos de los factores que influyen en esa falta de denuncias judiciales.

Resultado del recurso frente a la sentencia. No se han facilitado datos sobre la posible interposición de Recurso de Suplicación.

18.º

Universidad. Politécnica de Madrid.

Fecha de sentencia. 17 de septiembre de 2003.

Órgano jurisdiccional. Juzgado de lo Contencioso núm. 15 de Madrid.

Objeto. Sanción a un docente por una falta de rendimiento que afecta al normal funcionamiento de los servicios y no constituye falta muy grave, con suspensión de funciones durante un año.

Fundamentos jurídicos destacables. Fundamento de Derecho 2.º: se alega por el recurrente que existen circunstancias que excluyen la antijuridicidad y la culpabilidad de la conducta, y se concreta en afirmar que existe deterioro de la salud mental ocasionado por el hostigamiento y el acoso padecido desde los miembros de su departamento y desde la dirección de la escuela politécnica superior de ingenieros de montes.

Ana I. Caro Muñoz - María Isabel Bonachera Ledro

Fundamento Jurídico 3.º, el juzgador determina que la revisión judicial que se pretende no es la conducta mantenida por la universidad hacia el profesor, sino la suya propia respecto del grado de cumplimiento de sus obligaciones. Afirmando que los hechos imputados han sido correctamente apreciados por el órgano sancionador, y cuestionándose, después, si es o no responsable de su conducta, y concluyendo que sí por no haber demostrado médicamente que se encontrara privado de razón o de sentido hasta no comprender lo ilícito de su proceder. Se determina que lo único que se ha puesto de manifiesto es simplemente la existencia de una situación de enfermedad y su resistencia a aceptarla.

Fallo. Desestimación del recurso interpuesto por el profesor sancionado

Valoración. El pronunciamiento no entra a valorar, ni parece desprenderse la existencia de prueba al respecto, sobre si se produjo o no hostigamiento y acoso hacia el imputado de falta de rendimiento.

Se afirma que para que la causa de inimputabilidad fuera apreciada tenía que quedar demostrado la concurrencia de un estado mental en el sujeto que aboliese o mermase considerablemente sus facultades cognitivas o volitivas, lo que no había sido probado.

Resultado del recurso frente a la sentencia. Recurso de apelación, Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso, Sección 7.ª, Sentencia de fecha 5 de febrero de 2004.

Fallo. Desestimación de la Demanda.

Comentario. Se reiteran los fundamentos de instancia y se añade que el parte de baja en el que se describe la existencia de una depresión endógena debe ser rechazado como prueba porque ha sido aportado con posterioridad a la imposición de la sanción.

19.º

Universidad. Politécnica de Madrid.

Fecha de sentencia. 14 de abril de 2004.

Órgano jurisdiccional. Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Contencioso, Sección 9.ª

Objeto. Contra Auto de 9 de diciembre de 2003 del Juzgado de lo Contencioso núm. 26, de Madrid, procedimiento de derechos fundamentales, por incoación de un expediente sancionador a una docente. Dispuso la inadmisión.

Fundamentos jurídicos destacables. Fundamento Jurídico 5.º: respecto de una posible situación de «mobbing» o acoso moral, se indica que la recurrente ha tenido múltiples problemas, llegando algunos ante los tribunales, y se precisa que aunque existiera esa situación de acoso por los responsables del departamento, esa misma situación no puede atribuírsele al Rector, puesto que no puede haber acoso moral sin propósito específico del autor de las acciones vejatorias.

Fallo. Desestimación de la Demanda.

Valoración. El Juzgado no entra a conocer de la existencia o inexistencia de acoso moral, o de su posible repercusión en la actitud demostrada por la docente, puesto que precisa que el objeto de recurso era el acto administrativo de acuerdo de iniciación del expediente disciplinario y de esa actuación, proveniente del órgano rector, no puede desprenderse la existencia de acoso moral.

Resultado del recurso frente a la sentencia. La Sentencia de Instancia devino firme porque no se recurrió.

20.º

Universidad. Politécnica de Madrid.

Fecha de sentencia. 30 de mayo de 2008.

Órgano jurisdiccional. Juzgado de lo Social núm. 29 de Madrid.

Objeto. Se requiere por la empleada pública demandante que se declare que se ha producido una vulneración de su derecho a la dignidad de la persona, a la integridad física y moral, al honor y a la igualdad, requiriendo que se cese en esa conducta lesiva y que le sean reparados los daños sufridos, los cuales, según la demanda, se correspondían con malos tratos y acoso laboral sufridos por el comportamiento de otro miembro de la comunidad universitaria.

Todo ello proveniente, según el relato de hechos, de un incidente puntual producido en el ámbito del trabajo, al que le siguió una baja de la demandante y la apertura de una información reservada para esclarecer los hechos que tuvieron lugar, y en la que se concluyó, y así le informó personalmente el Rector a la, con posterioridad, demandante, que el incidente se zanjara con la muestra de disculpas, y la posibilidad de un cambio de puesto de trabajo en aras a evitar otras situaciones de tensión como la producida.

Fundamentos jurídicos destacables. Se refiere en el Fundamento Jurídico 3.º que la actora sostiene, en síntesis, que fue víctima de una conducta de acoso laboral por parte de un miembro de la comunidad universitaria, y que de ello era corresponsable la Universidad, por su condición de empleadora, y por negligencia en la protección de la trabajadora tras tener conocimiento de los hechos, dado que no se llegaron a sancionar. Ante ello los demandados niegan la existencia de acoso, negligencia y relación de causalidad entre sus respectivas actuaciones y los daños reclamados.

En el Fundamento Jurídico 4.º se realiza análisis sobre el concepto de acoso moral en el trabajo, para, a continuación, en el Fundamento Jurídico 5.º, afirmar que en el supuesto enjuiciado no quedan acreditados los requisitos del acoso laboral, primero por una inexistencia de vínculos entre los implicados, y segundo por los graves defectos detectados en el Informe de la Inspección de Trabajo, el cual sirvió de base para que requiriera la intervención de la Universidad, si bien ésta no apreció indicios necesarios para adoptar ninguna medida sancionadora frente a los demandados.

Si bien, en ese mismo Fundamento, se refiere que ha quedado probada la existencia de desorganización, el conflicto de delimitación de competencias funcionales y de organización de los recursos humanos, que ha conllevado que un miembro del personal de administración y servicios tuviera problemas con un miembro del personal docente e investigador, sin que, entre ellos exista relación alguna de trabajo o dependencia.

Fallo. Desestimación de la demanda interpuesta.

Valoración. Se considera conveniente destacar el esfuerzo de análisis y valoración realizado por el juzgador en relación al establecimiento de un marco correcto del concepto de acoso laboral, así como el énfasis mani-

festado respecto a la necesidad de no confundir dicho fenómeno con los conflictos, enfrentamientos y desentendidos laborales en el seno de las empresas (Universidad) por defender los sujetos implicados intereses contrapuestos.

Del mismo modo es de interés valorar la correcta percepción que el juzgador hace de la relación existente entre la denunciante y el otro miembro de la comunidad universitaria, ya que el situar adecuadamente a los implicados en un conflicto conlleva la obtención de conclusiones que ayudan a la correcta resolución del problema planteado; en este caso, el hecho mismo de la inexistente relación entre los dos implicados —ni de dependencia, ni de jerarquía, ni de funciones, ni cometidos...— se convierte en un elemento determinante de la falta de elementos que pudieran propiciar el acoso.

Se destaca, de igual forma, que el juzgador discierne, correctamente, entre lo que puede plantearse como una situación de acoso y lo que es simplemente un conflicto de funciones, no de grado unilateral, sino simétrico.

Resultado del recurso frente a la sentencia. Cabe interposición de Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia.

21.º

Universidad. Sevilla.

Fecha de sentencia. 7 de febrero de 2006.

Órgano jurisdiccional. Juzgado de lo Contencioso Administrativo núm. 2 de Sevilla.

Objeto. Dos profesores de la universidad presentan demanda contra ésta requiriendo declaración sobre:

- La nulidad de una comunicación cursada por un Vicerrector por no cumplir los requisitos establecidos en la LPC.
- Que los actores han sido objeto de acoso laboral en su labor de profesores.
- El cese de conducta de hostigamiento de la que han sido objeto.

Ana I. Caro Muñoz - María Isabel Bonachera Ledro

- Reponer a los actores en sus condiciones de trabajo que corresponden a su titulación y valía personal.
- Dar los medios necesarios para poder realizar su labor docente e investigadora.
- Tomar las medidas necesarias para lograr que las personas que han ejecutado el acoso laboral contra los actores cesen en su actividad, tomando las medidas que en derecho y justicia sean necesarias a todos los efectos.
- Restituir su dignidad profesional.
- Se establezcan las bases para la determinación de la cuantía de daños y perjuicios y así puedan concretarse en la ejecución de sentencia.
- Condenar en costas a la universidad.

Fundamentos jurídicos destacables. En el Fundamento Jurídico 1.º se refiere que los actores denunciaron su situación de acoso ante el Rector y le requirieron para que adoptara las medidas necesarias para evitarlo, peditos y descripción de hechos que se corresponden con la demanda del presente procedimiento. En ese Fundamento también se refiere que la respuesta que se obtuvo fue la de indicarles que se habían satisfecho sus peticiones sobre cuestiones materiales y que en relación con las denuncias sobre acoso no se había deducido la comisión de falta disciplinaria alguna. A continuación se entra a dilucidar sobre las causas de inadmisibilidad planteadas por las partes, siendo en el Fundamento Jurídico 2.º donde se aborda la existencia o no de «mobbing», en relación con los hechos denunciados por los actores.

Partiendo del concepto de «mobbing», el juzgador se centra en el supuesto enjuiciado, e indica, como primer extremo, que no se puede pretender de una institución que cese un supuesto acoso moral y psicológico, como si ello le fuera imputable. Del mismo modo, se afirma que del supuesto «castigo» a que los recurrentes dicen haber estado sometidos no hay otra constancia que su propia versión y perspectiva muy subjetiva de los hechos. Incluso, se refiere que, aunque se probara la existencia de dificultades para el desempeño de su labor científica, no puede ser sin más achacable a una maniobra predeterminada contra ellos, sino que obedece, como afirman los testigos, a la conflictividad de los interesados, en-

tendida como disconformidad con los acuerdos adoptados dentro del departamento, pero consentidos, puesto que no se recurrieron.

Añade la Sentencia que la sucesión de hechos que han sido relatados por los actores se corresponden con la descripción global de su relación con otros funcionarios y con la administración, desde hace varios años, hechos que no fueron recurridos en ningún momento. Sobre dichas actuaciones, las más alejadas en el tiempo y otras más recientes, no se ha llegado a acreditar que se hayan producido con intento finalista, tampoco se presumen dirigidos ni predeterminados contra los actores, y aunque los conflictos laborales hayan derivado al terreno de la enemistad personal, incluso con insultos y reproches, todo ello ha tenido lugar en un intercambio y cruce de acusaciones y enfrentamientos.

Ahora bien, indica el juzgador, a pesar de que los daños que traducidos en patología psíquica presentan los recurrentes, es un hecho que aparece reflejado en los informes periciales aportados, y ello les ha conllevado un padecimiento que, evidentemente, está relacionado con la conflictividad en el trabajo, eso no acredita que el motivo o la causa que sitúa a los actores en ese estado de malestar sea el acoso moral u hostigamiento, sino que, más bien, o simplemente, ese malestar es consecuencia de la situación organizativa de la Administración y de la conflictividad que mantienen a nivel estrictamente personal con determinados miembros del departamento.

Por lo tanto, ni se encuentran los actores en una situación de acoso laboral, ni a la universidad se le puede achacar inactividad, todo lo contrario, se deduce, del expediente y prueba practicada, que la universidad no se ha quedado pasiva ante las reclamaciones de los actores.

Fallo. Se desestima el recurso interpuesto.

Valoración. Se debe destacar el hecho de que estemos ante el segundo de los supuestos analizados en los que los actores son profesores, en este caso dos profesores frente a la universidad, si bien se evidencia cierta confusión en las pretensiones requeridas, dado que, como bien apunta la Sentencia, pretenden que la universidad responda sobre el acoso sin referir quién, cuándo y cómo se ha producido, haciendo, solamente, manifestaciones de parte genéricas, algunas sobre episodios sucedidos hace mucho tiempo, y sin prueba que los haya podido corroborar. Pero sobre todo es pertinente afirmar que, en todo caso, no debe confundirse un mal

Ana I. Caro Muñoz - María Isabel Bonachera Ledro

ambiente de trabajo, enemistades personales, enfrentamientos cruzados y equilibrados, con verdaderos supuestos de acoso laboral, moral y psicológico.

Resultado del recurso frente a la sentencia. Pendiente de pronunciamiento ante el Recurso de Apelación interpuesto.

22.º

Universidad. UNED.

Fecha de sentencia. 11 de abril de 2003.

Órgano jurisdiccional. Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo núm. 2 de Madrid.

Objeto. Se interpone recurso contra la desestimación rectoral de la pretensión indemnizatoria de la recurrente, profesora de la universidad, solicitada en base al «derribo profesional» que, según ella, se le había ocasionado por parte de la universidad, todo ello basado en un relato de hechos de los que deduce se ha desencadenado un acoso que dice haber tenido por parte de catedráticos y personal de la universidad.

Fundamentos jurídicos destacables. En el Fundamento Jurídico 3.º se hace una relación de los hechos que resultan indubitados, pasando, en el Fundamento Jurídico 4.º, a determinar de qué forma, y bajo qué premisas, puede pedirse responsabilidad patrimonial de la administración. Para ello, se refiere, ha de existir una lesión o un daño procedente de una acción u omisión antijurídica; dicha lesión o daño han de poder ser evaluables económicamente y el interesado no tendrá el deber de soportarlo; la acción u omisión deberá ser imputable a la Administración; deberá existir relación de causalidad entre dicha acción u omisión y la lesión o el daño causados, y la acción se deberá ejercitar en el plazo de un año.

Presupuestos que, según el juzgador, al aplicarlos al supuesto enjuiciado, no se dan, habiéndose comprobado que ningún perjuicio se ha causado al recurrente que pueda desembocar en una acción de reclamación por responsabilidad patrimonial.

Del mismo modo, y respecto a hechos puntuales acaecidos, el juzgador insiste en que no pueden conllevar el requerimiento de responsabilidad patrimonial pretendido. Máxime cuando todas las afirmaciones que se vierten se hacen en el terreno de las especulaciones, sin que pueda llegarse a la conclusión de que haya estado recibiendo un acoso moral.

Fallo. Desestimación de la demanda interpuesta.

Valoración. Se deduce del contenido de la Sentencia que la profesora, con un contrato de ayudante, se encontraba en una situación de presión, pero provocada no tanto por los comportamientos ajenos, sino por la propia presión a la que se veía sometida por no conseguir, entre otras cuestiones, finalizar su tesis doctoral y afrontar su futuro académico desde otra perspectiva. Esto es, no existían factores de acoso externo, sino factores endógenos generados de la propia presión que ella misma se estaba ejerciendo, todo lo cual no había desencadenado, como en otros supuestos analizados, la existencia de patologías físicas o psicológicas, puesto que no se refieren en la fundamentación expuesta, lo cual indica que, efectivamente, la actora estuviera manteniendo simples especulaciones en torno a su realidad.

Resultado del recurso frente a la sentencia. Recurso de Apelación ante la Audiencia Nacional, Sala de lo Contencioso, Sección 3.^a, sentencia de fecha 29 de diciembre de 2003.

Fallo. Desestimación del Recurso de Apelación.

Comentario. La Sentencia refiere que no se han deducido acciones de la universidad tendentes a perjudicar a la recurrente, ni por los documentos y los hechos objetivos, ni por los testimonios practicados. Tampoco se ha podido probar, indica la Sala, la existencia de una actuación por parte de la universidad generadora de responsabilidad, dado que, incluso, la actora ha vuelto a ser contratada por esa misma institución; ni se ha probado que, en su caso, esta responsabilidad pudiera ser concretada en un daño indemnizable, porque no se explica de qué modo sus expectativas profesionales pueden haber sido obstaculizadas, y no se ha probado, del mismo modo, la existencia de una discriminación arbitraria respecto de otros profesores.

23.º

Universidad. UNED.**Fecha de sentencia.** 5 de noviembre de 2007.**Órgano jurisdiccional.** Juzgado de lo Social núm. 23 de Madrid.

Objeto. Demanda interpuesta frente a la universidad, el INSS y la Tesorería General de la Seguridad Social, en la que se requiere que se reconozca a la demandante afecta de una incapacidad permanente total para cualquier profesión u oficio derivada de accidente de trabajo y subsidiariamente por enfermedad común.

Fundamentos jurídicos destacables. Del relato de hechos se deben destacar los siguientes elementos:

- Que la actora causó baja por enfermedad común, con el diagnóstico de depresión, iniciando su IT. Se inició con posterioridad un expediente en materia de invalidez permanente que concluyó con resolución del INSS de no calificarlo como tal. Resolución que fue recurrida hasta la vía judicial, si bien la actora fue declarada desistida del procedimiento judicial iniciado.
- Que la actora participó en un concurso de acceso para una plaza de profesor titular que resultó adjudicada a otra de sus compañeras, lo cual fue recurrido por la actora.
- Que la actora formuló denuncia verbal en relación con la actitud del departamento, iniciándose por ello una información reservada, que concluyó con un informe del instructor en el que afirmaba que aunque quepa la posibilidad de que los hechos denunciados sean ciertos, no encuentra apoyo suficiente para proponer actuaciones disciplinarias, por lo que propone el archivo de las actuaciones.
- Que la actora, desde el inicio de la incapacidad temporal, ha permanecido en tratamiento psicoterapéutico, habiendo sido diagnosticada de trastorno por estrés post-traumático crónico y trastorno depresivo mayor grave sin síntomas psicóticos, con depresión asociada y secundaria a dicho trastorno.

Ya en el cuerpo de los Fundamentos Jurídicos, en el 1.º se indica que no cabe rechazar la reclamación por la calificación denegada de incapacidad

permanente, por caducada, y ello porque la petición se ha reiniciado, aunque en su momento se la tuvo por desistida ante el juzgado en el que interpuso la demanda sobre el mismo objeto.

Del mismo modo, en el Fundamento Jurídico 2.º se centra el juzgador en analizar el contenido de los informes aportados, tanto el del facultativo evaluador y el pericial como los emitidos por el servicio de psicología aplicada de la facultad de psicología de la universidad, indicando que todos coinciden en que la demandante, desde el inicio de la IT, tenía los síntomas característicos de un trastorno por estrés postraumático, que surgió en el momento de participar en el concurso de acceso, donde surgen los distintos hechos denunciados ante el rectorado. También coinciden esos informes en señalar que se imputa la patología, directamente, a la situación laboral, a estímulos relacionados con el ámbito profesional.

Refiere el juzgador, en el Fundamento Jurídico 3.º, que comprende el accidente de trabajo la lesión como resultado de cualquier alteración o menoscabo orgánico o psíquico del sujeto accidentado, exista o no repercusión funcional y sea cual sea ésta, comprendiendo no sólo las alteraciones que afecten a la capacidad laboral, sino también las meras alteraciones físicas o psicológicas, incluso aunque no produzcan efecto invalidante alguno. Por lo tanto la lesión se concibe en sentido amplio, como ocurre en el caso enjuiciado.

Se describe, del mismo modo, en el Fundamento Jurídico 4.º, que también tienen la consideración de accidente de trabajo aquellas lesiones que no han sido causadas directamente por el trabajo pero sobrevienen por conexión mediata, indirecta o remota con el trabajo realizado o que se ha de realizar.

Y se concluye, en el Fundamento Jurídico 5.º, que de manera clara y rotunda se infiere que la etiología laboral de la causa de la patología psíquica padecida por la demandante ha sido como consecuencia o con ocasión del trabajo, quedando al margen si los hechos generadores pueden o no ser calificados como acoso moral. Si bien no puede estimarse la acción acumulada a la declarativa de reclamación de reconocimiento de la contingencia de accidente de trabajo, es decir, la declaración de la demandante como incapacitada permanente total o parcial, puesto que no ha probado una situación invalidante para seguir desempeñando su profesión de profesora, estando en plenas facultades para ello.

Ana I. Caro Muñoz - María Isabel Bonachera Ledro

Fallo. Desestimada la excepción de falta de reclamación previa, y estimación parcial de la demanda, declarando constitutiva de accidente laboral la enfermedad padecida por la actora en su día, por la que inició la situación de incapacidad temporal.

Valoración. El conjunto de la Sentencia no es muy explícito a la hora de relatar los hechos acaecidos, siendo el único resaltado el proveniente de la situación de estrés que le provocó el proceso selectivo. Si bien, parece deducirse que en esos momentos salieron a colación el resto de situaciones y hechos que para ella suponían un problema, un conflicto, y que la abocaron a una situación de alteración psicológica. Ahora bien, en modo alguno queda probado que esos padecimientos fueran provocados por terceros dentro del ánimo de acosarla, o agredirla, esto es, no queda acreditado que se produjera «mobbing». Pero se evidencia, nuevamente, que la situación de precariedad, la dependencia de otros compañeros para superar los procesos selectivos, las influencias, la endogamia, son factores que se deducen de este tipo de situaciones conflictivas en el ámbito del colectivo del personal docente e investigador.

Resultado del recurso frente a la sentencia. Frente a la Sentencia se ha interpuesto Recurso de Suplicación.

24.º

Universidad. Vigo.

Fecha de sentencia. 13 de octubre de 2006.

Órgano jurisdiccional. Juzgado de lo Social núm. 5 de Vigo.

Objeto. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo por movilidad funcional, requiriendo la recurrente que se la reponga en sus funciones, se le reconozcan unos derechos retributivos, se determinen claramente sus funciones y se adopten las medidas oportunas para evitar las situaciones de hostigamiento laboral por parte de un responsable. Respecto de este objeto, en fase de alegaciones la actora se reservó el derecho a entablar nueva demanda en materia de daños y perjuicios, caso de apreciarse la vulneración denunciada.

Fundamentos jurídicos destacables. Fundamento Jurídico 1.º el ministerio fiscal estima probada la vulneración de derechos considerando que a la empleada se la despojó de funciones y competencias sin motivo justificado, siendo apartada de su labor con ánimo de aislarla, apartarla o minusvalorarla.

Fundamento Jurídico 2.º: queda acreditado que el responsable, de forma discrecional, atribuyó a la actora funciones de trabajo de inferior categoría, lo que constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, debiendo ello ser declarado sin efecto y debiendo ser repuesta en sus funciones.

Fundamento Jurídico 3.º: se confirma la valoración del tribunal de garantías en cuanto a la falta de coordinación y comunicación con la gerencia.

Fundamento Jurídico 4.º: sobre la solicitud de adopción de medidas oportunas para evitar el hostigamiento al que se ve sometida la actora. la universidad niega la existencia del hostigamiento, pero el ministerio fiscal determina que ha quedado probado que se la ha relegado y ninguneado.

Fundamento Jurídico 5.º: la actora aporta unos indicios contruados sobre hechos objetivos y acreditados, por dos testigos, que permiten presumir que era objeto de una persecución por parte de su superior, sin que el demandado articulara prueba alguna tendente a justificar sus acciones. Declarándose, por tanto, que la actora fue sometida de forma paulatina y cada vez más notoria, a una situación de aislamiento, separación de funciones, minusvaloración de su capacidad y experiencia fue, en definitiva, objeto de acoso laboral.

Fallo. Estimación parcial. Declaración de la existencia de modificación funcional indebida y de vulneración de derechos fundamentales.

Valoración. Recuerda el pronunciamiento, y es de destacar, que en los procesos en los que se invoque por el trabajador la vulneración de derechos fundamentales, y la consiguiente situación de acoso laboral, las normas sobre la carga de la prueba se invierten, de forma que el empresario/gestor universitario deberá acreditar que los hechos aparecen plenamente justificados y no encubren vulneración alguna. Si bien, como ya ha señalado el Tribunal Constitucional, para imponer la carga probatoria las afirmaciones del empleado habrán de reflejarse en unos hechos de los que

Ana I. Caro Muñoz - María Isabel Bonachera Ledro

resulte una presunción o apariencia de la discriminación o lesión del derecho. Necesidad de que exista, por tanto, unos indicios racionales que deberá aportar el empleado, para que el juez pueda deducir la existencia de unos hechos atentatorios contra el derecho, aunque no tenga la plena convicción.

En el supuesto enjuicio la versión bastante creíble y razonable de la demandante, y la corroboración de dos testigos, con ausencia de prueba en contrario del por qué de las acciones llevadas a cabo, conllevó la declaración de la existencia de acoso laboral.

Resultado del recurso frente a la sentencia. Recurso de Suplicación, Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia de fecha 13 de marzo de 2007.

Fallo. Desestimación de la demanda.

Comentario. Se destaca por la sala que el objeto de la decisión de instancia se centra en el por qué del cambio funcional y de la supresión del complemento de la empleada, y el pronunciamiento se adopta atendiendo a la existencia de indicios objetivos, constatables y reales de la vulneración de los derechos fundamentales, y habiéndose invertido la carga de la prueba, y haciéndola recaer sobre la Administración ésta no la lleva a cabo, ni en primera instancia, ni en suplicación.

REFLEXIÓN FINAL

El poder, sin el freno de la simpatía humana, es un don funesto.

Triste es el poder que puede emular a Dios en la destrucción y no en el crear; que puede aniquilar a una generación y no puede resucitar a un gusano.

C: Bini, Manuscrito 8217;
un prigionero, S. XIV

Hemos podido evidenciar, a lo largo de todas estas páginas, y en aquellas otras que los jueces y magistrados han escrito durante los últimos años, y que

hemos tenido oportunidad de diseccionar, observar, analizar y valorar, que no es fácil de entender el mundo universitario, y que en él aún perviven dignidades mal entendidas, jerarquías desordenadas y pequeños reinos de taifas en los que los más vulnerables sufren.

Se ha constatado que la corrupción surge por la pérdida de valores, de principios éticos, profesionales y hasta constitucionales, y que es necesario que vuelvan a primar en todos y cada uno de los espacios y estadios de la Universidad. Se hace necesario, de igual modo, la comunicación, el control y la fiscalización, y con ello la asunción de responsabilidades, para que la falta de todo ello no conlleve, como así sucede, que las situaciones límites y extremas se tornen irrecuperables, y se desemboque en «mobbing» y/o en acoso institucional.

No puede permitirse que los valores y la razón de ser de la Universidad, y de los que en ella trabajan se instalen en el interés personal, el estatus, el lucro individual y familiar, el enriquecimiento injusto, las desviaciones de poder y de fondos, y la endogamia, y para ello hay que establecer políticas de prevención, planes de prevención, formación, y aprobación e implantación de Protocolos de Actuación, los cuales habrán de llevarse hasta las últimas consecuencias disciplinarias y de responsabilidad que correspondan.

Del mismo modo, debemos resaltar dos cuestiones importantes, las cuales se deducen de los distintos pronunciamientos que hemos analizado. La primera, que siempre deberán depurarse los procedimientos de forma que no prosperen las falsas acusaciones sobre acoso moral, ejerciendo un control real y efectivo, incoando los procesos que sean necesarios para solventar los problemas y no para ocultarlos, exigiendo responsabilidades a los empleados públicos que interpongan denuncias infundadas, debiendo atender a un verdadero sistema probatorio que no perjudique a ninguna de las partes implicadas, y que no resulte perverso en sí mismo.

A todo ello se deberá añadir, como segunda cuestión, que los posibles procesos sobre acoso moral no deben llegar nunca a confundirse con problemas, reales, de falta de dirección y control, y de conflictos generados por repartos inadecuados de competencias y funciones. En este ámbito será primordial una correcta actuación de los gestores universitarios, tanto los responsables directos de la determinación y configuración de los servicios y unidades de

Ana I. Caro Muñoz - María Isabel Bonachera Ledro

gestión, como aquellos que tengan funciones atribuidas en su condición de órganos de gobierno.

Y, sin olvidar ni una sola de estas últimas reflexiones, entendemos que es imprescindible mirar hacia el futuro, y no dejar sitio a, como diría Scott Peck, en su libro *People of the lie: the hope for healing human evil*, «*las personalidades malvadas que utilizan el poder para aniquilar el crecimiento humano y espiritual de los demás, con el propósito de preservar y defender la integridad de sus propias personalidades enfermizas*», porque, según Françoise Sagan, «*sólo cerrando las puertas detrás de uno se abren ventanas hacia el porvenir*».

ANEXO I. PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN SOBRE EL ACOSO MORAL ADOPTADOS EN LAS UNIVERSIDADES

Método de obtención de datos: requerimiento efectuado en el mes de abril de 2008 a los Asesores Jurídicos de las setenta y tres Universidades españolas.

Datos obtenidos:

- Universidad de Sevilla: Procedimiento para la evaluación de los riesgos psicosociales; a propuesta del Responsable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, el Comité de Seguridad y Salud de la Universidad de Sevilla lo puso en funcionamiento, con carácter experimental, en el año 2004. El documento oficial fue aprobado en el año 2006, después de una primera versión del año 2005.
- Universidad de Jaén: Protocolo de actuación sobre la violencia psicológica en el trabajo, aprobado en Consejo de Gobierno de fecha 23 de septiembre de 2004.
- Universidad de Santiago de Compostela: Protocolo de prevención e resolución de procesos de acoso psicológico nas relacións laborais, aprobado por el Consello de Goberno da USC el 20 de diciembre de 2004.
- Universidad Nacional de Educación a Distancia: Protocolo de actuación en materia de acoso, firmado el 29 de septiembre de 2006 por el Rector de la Universidad Nacional de Educación a Distancia y las Secciones Sindicales en la UNED de CC.OO., UGT, USIF-CSIF.
- Universitat de les Illes Balears: Pla d'actuació de risc psicosocial, aprobado por El Consell de Direcció en la sesión ordinaria del día 26 de febrero de 2008.

ANEXO II. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA Y RECOMENDADA

BARTOMEUS PLANA, D.: «La protección judicial frente a las distintas modalidades de acoso en el trabajo», *Temas Laborales*, núm. 92, 2007, pp. 151-175.

Ana I. Caro Muñoz - María Isabel Bonachera Ledro

- BOSQUED, LORENTE, M.: *Mobbing, cómo prevenir y superar el acoso psicológico*, Editorial Paidós, Barcelona, 2005.
- CÁMARA DEL PORTILLO, D.: *Régimen disciplinario de los empleados públicos, la nueva regulación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*, Editorial Marcial Pons, Madrid, 2008.
- CARMONA SALGADO, C.: «Tutela jurídica del acoso laboral en el ámbito de las empresas y de las Administraciones públicas. Su disfuncional regulación en el proyecto de reforma del CP de 15 de enero de 2007», *Revista Penal*, La Ley, núm. 21, 2008.
- CONDE COLMENERO, P.: «Tutela judicial y administrativa de los supuestos de acoso moral en el trabajo. La actuación de la Inspección de Trabajo y la singularidad del procedimiento de oficio regulado en el artículo 149.2 LPL, comentario a la STSJ del País Vasco de 16 de mayo de 2006», *Aranzadi Social*, núm. 9, 2007.
- CORDERO SAAVEDRA, L.: «La delimitación jurídica entre el acoso moral y las tensiones laborales. Comentario a la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 7 de Murcia, de 7 de marzo de 2003», *Aranzadi Social*, núm. 6, 2003.
- ESCUADERO MORATALLA, J.F. y POYATOS MATAS, G.: «Acoso laboral: diversas posibilidades procesales para ejercitar la acción», *Sentencias de TSJ y AP y otros Tribunales (Comentario)*, Editorial Aranzadi, núm. 22, 2003.
- FUERTES ROCAÑÍN, J.C.: *Acoso laboral. Psicoterrorismo en el trabajo*, Editorial Aran, Madrid, 2004.
- GALÁN VELA, M.J.: «Acoso moral: mobbing horizontal», *Aranzadi Social*, núm. 117, 2005.
- GARCÍA TRASCASAS, A.: «Vulneración del derecho a la integridad física y moral por acoso psicológico descendiente e indemnización por daños materiales y morales, Sentencia TSJ de Madrid de 20 de febrero de 2006», *Aranzadi Social*, núm. 9, 2006, pp. 31-40.
- GONZÁLEZ DE RIVERA, J.L.: *Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*, Editorial Espasa Calpe, Madrid, 2002.

- GRAU PINEDA, C.: «El acoso moral en el trabajo como riesgo profesional de nueva generación: el empresario como principal deudor de seguridad», *Actualidad Laboral*, núm. 4, 2.^a quincena de febrero de 2007.
- KAHALE CARRILLO, D.T.: «Acoso moral en el trabajo (mobbing): diferencias con las actitudes arbitrarias del empleador, comentario a la STSJ de Castilla y León, Burgos, Sala de lo Social, de 19 de septiembre de 2006», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, Comentarios, Casos Prácticos, núm. 290, 2007, pp. 195-204.
- LAFONT NICUESA, L.: «El acoso funcional y contractual en el nuevo proyecto de ley de reforma del Código Penal», *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 741, 2007.
- LORENZO MEMBIELA, J.B.: «Acoso moral, Entidades Públicas y derechos de los trabajadores», *Aranzadi Social*, núm. 81, 2005.
- «Notas sobre el nuevo Régimen disciplinario de los empleados públicos en la Ley 7/2007 del EBEP», *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 745, 2008.
- LUELMO MILLÁN, M.A.: «La normativa que viene sobre el acoso moral y sexual y las aportaciones doctrinales y jurisprudenciales más recientes a su tratamiento jurídico», *Aranzadi Social*, núm. 12, 2006.
- MARTÍN VALVERDE, A.: «La protección jurídica contra el acoso en el trabajo: panorama general», *Temas Laborales*, núm. 92, 2007, pp. 11-30.
- MARTÍNEZ ABASCAL, V.A.: *La protección extrajudicial frente al acoso moral en el trabajo*, Temas Laborales, núm. 92, 2007, pp. 31-118.
- MAZUELOS FERNÁNDEZ-FIGUEROA, M.: «Supuestos de acoso laboral o “Mobbing” y el procedimiento especial laboral de protección de derechos fundamentales», Sentencias de TSJ y AP y otros Tribunales, Editorial Aranzadi, núm. 18, 2002.
- MOLINA NAVARRETE, C.: «La compatibilidad de indemnizaciones por “acoso moral” cuando el trabajador resuelve su contrato: una cuestión aún pendiente de unificación de doctrina», *Revista de Derecho Social*, núm. 26, 2004, pp. 139-164.
- *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: de las normas a las prácticas forenses*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2007.

Ana I. Caro Muñoz - María Isabel Bonachera Ledro

- MONJAS BARRENA, M.: «Extinción causal por incumplimiento empresarial del deber de protección de la salud del trabajador: del estrés laboral al trastorno ansioso depresivo moderado, Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 32, de Madrid, de 14 de enero de 2005», *Aranzadi Social*, núm. 7, 2005.
- MUÑOZ ARRIBAS, J.: «La responsabilidad del empresario en relación con el acoso moral, también conocido como mobbing», *Boletín de Legislación*, núm. 335, 2004.
- OLARTE ENCABO, S.: «Acoso moral y enfermedades psicolaborales: un riesgo laboral calificable de accidente de trabajo. Progresos y dificultades», *Temas Laborales*, núm. 80, 2005, pp. 65-94.
- PEÑASCO VELASCO, R.: *Mobbing en la Universidad, tesis, birretes, togas... ¿Y cum laude en acoso?*, Editorial Adhara, Madrid, 2005.
- PÉREZ DEL RÍO, T.: «La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género», *Temas Laborales*, núm. 91, 2007, pp. 175-2003.
- PÉREZ-BUSTAMANTE MOURIER, J.P.; CUBO MAYO, A. y GALINDO SÁNCHEZ, J.: «Acoso moral, riesgos psicosociales, estudio jurídico y actuación inspectora», *Social Mes a Mes*, núm. 114, enero 2006.
- PIÑUEL Y ZABALA, I.: *Mobbing: como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Editorial Sal Térrea, Santander, 2001.
- QUESADA SEGURA, R.: «La protección extrajudicial frente al acoso sexual en el trabajo», *Temas Laborales*, núm. 92, 2007, pp. 119-149.
- ROJO, J.V. y CERVERA, A.M.: *El mobbing o acoso laboral*, Editorial Tébar, Madrid, 2005.
- RUBIO DE MEDINA, M.D.: *Extinción del contrato laboral por acoso moral-mobbing*, Editorial Bosch, Barcelona, 2002.
- SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: «Un nuevo caso de extinción causal del contrato de trabajo por acoso moral (con algunas peculiaridades). Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 19 de abril de 2004», *Aranzadi Social*, núm. 12, 2004.
- URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M.: *Reflexiones en torno a la prevención de los riesgos psicosociales*, Revista de Derecho Social, núm. 39, 2007, pp. 73-100.

VALLE PASCUAL, J.M. del; GÓMEZ-PANTOJA CUMPLIDO, J.; NIETO NEIRA, S. y LLANOS ORTIZ ESPADA, M.: «El fin del mobbing», en VV.AA., *VI Seminario sobre aspectos jurídicos de la gestión universitaria*, Universidad de Málaga, Málaga, 2005, pp. 775-807.

VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M.: «La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o “mobbing”», *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, núm. 17, 2002, pp. 27-38.

- «El tratamiento legal de los riesgos psicosociales», *Conferencia de Rectores de Universidades Españolas, Seminario Permanente del Grupo de Trabajo sobre Calidad ambiental y desarrollo sostenible*, Universidad de Málaga, Málaga, 2006.

VV.AA.: *Acoso moral en el trabajo, concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños* (coord. CORREA CARRASCO, M.), Editorial Thomson/Aranzadi, Cizur Menor, 2006.

- *La tutela frente al Acoso Moral: Laboral, Escolar, Familiar e Inmobiliario. Del silencio a la Palabra de Ley Penal* (coord. MARCOS GONZÁLEZ, J.I.), Editorial Thomson/Aranzadi, Cizur Menor, 2006.
- *El mobbing en las Administraciones Públicas: cómo prevenirlo y sancionarlo* (coord. MARCOS GONZÁLEZ, J.I. y MOLINA NAVARRETE, C.), Editorial Thomson/Aranzadi, Cizur Menor, 2007.

OTROS DOCUMENTOS CONSULTADOS

Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

Convenio Colectivo sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso entre la Oficina Internacional del Trabajo y el Sindicato de la OIT, Ginebra, 26 de febrero de 2001.

Informe sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339/INI), Parlamento Europeo, Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, 16 de julio de 2001.

Ana I. Caro Muñoz - María Isabel Bonachera Ledro

Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339/INI).

Directiva Europea 2002/73/CE, de 23 de septiembre, sobre el principio de igualdad entre hombres y mujeres, adoptada sobre la base del artículo 13 del Tratado de la Unión Europea, que diferencia entre el «acoso» relacionado con el sexo y el «acoso sexual».

Comunicación de la Comisión de las Comunidades Europeas, *Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)* (COM 2002, 118 final).

Criterio Técnico 34/2003, de la Inspección de Trabajo, sobre «mobbing» (acoso psicológico o moral).

Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, octubre de 2003.

MOLINA NAVARRETE, C.: *Una «nueva» patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (mobbing)*, ASACAMT (Asociación Andaluza contra el acoso moral en el trabajo), consultado en <<http://es.geocities.com>>, 26 de noviembre de 2004.

SOBRINO CABRA, O.; GARCÍA BLANCO, C.; SALA CASSOLA, R.; GÓMEZ MACÍAS, V.; DE COS MILAS, A. y GARCÍA SÁNCHEZ, F.: *Acoso laboral (mobbing). Repercusiones psíquicas*, consultado en <<http://www.pisiquiatria.com>> en fecha 9 de febrero de 2006.

Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se transmite el Acuerdo Marco Europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (COM 2007, 686 final), de 8 de noviembre de 2007.

VV.AA.: *Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social* (responsable BARREIRO GONZÁLEZ, G.), Conclusiones de la Investigación Científica realizada para la Seguridad Social, 2006, consultado en <http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Documentacion/FondodelInvestigacio48073/Estudios/index.htm> el 3 de marzo de 2008.