



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

El acoso laboral en la Administración Pública

Presentado por Cristina Álvaro Sanz

Tutorizado por la profesora Arancha Moretón Toquero

Segovia, a 19 de junio de 2017

Índice

Abreviaturas	1
JUSTIFICACIÓN	3
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO 1: El acoso laboral	
1.1 Evolución histórica y normativa del acoso laboral	5
1.2 Elementos configuradores del acoso laboral según la jurisprudencia	6
1.3 Principales diferencias entre el acoso laboral y otro tipo de conductas lesivas establecidas en el entorno laboral.....	7
1.4 Tipos de acoso laboral.....	8
CAPÍTULO 2: La situación especial de la Administración Pública como empleador y el marco normativo de protección de los empleados público	
2.1 La Administración Pública como empleador	10
2.2 Marco normativo del acoso laboral.....	11
2.2.1 Marco normativo general del acoso laboral	11
2.2.2 Marco normativo específico en el ámbito de la Administración Pública.....	13
2.2.3 El <i>soft law</i>	14
2.3 Aproximación a algunas conductas frecuentes constitutivas de acoso laboral	15
CAPÍTULO 3: Incidencia del acoso laboral en la Administración Pública	
3.1 Algunos datos sobre el acoso laboral en las Administraciones Públicas	17
3.2 Principales diferencias entre el personal funcionario y el personal laboral.....	18
3.3 Posibles causas del acoso laboral en la Administración Pública.....	18
3.4 Consecuencias y posibles salidas	20
CAPÍTULO 4: Tratamiento del acoso laboral en la jurisdicción española, una aproximación	
4.1 Análisis de sentencias de acoso laboral a funcionarios públicos resueltas en el ámbito contencioso administrativo.....	22
4.2 Análisis de sentencias de acoso laboral a funcionarios públicos resueltas en el ámbito penal	25
CONCLUSIONES	31
Bibliografía	32
ANEXOS	38
1. Legislación	38
- Española	38
- Normativa comunitaria.....	38
- El <i>soft law</i>	39
2. Jurisprudencia consultada	39

1. Jurisprudencia relativa al acoso laboral.....	40
2. Jurisprudencia relativa al acoso laboral a funcionarios públicos	40
3. Jurisprudencia en el ámbito Contencioso Administrativo de acoso laboral a funcionarios públicos	40
4. Jurisprudencia en el ámbito Penal de acoso laboral a funcionarios públicos	41

Abreviaturas

Apdo./ap.	Apartado
Art./s	artículo/s
EBEP	Estatuto Básico del Empleado Público
BOE	Boletín Oficial del Estado
Cap.	Capítulo
CE	Constitución Española
CISNEROS	Cuestionario Individual sobre PSicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales
Coord./s	Coordinador/es
CP	Código Penal. Última modificación por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
D	Directiva
D. A.	Disposición Adicional
D. F.	Disposición Final
Dir.	Director/a
Dr./Dra.	Doctor/Doctora
ed.	Edición
etc.	Etcétera
ext.	Extensión
L	Ley
LO	Ley Orgánica
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
Núm.	Número
OIT	Organización Internacional del Trabajo
P	Página
Párr.	Párrafo

Pp	Páginas
Prof.	Profesor/a
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto Legislativo
Rec.	Recurso
Secc.	Sección
SAP	Sentencia Audiencia Provincial
SJCA	Sentencia Juzgado Contencioso Administrativo
SJCivil	Sentencia Juzgado de lo Civil
SJPenal	Sentencia Juzgado de lo Penal
STSJ	Sentencia Tribunal Superior de Justicia
STS	Sentencia Tribunal Supremo
STC	Sentencia Tribunal Constitucional
T	Tomo

JUSTIFICACIÓN

El acoso laboral es un fenómeno cada vez más frecuente. Es por este motivo que conviene analizar las causas y consecuencias de este tipo de violencia psicológica.

Muchos autores han abordado este tema, sobretodo psicólogos y sociólogos. En términos generales, se han ocupado, sobretodo, del análisis de las causas y consecuencias en este ámbito, los factores desencadenantes de este fenómeno; así como de establecer un perfil tanto para la víctima como para el acosador.

Sin embargo, son menos abundantes las investigaciones que analizan el acoso laboral desde la perspectiva doctrinal o del Derecho. En el caso de que una persona sea sometida a comportamientos que no sean correctos, lo conveniente sería conocer si estos comportamientos a los que se le está sometiendo es este tipo de violencia, o tan solo es un conflicto laboral aislado. En caso afirmativo, sería útil tipificar la gravedad de esta conducta para acudir a la protección más acorde para sancionar este comportamiento.

Respecto a la incidencia de este fenómeno, es opinión general la mayoría de las personas que este se presenta con mayor frecuencia en la empresa privada que en la pública (Administración Pública). Pero, los datos muestran todo lo contrario, se produce con mayor incidencia en la Administración Pública.

Para la Administración Pública prestan servicios dos tipos de empleados que se rigen por normativas diferentes. Estos se pueden regir por la normativa laboral, personal laboral; o la normativa estatutaria, personal funcionarial. Por ello, conviene analizar el acoso laboral en la Administración Pública enfocado al Derecho. Para así poder conocer si las conductas que se consideran acoso laboral en el personal laboral y funcionarial son las mismas; así como conocer si existe una protección específica para estos empleados o si por el contrario es la misma, y averiguar si es la más adecuada.

INTRODUCCIÓN

El acoso se define por primera vez en España en la Ley 62/2003, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. El artículo 28.1 d) se refiere a: *“Toda conducta no deseada, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”*.

Trasladado al ámbito laboral las conductas establecidas en el artículo 28.1 d) de la Ley 62/2003 propician la aparición de acoso laboral. El acoso laboral se establece cuando una persona, el acosado; es sometida de manera prolongada a una conducta denigrante, hostil y humillante por parte de otra persona, el acosador.

Antes de continuar conviene puntualizar que este término también se conoce con el anglicismo de *mobbing*, proveniente de *“to moob”* perseguir o avasallar, por tanto a lo largo de este trabajo se utilizara indistintamente ambos términos.

El acoso laboral se ha extendido de manera importante en los últimos años. Los medios de comunicación reflexionan sobre las causas y llegan a la conclusión de que este ha aumentado desde comienzos de la crisis, sin embargo este ha existido desde siempre aunque no se hablara de manera tan abierta de ello.

Este fenómeno se detecta tanto en la empresa privada como en la empresa pública, aunque muchas investigaciones, estudios y estadísticas muestran que se produce con mayor frecuencia en la Administración Pública.

La Administración Pública es un “empleador” peculiar, porque en esta prestan servicios empleados laborales, que se rigen por la normativa laboral y personal funcionarial, que se rigen por una relación estatutaria. Independientemente de quien sufra acoso laboral, personal funcionarial o laboral, este acoso laboral es pluriofensivo, es decir lesiona varios derechos fundamentales en la persona que sufre este acoso.

De acuerdo con la Asociación Predicam (2015), Gasco García (2011) y Montoya Melgar (2008) los comportamientos de acoso laboral pueden lesionar los siguientes derechos fundamentales: el artículo 14 de la Constitución Española, donde se establece la prohibición a cualquier tipo de discriminación; el artículo 10 de la Constitución Española donde se expone la dignidad y el respeto de los derechos de los demás es fundamento del orden político y de la paz social; el artículo 15 de la Constitución Española referente a la integridad moral y física, en este artículo también se prohíbe cualquier tipo de comportamiento inhumano y el artículo 18.1 de la Constitución Española donde se establecen los derechos al honor y a la intimidad.

Aunque, la lesión de los derechos fundamentales de los empleados públicos y del personal laboral es la misma, la protección en caso de que se produzca acoso laboral es diferente. Debido a las peculiaridades del personal funcionarial, la Administración Pública instaura una serie de herramientas específicas destinadas a proteger a este tipo de empleados, así como la prevención de este problema.

En este trabajo, me propongo, partiendo de esa base de estudio, realizar una aproximación y poner de manifiesto las peculiaridades del acoso laboral en la Administración Pública. Conviene aclarar, que dentro de la Administración Pública existen diversos ámbitos. Sin embargo debido a su enorme extensión en este trabajo tan solo se expondrá la Administración Pública en general, sin entrar a ámbitos específicos.

CAPÍTULO 1: El acoso laboral

1.1 Evolución histórica y normativa del acoso laboral

Como pone en relieve Giner Alegría (2011) el concepto de acoso laboral ha sufrido una evolución histórica.

A día de hoy, se puede definir el acoso laboral *“el conjunto de comportamientos, acciones o conductas ejercidas por una o diversas personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, destinadas a dañar la integridad física y psicológica de una o más personas, que presenta un desequilibrio de fuerzas, con el objetivo de destruir su reputación y sus redes de comunicación y perturbar el ejercicio de sus funciones aprovechando las deficiencias en el sistema organizativo”*.

El primer autor que utilizó el término de *mobbing* trasladando el concepto general de acoso al ámbito laboral fue Heinz Leymann durante un Congreso de Seguridad e Higiene en el Trabajo en el año 1980. Este definió el *mobbing* como *“la situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la 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”*.

Giner Alegría (2011) expone que en España, el concepto de *mobbing* se tradujo como acoso laboral independientemente de su tipología.

La Unión Europea también quiso aportar un concepto de acoso laboral, este se definió en la Resolución de 14 de mayo de 2001. En esta Resolución se define al *mobbing* como el *“comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de manera directa o indirecta, de parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío*.

De acuerdo con Rodríguez Pérez (2014) a partir de la Resolución de 14 de mayo de 2001 de la Unión Europea, comienzan a proliferar numerosos casos de acoso laboral, junto a las primeras sentencias condenatorias. Por sendos motivos, se produjo una gran alarma social y como consecuencia aumentaron el número de denuncias, por ello se necesitaba dar una respuesta jurídica. En este marco, algunos autores apostaban por una legislación específica que regulara el acoso laboral, sin embargo otros consideraban suficiente el marco de derechos existentes.

En España, hubo una gran inquietud legislativa por intervenir jurídicamente el acoso laboral que no fructificó. Durante estos años, el Senado español aprobó instar al Gobierno para que modificara la Ley 39/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y adoptar medidas para evitar el acoso laboral. En este momento, se presentaron propuestas de Ley para hacer frente a este problema, pero fueron rechazadas, asimismo al no existir una regulación específica se apostaba por utilizar figuras del Derecho del Trabajo para dar una respuesta satisfactoria a una conducta tan reprochable.

Esta falta de normativa específica conllevaba una serie de riesgos, los tribunales realizaban interpretaciones extensivas de la legislación genérica.

A finales de diciembre del año 2003, se reguló una nueva figura denominada acoso, en la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. Parecía que finalmente se iba a regular el acoso laboral, pero no fue así, esta Ley tan solo regula una figura genérica que nada tiene que ver con el acoso laboral.

Hasta 2010, no se reguló la figura de acoso laboral. Esta figura se incluye en la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica el Código Penal. Esta conducta se incluye en los “Delitos de torturas y contra la integridad moral” e incrimina el siguiente comportamiento: “en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.”

Como conclusión, como se aprecia en esta evolución histórica y normativa han ido evolucionando de manera más rápida los estudios psicológicos y sociológicos que la protección frente a este tipo de violencia. Además, parece que existe un marco normativo caótico en España para la correcta comprensión de la población trabajadora y de ahí la gran dificultad para tratar estos temas con el rigor que se merece.

1.2 Elementos configuradores del acoso laboral según la jurisprudencia

De acuerdo con Kahale Carrillo (2008) y Pérez Agulla (2013) de los intentos de los Juzgados y Tribunales por establecer un concepto de acoso laboral se deducen distintos elementos configuradores de este tipo de violencia, el objetivo de tipificarlos es discernir el acoso laboral de otro tipo de comportamientos como podrían ser las tensiones ordinarias.

La jurisprudencia ha establecido los siguientes elementos configuradores:

1. El hostigamiento, persecución o violencia psicológica contra una persona o un conjunto de personas.

Para hablar de un verdadero hostigamiento la víctima debe de ser objeto de varias conductas que conformen en su totalidad una perspectiva de maltrato psicológico, una denigración o vejación del trabajador que no puedan confundirse con una simple situación de tensión. La finalidad de este comportamiento es aislar al trabajador de su ámbito laboral.

Conviene resaltar los pronunciamientos del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en su sentencia de 6 de junio de 2012 y del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en su sentencia de 20 de julio de 2007; ambas sentencias están explicadas en Pérez Agulla (2013).

La STSJ Madrid de 6 de junio de 2012 consideró que el acoso laboral precisa de una efectiva y seria presión psicológica, ya sea ejercida por un superior o un compañero del mismo rango. Pérez Agulla (2013) infiere de este pronunciamiento que la presión psicológica que se exige para calificar una conducta como acoso laboral, es aquella que puede ser percibida como un ataque, el cual la víctima entiende como tal.

El Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en su STSJ de 20 de julio de 2007, afirma que si algo se califica como *mobbing*, no es solo por la concurrencia de una presión psicológica sobre la víctima, sino que también dicho acoso tenga un objetivo y que este no sea admisible en el derecho.

2. El carácter intenso de la violencia psicológica.

Los Tribunales y Juzgados exponen que la violencia psicológica debe ser intensa y grave, no bastando con que sea leve y no produzca un daño en una persona normal.

3. La conducta debe de ser prolongada.

El acoso laboral no se puede presentar como un hecho aislado. Algunos autores, en concreto psicólogos y sociólogos, se han pronunciado sobre este requisito, si bien destaca el pronunciamiento de Leymann citado en Pérez Agulla (2013). Este autor explica que la distinción entre un conflicto laboral y el *mobbing* se focaliza en la frecuencia y en la duración de los ataques.

Los Juzgados y Tribunales suelen descartar un período mínimo temporal, sin embargo la STSJ de Cataluña, de 17 de septiembre de 2012 expuesta en Pérez Agulla (2013), no solo exige que la violencia se ejerza de manera reiterada, sino que tenga lugar al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado, de más de seis meses.

4. La finalidad del comportamiento debe de ser dañar psíquica o moralmente al trabajador para marginarlo de su entorno laboral.

Este elemento sirve para diferenciarlo de conductas aisladas, debido a que estas no tienen una finalidad concreta, sino que se producen por las tensiones ordinarias que se generan en el entorno laboral.

Conforme a lo expuesto por Pérez Agulla (2013) los Juzgados y Tribunales han señalado un quinto elemento bastante polémico. Este se refiere, a la exigibilidad o no de que se produzcan daños psíquicos en la víctima. Los seguidores de este quinto requisito, son de la opción que para que se constituya el acoso laboral debe causarse un daño psíquico a la víctima; por el contrario, los detractores, entienden que el atentado contra la integridad moral del trabajador se produce, no solo cuando ocurre un daño psíquico, que afecta a la salud mental del trabajador, sino también cuando la persona afectada por el hostigamiento presenta dolor moral intenso, consecuencia de la vejación y denigración de que es objeto, pues esto también constituye también un daño en su integridad moral, que puede ir unido a la angustia, tristeza y dolor.

Con los elementos configuradores expuestos por los Juzgados y Tribunales, se puede delimitar el concepto jurídico de acoso laboral, como: *“toda situación de conflicto interpersonal o grupal con el fin de poner propósito al mismo, en el que una o varias personas ejercen una violencia psicológica a otra, durante un tiempo prolongado de más de seis meses con el fin de conseguir aislarlo en relación al grupo, haciéndole perder su autoestima personal y su reputación profesional.”*

1.3 Principales diferencias entre el acoso laboral y otro tipo de conductas lesivas establecidas en el entorno laboral

Como ya hemos visto, el *mobbing* es un tipo de violencia que se produce dentro del entorno laboral, esta posee unos elementos configuradores que provocan que se diferencie de otros tipos de violencia. Sin embargo, las consecuencias que provoca esta violencia se pueden trasladar fuera del ámbito laboral.

A diferencia de otros tipos de violencia, el empleado que sufre acoso laboral es sometido a una presión psicológica por parte de otra. No se suele someter a ningún tipo de violencia física, por

Capítulo 1

ello no deja rastro ni señales externas. El *mobbing* es un crimen limpio del cual no queda huella. Es por esta razón, que en la mayoría de ocasiones es muy costoso probar si un empleado es sometido a este tipo de violencia.

Por los motivos citados anteriormente, el acoso laboral posee grandes diferencias con otros tipos de violencia, conductas o síndromes que se pueden desarrollar tanto en el entorno laboral, como fuera de este. Sin embargo, en este trabajo nos vamos a centrar en las establecidas en el entorno laboral.

Conforme a lo establecido por Fernández López (2016) el *burnout* es un síndrome relacionado con una respuesta de estrés crónico mantenido en el trabajo, no es un mero estrés laboral, este supone una disminución de la capacidad de la persona para poner en marcha estrategias de afrontamiento, lo que se relaciona con importantes repercusiones para el trabajador y para la empresa. La principal diferencia entre ambos, es que el acoso laboral es provocado por un compañero. Sin embargo, las repercusiones derivadas del acoso laboral y del *burnout* son bastantes semejantes.

En el entorno laboral, se produce otro tipo de acoso, este es el acoso sexual laboral. La Organización Internacional del Trabajo lo definió como: “*todo comportamiento de carácter sexual no deseado que se realiza, en el contexto de una relación de empleo, con el propósito de o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, ofensivo, hostil y humillante*”. Este concepto de acoso sexual laboral, tiene muchos rasgos comunes con el *mobbing*, con la diferencia de que el primero posee matices sexuales, en algunas ocasiones el acoso laboral y el acoso sexual laboral pueden ir unidos.

Asimismo, aunque las tensiones ordinarias no son un tipo de violencia, no se deben confundir con el acoso laboral. De acuerdo con Kahale Carrillo (2008) la principal diferencia entre estos comportamientos, es que con el *mobbing* se agreden los derechos fundamentales de la persona, mientras que con las tensiones ordinarias que se establecen en el ámbito laboral se ven afectados son los derechos laborales del trabajador. Además, la finalidad entre ambas conductas es muy diferente. El acoso laboral persigue realizar un daño en la persona socavando en su personalidad, sin embargo cuando se produce una situación de tensión, el empresario con su conducta equivocada busca unas condiciones más favorables para el interés empresarial.

Por tanto, para que una conducta sea calificada como acoso laboral, de esta se deben inferir los elementos configuradores que expusieron Juzgados y Tribunales en sus pronunciamientos.

1.4 Tipos de acoso laboral

Existen diferentes tipos de acoso laboral, unos dependiendo de la persona que lo realiza, y otros dependiendo de la finalidad de estas conductas.

Dependiendo de la persona que ejerce el acoso:

1. Acoso laboral vertical, es aquel que sigue la línea jerárquica de la empresa, es decir el acosador se encuentra en un nivel jerárquico superior a la víctima, acoso vertical ascendente; o en un nivel inferior a ésta, acoso vertical descendente.

El acoso laboral

- El acoso laboral vertical ascendente.

Se ejerce por parte de uno o varios subordinados a aquella persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización.

Los motivos por los que puede aparecer este tipo de acoso pueden ser varios, de acuerdo con Universia (s.f) normalmente suele producirse cuando alguien del exterior de la empresa se incorpora a ella con un rango laboral superior. También, se puede producir cuando un trabajador es ascendido a un puesto de mayor responsabilidad, por ello tendrá que dirigir y organizar a sus antiguos compañeros. Ambas situaciones se pueden complicar cuando los trabajadores no se muestran de acuerdo con la elección tomada o cuando el nuevo responsable no marca unos objetivos claros.

“En todo caso, y siguiendo a Leymann, en estos supuestos suele triunfar el propio jefe”. (Sagardoy, 2005, p.101)

- El acoso laboral vertical descendente.

Es aquel que se realiza por el superior a sus subordinados. Es una de las situaciones más habituales, el superior ejerce el poder de manera abusiva y perversa. Muchos autores coinciden en que el objetivo de este tipo de acoso es forzar a la persona al abandono voluntario de su puesto de trabajo, aunque los objetivos pueden ser otros.

2. El acoso laboral horizontal es aquel que no sigue la línea jerárquica de la empresa, sino que el acosador ostenta el mismo nivel jerárquico que la persona acosada. Respecto a las causas de este tipo de acoso pueden ser varias como forzar a aceptar las normas de un grupo, como forma de atacar al más débil, por aburrimiento o por falta de trabajo.

Conforme a lo expuesto por García-Allen (s.f.) existen otros tipos de acoso laboral que no tienen nada que ver con la persona que realiza estas conductas, sino con su finalidad. Dentro de estos tipos de acoso nos encontramos:

1. El acoso laboral estratégico, se equipara o asemeja con el acoso descendente, se caracteriza porque el acoso forma parte de la estrategia de la empresa, y el objetivo suele ser que el acosado rescinda su contrato de manera voluntaria.
2. El acoso laboral perverso, aunque este tipo de acoso no tiene un objetivo concreto, la principal causa por la que se realiza el *mobbing* es por la personalidad manipulativa y hostigadora del acosador.
3. El acoso laboral disciplinario se realiza para que la persona acate las normas de la organización, si no lo hace será castigada. Con este tipo de acoso no solo se infunde miedo a las víctimas, sino que también se advierte a los demás compañeros de lo que podría sucederles si actúan de la misma manera. Este tipo de acoso laboral crea un clima laboral en el que nadie se atreve a llevar la contraria.

**CAPÍTULO 2: La situación especial de la Administración Pública
como empleador y el marco normativo de protección de los empleados
público**

2.1 La Administración Pública como empleador

En una acepción común, se puede definir la Administración Pública como un conjunto de elementos personales y materiales que tienen encomendado el ejercicio de las funciones y competencias que establece la Constitución y el resto del ordenamiento jurídico.

Para poder desarrollar estas funciones se recurre a los empleados públicos. Respecto de ellos, la Administración Pública explica Morato García (2015) que actúa como un empleador especial, y como tal debe atender a la normativa laboral, personal laboral o a la normativa de carácter administrativo, personal funcionarial.

De acuerdo con Morato García (2015) esta dualidad ha suscitado algunos problemas, por ello la jurisprudencia aprecia la posición de la Administración Pública como sujeto sometido a una legalidad específica en la contratación de trabajadores y considera que, en su condición de empresario laboral, las entidades públicas deben quedar plenamente sometidas al Derecho del Trabajo, sin excepciones que podrían constituir un privilegio y un trato más desfavorable para los trabajadores que prestan sus servicios a entidades de carácter público.

El artículo 8 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto Refundido del Estatuto del Empleado Público establece una definición de empleados públicos, estos son: *“quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones al servicio de los intereses generales”*. Estos se pueden clasificar en funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral, personal eventual y personal directivo.

Los funcionarios de carrera se definen en el artículo 9 del Real Decreto 5/2015 (2015) como: *“quienes, en virtud de un nombramiento legal, están vinculados a la Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios retribuidos de carácter permanente”*. Conviene aclarar que, el ejercicio de las funciones que impliquen una participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos.

El personal funcionario interino se define en el artículo 10 del Real Decreto 5/2015 (2015) son *“aquellos que, por razones expresamente justificadas, de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de los funcionarios de carrera”*.¹

En el Real Decreto Legislativo 5/2015 (2015) también se define al personal laboral en su artículo 11. Conforme a este artículo el personal laboral, *“es aquel, el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de*

¹ En el artículo 10 del Real Decreto 5/2015 (2015) se establecen las circunstancias concretas por las que existen los funcionarios interinos, estas son las siguientes: la existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, la sustitución transitoria de los titulares, la ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto y el exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.

Además, en este artículo se explica de qué manera se selecciona a los funcionarios interinos, su cese y algunas particularidades de este colectivo.

La situación especial de la Administración Pública como empleador y el marco normativo de protección de los empleados públicos

personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal".²

De acuerdo con el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 5/2015 (2015) el personal eventual *"es el que en virtud de un nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido conforme a los créditos presupuestarios consignados para este fin"*.

Conforme al Real Decreto Legislativo 5/2015 (2015) el personal directivo es *"el que desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas, definidas como tales en las normas específicas de cada Administración"*.³

2.2 Marco normativo del acoso laboral

2.2.1 Marco normativo general del acoso laboral

La regulación del acoso laboral en la normativa general es el siguiente:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Esta Ley 31/1995 se desarrolló para realizar el mandato constitucional del artículo 40.2 de la Constitución Española.⁴ Además, esta Ley es una transposición de la Directiva Marco 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 salud de los trabajadores.

El objetivo de la Ley 31/1995 es promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias.

La Asociación Pridicam (2015) recalca que la Ley 31/1995 considera daños derivados del trabajo a las lesiones, enfermedades o patologías sufridas con motivo u ocasión del trabajo, por lo que la prevención de las lesiones y trastornos psíquicos entran plenamente dentro de la obligación de protección.

El acoso laboral tiene como efecto una serie de consecuencias que pueden dar lugar a trastornos psíquicos.

² Conviene aclarar lo siguiente, no se debe de confundir el personal laboral indefinido y fijo.

La figura del empleado público laboral por tiempo indefinido es de creación jurisprudencial. Surge para dar respuesta a la situación en la que quedaban los empleados públicos que habían sido contratados en fraude de ley. Este ha accedido a un puesto de trabajo como consecuencia de la comisión de una irregularidad de carácter sustancial en la contratación temporal.

El empleado público laboral fijo ha accedido a un puesto de trabajo previa la superación del proceso selectivo correspondiente y, por tanto, con pleno respeto y observancia de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como de legalidad administrativa.

³ El personal directivo se recluta entre funcionarios públicos, sin que pierdan esa condición, o mediante relación laboral de carácter especial de alta dirección (art. 13.4 TREBEP).

⁴El artículo 40.2 de la Constitución Española establece lo siguiente: *"los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados."*

Capítulo 2

- Real Decreto 67 /2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.

Para atender a las peculiaridades de la Administración Pública se publicó este Real Decreto 67/2010, este tan solo desarrolla determinados aspectos referentes a los órganos de representación, los servicios preventivos; entre otros.

- Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

En España la primera vez que se publicó el concepto de acoso fue la Ley 62/2003. Este se define en el artículo 28.d) como:” *toda conducta no deseada, relacionada con el origen racial o étnico o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante y ofensivo.*”

De acuerdo con Sagardoy (2005) el concepto establecido en la Ley 62/2003 es un concepto genérico, sin embargo sirve para aproximarnos al concepto de acoso laboral.

- Ley 5/2010, de 22 de junio, de modificación del Código Penal.

Cuando la conducta de acoso reviste de una especial entidad pueden ser constitutivas de una infracción penal y fundar un delito.

El acoso laboral es un delito reconocido en el Título VII donde se encuentran los delitos contra la integridad moral. En concreto en el artículo 173.1 párrafo 2 se castiga “*toda conducta que implique una serie de actos hostiles o humillantes que supongan un grave acoso contra la víctima, además esta conducta se debe establecer de forma reiterada.*” Este delito será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.

Por tanto, solo acudiremos a la vía penal cuando la situación de acoso laboral revista la suficiente gravedad. En los casos menos graves, el derecho laboral en el caso de los empleados laborales o el derecho estatutario en el caso del personal funcional, tiene herramientas suficientes para poner fin a la situación de acoso laboral. Lo que pretende proteger el delito de acoso laboral es la dignidad de la persona en el ámbito de trabajo o en la relación funcional frente a ataques graves.

Para que el acoso moral en el trabajo pueda considerarse grave será necesario que se produzcan una pluralidad de actos, es decir, un conjunto de acciones repetidas dirigidas a menoscabar la dignidad de la persona. De lo que se trata es de valorar el conjunto de los actos vejatorios puesto que cada uno de ellos tomado de forma individualizada puede que sea irrelevante penalmente, sin embargo, puestos de común adquieren el carácter de grave vejación.

Existe, por tanto, una gran variedad de comportamientos que también podrían ser sancionados penalmente. En los casos más graves, incluso, esos comportamientos tomados de forma individualizada ya serían sancionables penalmente. Esto quiere decir que el conjunto de actos que configuran el acoso moral en conjunto pueden estar formados por coacciones, injurias, calumnias, amenazas, etc.

La situación especial de la Administración Pública como empleador y el marco normativo de protección de los empleados públicos

- La Directiva de la Comunidad Europea 2000/43, sobre igualdad de trato a las personas, la Directiva de la Comunidad Europea 2000/78, sobre la igualdad de trato en el empleo; y la Directiva de la Comunidad Europea 2002/73 sobre igualdad de trato entre hombres.

En el ámbito comunitario las Directivas 2000/43, 2000/78 y la 2002/73 son las primeras que publican el concepto de acoso. En estas se define el acoso como un comportamiento no deseado (relacionado con el origen racial o étnico, la religión, las convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o el sexo de una persona) que tenga como objeto o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, degradante, hostil, humillante y ofensivo.

Las dos primeras Directivas, la 2000/43 y la 2000/78 han sido transpuestas al derecho interno español a través de la Ley 62/2003.

Antes de abordar el marco específico de protección frente al acoso laboral del personal funcional, conviene puntualizar que existen diversos ámbitos en la Administración Pública, sin embargo solo se va a realizar una aproximación a la normativa básica general.

2.2.2 Marco normativo específico en el ámbito de la Administración Pública

La situación de los empleados públicos se establece en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Anterior a este Real Decreto Legislativo 5/2015, se regulaba la situación de los empleados públicos a través la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, conocida como EBEP. Esta Ley 7/2007 fue derogada por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, coloquialmente conocido como TREBEP.

Para Palomar Olmeda (2003) las características centrales de este Real Decreto Legislativo 5/2015 son las siguientes: establece los principios y reglas generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público y contiene aquello que es común al conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones Públicas, más las normas legales específicas aplicables al personal laboral al servicio de éstas.

Aunque, el Real Decreto Legislativo 5/2015 no contiene un concepto de acoso laboral y tampoco establece los elementos configuradores de este. Sin embargo, el artículo 14 establece como un derecho individual el respeto a la intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo relacionado con el acoso laboral. En el caso de que se produzca, el acoso laboral será castigado con una falta muy grave tipificada en el artículo 95.2 o). Esta falta se podrá sancionar la separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves; despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban; suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años; traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca; demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria; apercibimiento u cualquier otra que se establezca por ley. Estas sanciones

se establecen en el artículo 96. Sin embargo, aunque no se vuelva a hablar directamente del acoso laboral en el Real Decreto Legislativo 5/2015, se pide a los funcionarios que su conducta se base en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, asimismo que los empleados públicos traten con respeto y atención no solo a los ciudadanos, sino también a sus superiores y a los empleados públicos. Estas peticiones se establecen en el artículo 53.4 y en el 54.1, ambas están muy relacionadas con el acoso laboral.

2.2.3 El *soft law*

Para hacer frente al acoso laboral en la Administración Pública se publicó el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.

Este protocolo se creó para hacer frente al mandato del artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.⁵

El Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (2011) se creó como complemento para el conjunto de normativas ya existentes y para promover el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, su objetivo es que todos los empleados públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada. Asimismo, establece las acciones y procedimientos a seguir para prevenir y evitar las posibles conductas de acoso, así como para actuar y sancionar en caso de que se produzcan.

Este no establece un concepto de acoso laboral innovador, sino que utiliza el concepto de la Ley 5/2010 y considera acoso laboral a “«la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud».

Gasco García (2011) explica que este protocolo de actuación establece un procedimiento ante la Inspección General de Servicios de cada Ministerio o equivalente, pasando, en su caso, posteriormente a un Comité Asesor que informará a la jefatura de personal correspondiente.

⁵ Conforme al artículo 62 los principios que establecerán en estos Protocolos son los siguientes:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

La situación especial de la Administración Pública como empleador y el marco normativo de protección de los empleados públicos

El Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (2011) explica que el Comité Asesor estará formado por: un representante de la Administración General del Estado nombrado por el titular de la jefatura superior de personal en la organización donde preste sus servicios la persona presuntamente acosada, este Comité un/a técnico/a del servicio de prevención, un/a delegado de prevención, un/a experto/a designado/a al efecto. La función de este comité es investigar si se ha producido la conducta de acoso laboral denunciada, realizar un informe y decidir las medidas para acatar el problema.

2.3 Aproximación a algunas conductas frecuentes constitutivas de acoso laboral

El profesor Piñuel y Zabala (2001) expone los comportamientos o estrategias de acoso laboral. Estas pueden ir desde las más comunes como gritar, avasallar, insultar, amenazar, difamar, infravalorar, ignorar a la persona, tratarla de manera discriminatoria o invadir en la privacidad de la víctima. También, expone una serie de comportamientos relacionados con el desempeño del trabajo de la víctima como: asignarle objetivos con plazos imposibles, sobrecargar a la víctima con mucho trabajo o dejarle sin trabajo, quitarle áreas de responsabilidad clave, modificar las atribuciones o responsabilidades sin decir nada, retener o manipular información crucial para su trabajo, bloquear el desarrollo de su carrera profesional, ignorar los éxitos profesionales, criticar su trabajo, monitorizar su trabajo, castigar cualquier intento de iniciativa por parte de la víctima y ocultarle cualquier tipo de información referente a su trabajo.

Para Piñuel y Zabala (2001) animar a un compañero a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad, se puede considerar también acoso laboral.

Las conductas expuestas por el profesor Piñuel y Zabala pueden concurrir en cualquier tipo de empresa, independientemente de que esta sea la Administración Pública o la empresa privada, es por ese motivo el Protocolo frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (2011) establece una serie de conductas específicas para ese ámbito concreto. Estas pueden ser: dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva; incomunicar al trabajador, sin causa alguna que lo justifique; mantener al trabajador en una ocupación con tareas inútiles o con poco valor productivo, insultar o menospreciar al trabajador, reprenderlo reiteradamente delante de otras personas y difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

Conforme a lo establecido en Tapia Ballesteros (2014) el acoso laboral puede estar integrado por diversas conductas discriminatorias. Sin embargo, la dificultad estaría en como calificarlas, como acoso laboral o como conductas discriminatorias, para ello habrá que acudir al caso concreto y a la calificación que haga la jurisprudencia.

Como conclusión, la reiteración de estas conductas puede constituir un comportamiento de acoso laboral que atenta contra los derechos fundamentales de la víctima. Sin embargo, si estos comportamientos se producen de manera aislada, tan solo en algunos casos atentaran contra los derechos laborales, no constituyendo un caso de acoso laboral.

CAPÍTULO 3: Incidencia del acoso laboral en la Administración Pública

3.1 Algunos datos sobre el acoso laboral en las Administraciones Públicas

Pese a lo que parece ser una opinión generalizada el acoso laboral se produce con mayor incidencia en las Administraciones Públicas. De acuerdo con Pinagua Duce (2012) este pensamiento se origina porque las personas que trabajan en la Administración Pública se someten a unas condiciones laborales más favorables como: estabilidad en los empleos, menos horas de trabajos; entre otras.

Sin embargo, este pensamiento no está apoyado por el informe más importante realizado en España sobre el acoso laboral, el Informe Cisneros V⁶.

Piñuel y Zabala & Oñate Cantero (2004) exponen que el Informe Cisneros V se realizó en el ámbito de la Administración Pública, en concreto Pinagua Duce (2012) explica que la muestra se realizó a los funcionarios de la Intervención de la Administración General del Estado y la Agencia Tributaria. El resultado del cuestionario revela que el 22% de los funcionarios se encuentra en una situación técnica de acoso laboral; para el Informe Cisneros V un comportamiento se puede considerar como *mobbing*, además de cuando reviste de la suficiente gravedad, cuando este tiene una duración mínima de seis meses.

Este Informe Cisneros V también muestra el apoyo recibido por la organización o por los compañeros cuando una persona se encuentra en una situación de acoso laboral, Cabrera Vallet (2004) dice que el apoyo recibido por los encuestados es mínimo, ya que el 80% ,dijo no haber recibido ningún tipo de apoyo.

Estos datos son apoyados por parte de la encuesta sobre absentismo laboral de la CIPD, Asociación Inglesa de directores de RR.HH, citada en Cabrera Vallet (2004). Pese a que esta encuesta no informa sobre los datos de acoso laboral, muestra el porcentaje de bajas debidas al estrés laboral, este en muchos casos está relacionado con el acoso laboral.

Los datos de la encuesta de la CIPD del año 2003, muestran que el absentismo laboral va aumentando año a año, sobretodo en el sector público. Los datos obtenidos en 2003 muestran que el sector privado se produce un 35,8 % absentismo, mientras que en el sector público se produce un 59,6%.

El observatorio de la Agencia Europea para la Seguridad y el Trabajo de la Comisión Europea citado en Kahale Carrillo (2008) ha señalado que el acoso laboral ha afectado a un 10 por 100 de trabajadores españoles, lo que genera un gasto de alrededor de 90 millones de euros por bajas médicas, ya sea por incapacidad temporal o permanente.⁷

Cubillo Rodríguez (2008) resalta que esta situación pone al descubierto una práctica socialmente reprochable y jurídicamente combatida como el acoso laboral, sobrevive en el mundo de la rígida reglamentación institucional. Además, mientras que en la Administración Pública se actúa legislando, aplicando el Derecho y juzgando para prevenir y combatir el acoso laboral, es donde este se desarrolla con más fluidez.

⁶ El Informe Cisneros es un cuestionario creado por el profesor Iñaki Piñuel. De acuerdo Fidalgo y Piñuel (2005) el Informe Cisneros forma parte del Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negociación, Estigmatización y Rechazo en las Organizaciones sociales (CISNEROS), este cuestionario está integrado por una serie de escalas cuyo objetivo es sondear de manera periódica el estado, y las consecuencias de la violencia en el entorno laboral de las organizaciones.

⁷ No se hacen distinciones entre personal laboral y funcional.

Ledesma Bartret citado en Cubillo Rodríguez (2008) hace la siguiente reflexión:

Siendo la Administración Pública – obligada a defender la integridad de sus funcionarios y de cuantas personas tengan relación con su funcionamiento- la primera interesada en prevenir tales conductas y, en su caso, en proceder a su persecución... exigencias ínsitas en el sometimiento a la ley que caracteriza a la actividad de la Administración, claman porque la víctima se encuentre en la Administración en cuyo ámbito se ha producido el acoso, una actividad claramente colaboradora, bien sea para excluir la verosimilitud de la posible denuncia, bien para determinar su grado de realidad y gravedad. En esta materia...en la que no cabe ningún grado de tolerancia. (p.96)

3.2 Principales diferencias entre el personal funcionarial y el personal laboral

De acuerdo con Cubillo Rodríguez (2008) en las Administraciones Públicas, prestan servicios los empleados públicos, estos pueden estar vinculados por una relación estatutaria, -funcionarios públicos- o por una relación jurídica laboral- personal laboral-. Ambos, son “empleados” de la Administración Pública, sin embargo al diferenciarse su relación jurídica, provoca que también se diferencien en otros aspectos.

El régimen de derechos y obligaciones del personal laboral y del personal funcionarial es diferente. El personal laboral se rige por lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, mientras que el personal funcionarial se rige por lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

El acceso del personal funcionarial se hace mediante un acto administrativo unilateral de nombramiento. Por tanto, la relación de estos se regula de manera impersonal por normas jurídicas generales y no por contratos individuales o convenios colectivos; el funcionario no tiene ningún derecho adquirido al mantenimiento de una determinada regulación de sus condiciones de trabajo o a impedir su modificación.

Asimismo, pese a que el acoso laboral sufrido por el personal laboral y por el personal funcionarial puede presentar los mismos rasgos, cada uno tiene unas peculiaridades diferentes.

El acoso laboral contra el personal laboral, no presenta peculiaridades relevantes respecto al que se produce en la empresa privada. El acoso laboral ejercido a los empleados públicos laborales es tutelado ante la Jurisdicción Social. Por el contrario, el acoso laboral sufrido por el personal funcionarial presenta unas singularidades relevantes, en el caso de que un funcionario sufra acoso laboral la vía para defenderse contra este es la Jurisdicción contencioso administrativa.

Además, desde la Administración Pública se establecen una serie de medidas y pautas concretas para prevenir o abordar el problema del acoso en el caso de que exista.

3.3 Posibles causas del acoso laboral en la Administración Pública

Pinagua Duce (2012) explica que resulta muy difícil establecer una relación exacta de los motivos que traen como consecuencia la aparición del acoso laboral en las Administraciones Públicas, ya que existen tantas causas como autores o estudios que han abordado el tema.

Para Pinagua Duce (2012) existen varias causas que pueden dar lugar al acoso laboral. La Gestión de Recursos Humanos no ha superado el esquema organizativo clásico de las organizaciones clásicas, ya que siguen afectadas por la jerarquía como vértice esencial de su funcionamiento. Una opinión muy similar a la de este autor es la de Molina Navarrete, citado en Cubillo Rodríguez (2008). Este cree que existe una equivocada cultura de gestión que sigue considerando el poder y el control como valores prioritarios para conseguir la eficacia. Asimismo, buena parte de las normas de regulación organizativa se encuentran obsoletas.

Para Escudero Moratalla y Poyatos i Matas (2008) y Pinagua Duce (2012) los altos cargos y el personal pre-directivos se rigen por el principio de confianza política, este factor actuaría como mecanismo de desmotivación, en dos sentidos. Por una parte, se tenderían a adoptar posturas eficaces y beligerantes en los casos de acoso, por otra parte los permitiría afrontar el hostigamiento sin temor a las consecuencias derivadas de este. Estos autores también coinciden en la excesiva politización de la Función Pública.

Para Piñuel y Zabala & Oñate Cantero (2004) el Informe Cisneros V señaló las causas más comunes por las que se produce el acoso laboral. Estas se debían a no querer en incurrir en errores o fraudes, no ceder ante el servilismo o reivindicar los derechos propios, junto a la envidia por un buen hacer profesional.

Pinagua Duce (2012) y Gimeno Lahoz citado en Cubillo Rodríguez (2008) coinciden en que las condiciones de los empleados que trabajan en la Administración Pública son bastante más favorables, este motivo puede dar lugar a una relajación que actúe como desencadenante de estas conductas, ya que el acoso laboral es directamente proporcional a la estabilidad en el empleo.

Escudero Moratalla y Poyatos i Matas, citados en Cubillo Rodríguez (2008), apoyan la teoría expuesta por Gimeno Lahoz y Pinagua Duce, pero estos van un paso más allá. Estos exponen que la estabilidad en el empleo impide la solución del conflicto vía despido indemnizado. Por este motivo, las empresas privadas al tener que adaptarse al mercado laboral, no pueden mantener demasiado tiempo un conflicto, por ello la salida más rápida y fluida es el despido indemnizado.

Iñaki Piñuel y Zabala, citado en Cubillo Rodríguez (2008), afirma que los sistemas de promoción en las Administraciones Públicas producen el ascenso de personas con cualificaciones profesionales, pero que carecen de habilidades de gestión social necesarias para llevar adelante equipos humanos, por ello se deberían de incorporar programas de formación y sistemas de capacitación, del personal directivo de las Administraciones Públicas. En las Administraciones Públicas el problema está agravado por no existir en los sistemas concursales y de oposición una evaluación de las capacidades y habilidades emocionales de los candidatos para dirigir unidades compuestas por personas.

Como conclusión, para Cubillo Rodríguez (2008), las principales causas de la elevada incidencia del acoso laboral en la Administración Pública, pueden sistematizarse en dos, las causas relacionadas con el contenido de la relación jurídica estatutaria de la Función Pública y las causas relacionadas con la capacitación del personal directivo, en materia de gestión de recursos humanos.

3.4 Consecuencias y posibles salidas

Las consecuencias del acoso laboral pueden ser muy variadas. Estas pueden afectar al sujeto que sufre este acoso, a la organización que en este caso es la Administración Pública y a la sociedad.

Para Pinagua Duce (2012):

La principal consecuencia para el sujeto que sufre acoso laboral es que supone un atentado contra su dignidad, también trae consigo una serie de efectos psicológicos, lastrando en muchos casos carreras prometedoras. La sensación que tienen las personas que sufren acoso, es de una absoluta impunidad de los presuntos acosadores. En los empleados públicos el temor se centra en la estigmatización que puede acompañar al denunciante que seguramente vea que su denuncia no ha prosperado; tras la baja laboral tendrá que volver a su puesto de trabajo y enfrentarse de nuevo a la situación, si opta por trasladarse puede que se difundan rumores de lo ocurrido y se le señale como un funcionario conflictivo.

Para la Administración Pública supone un gran gasto económico que pone en peligro el funcionamiento de esta, porque en el caso de que un empleado público sufra acoso la Administración Pública protege al acosado con una licencia por enfermedad, lo que supone un elevado coste para la Seguridad Social y las finanzas públicas. Asimismo, se produce otro gasto que es el de las indemnizaciones resarcitorias que debe afrontar en los supuestos en los que se llega a juicio y hay sentencia condenatoria. En cuanto a la Administración Pública como organización las inadecuadas conductas laborales dan como resultado un aumento del absentismo perfectamente evitable en el caso de que la organización las previera y controlase.

En la sociedad incrementa la imagen negativa de los ciudadanos respecto del empleado público en general puesto que las bajas laborales que provoca el acoso laboral se considera como una manifestación más del escaso apego que los servidores públicos tienen.

Para poder afrontar este problema las Administraciones Públicas deben reconocer que el acoso laboral afecta a la adecuada gestión, y a los derechos fundamentales de las personas que lo sufren, para ello deben centrar sus esfuerzos en la prevención de dichas conductas.

Una solución sería superar la rigidez de los sistemas de provisión de los puestos de trabajo en los supuestos que haya indicios de acoso laboral, las Administraciones Públicas deberían aceptar el traslado de puesto de trabajo, se trataría de facilitar la salida de aquellas personas que demuestren pasar por una situación conflictiva, que afecte a su correcto desempeño profesional y esté afectando incluso a su estabilidad psíquica. Con una adecuada ponderación de las circunstancias por parte de un organismo independiente se podría admitir el traslado de puesto e incluso la dimisión del trabajador con garantía de reubicación en otro destino; esto sería más provechoso que una baja laboral.

Otra solución, sería realizar un seguimiento de aquellos destinos que muestran un historial jugoso en cuanto a bajas laborales o traslados masivos del personal adscrito a los mismos. Los datos deberían de servir como un indicio razonable para testar la veracidad de la denuncia de acoso y permitirle una salida más rápida a la presunta víctima.

Incidencia del acoso laboral en la Administración Pública

Asimismo, resultaría importante la participación activa de las centrales sindicales, pero que en estos casos debería de tener una labor activa destacando la defensa de derechos de los empleados públicos empezando por una adecuada labor de asesoramiento e información.

CAPÍTULO 4: Tratamiento del acoso laboral en la jurisdicción española, una aproximación.

4.1 Análisis de sentencias de acoso laboral a funcionarios públicos resueltas en el ámbito contencioso administrativo

Para Kahale Carrillo (2008) la primera sentencia que reconoce el acoso laboral sufrido por un funcionario es la STS -/2001, de 23 de julio (Rec. Núm. 3715/1997). El procedimiento en el que nos encontramos es un Recurso de Casación interpuesto por el Ayuntamiento de Coria, ante el Tribunal Supremo de la Sala de lo Contencioso Administrativo; es por ese motivo por lo que conviene analizarla en profundidad.

El supuesto de hecho analizado en la sentencia es el siguiente:

Braulio es un funcionario de carrera que prestaba servicios como encargado de motores y de la estación depuradora de la localidad de Coria, desde el año mil novecientos ochenta y tres hasta el año mil novecientos noventa y dos.

En el verano de mil novecientos noventa y dos, tuvieron lugar unos hechos que perjudicaron a los vecinos del municipio, se llenó la red de fango y salió por los grifos. Quienes reclaman los daños sufridos al Ayuntamiento de Coria. El Ayuntamiento de Coria para atajar el problema y encontrar a los culpables ante la sospecha de que los hechos ocurridos son provocados, formuló una denuncia ante el Juzgado de Instrucción. En esta denuncia se hacía constar que los hechos podían haber sido provocados por Don Braulio quien había sido sancionado ocasiones con dos expedientes disciplinarios.

Después de los hechos relatados y para calmar los ánimos, el Alcalde del Ayuntamiento de Coria traslada a don Braulio a otro puesto de trabajo. El nuevo puesto de trabajo se desarrolla en el sótano del edificio consistorial, desprovisto luz natural y ventilación.

Debido a su malestar, don Braulio pide la baja laboral en varias ocasiones, pero esta es denegada por parte del Ayuntamiento de Coria. En el último escrito en el que deniega la baja a don Braulio el Ayuntamiento de Coria expone lo siguiente: el nuevo puesto en el que se encuentra don Braulio pasa por una inactividad absoluta, no afectándole para nada la enfermedad alegada. Recibida esta última comunicación, don Braulio pide al Ayuntamiento la reincorporación a su anterior puesto de trabajo, porque consideraba que con el trato que el Ayuntamiento le estaba dando sufría una vejación. El Ayuntamiento contestó a esta petición negándole la petición a don Braulio, hasta que se la terminación de los expedientes que se estaban tramitando.

Los expedientes terminaron con la sanción a Don Braulio por los hechos ocurridos, esta sanción castiga con nueve meses de suspensión de empleo y sueldo por la comisión de cuatro faltas graves. Contra estos expedientes administrativos, don Braulio interpone sendos recursos contenciosos administrativos contra el Tribunal Superior de Justicia, estos concluían con la estimación de los mismos. Las sentencias anulaban las sanciones interpuestas a Don Braulio, porque este había comunicado en todo momento que la depuradora tenía deficiencias, por tanto la actuación de Don Braulio fue correcta y profesional. Estas sentencias concluían que el Ayuntamiento de Coria debía de indemnizar a Don Braulio por los daños ocasionados.

Contra estos recursos contencioso administrativos el Ayuntamiento de Coria interpone un recurso de casación ante el Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso Administrativo, este recurso de casación se desestima.

Tratamiento jurisprudencial del acoso laboral en la jurisdicción española, una aproximación.

El Iter Procesal de esta sentencia es el siguiente:

El Ayuntamiento de Coria tramitó dos expedientes disciplinarios contra Don Braulio por la comisión de una serie de faltas ocurridas en el verano de 1992.

Don Braulio interpuso dos recursos contenciosos administrativos ante el Tribunal Superior de Justicia Sala de lo Contencioso Administrativo contra los expedientes interpuestos por el Ayuntamiento de Coria, estos recursos fueron estimados. La sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia concluye que el Ayuntamiento de Coria debe pagar una indemnización a Don Braulio por los daños ocasionados, ya que la actuación de este fue la correcta en todo momento.

El Ayuntamiento de Coria interpone un recurso de casación ante el Tribunal Supremo sala de lo contencioso administrativo contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia. Este se desestima y ratifica la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia.

Los derechos fundamentales que se han vulnerado son el artículo 10.1 de la Constitución Española, el artículo 14 de la Constitución Española y el artículo 15 de la Constitución Española.

El artículo 10.1 de la Constitución Española: *“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.”*

El Ayuntamiento de Coria con su actuación vulnera alguno de los derechos de Don Braulio, provocando que no se respete alguno de sus derechos. Además, cualquier conducta de acoso laboral puede ir en contra de la dignidad de la persona.

El artículo 15 de la Constitución Española: *“Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra.”*

El Ayuntamiento de Coria al trasladar a Don Braulio a un puesto de trabajo sin ningún tipo de tarea vulnera su derecho a la integridad moral. Este tuvo que someterse a terapia porque la situación en la que se encontraba afectó incluso a su vida personal. Este artículo también expone que no se puede someter a ninguna persona a tratos inhumanos, en este caso se ha sometido al trabajador a ese tipo de tratos porque el lugar donde desarrolla su trabajo Don Braulio es un sótano sin luz ni ventilación natural.

En un primer momento, el Tribunal Supremo desestima el recurso de casación interpuesto por el Ayuntamiento de Coria contra la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

El Tribunal Supremo expone que los actos que realizó el Ayuntamiento de Coria son un claro ejemplo de cómo no debe actuar un poder público en un Estado de derecho, además constituyen una forma de acoso moral, carentes de toda justificación.

Por esos motivos, el Tribunal Supremo apoya el pronunciamiento del Tribunal Superior de Justicia, por ello se reconoce el derecho del funcionario a ser indemnizado por una Administración que le dio el trato descrito.

Este caso se considera acoso laboral por los siguientes motivos:

El Ayuntamiento de Coria lleva a cabo una serie de comportamientos que se consideran acoso laboral. En ellos se establecen los elementos configuradores que en su día estableció la jurisprudencia para calificar una conducta como acoso laboral.

En este caso, desde que sucedieron los hechos que afectaron a los ciudadanos del municipio, se persigue y culpabiliza a Don Braulio, incluso se le señaló ante los medios de comunicación. En ningún caso, se probó que este hubiera cometido los hechos imputados, pero aun así le abrieron dos expedientes por la comisión de una serie de faltas referentes al día que sucedieron los hechos. Desde el Ayuntamiento de Coria se hace una persecución contra el funcionario y se le somete a una violencia psicológica sin motivo alguno, tan solo por unas sospechas.

Las medidas tomadas por el Ayuntamiento de Coria son bastante intensas. Sucediendo los hechos, se culpabiliza al funcionario de estos y se le traslada a un puesto de trabajo totalmente diferente al que tenía, sin ningún tipo de trabajo. Además, el nuevo puesto se desarrolla en un sótano, sin luz natural ni ventilación. Estos comportamientos hacen que merme su capacidad psicológica afectando no solo a su trabajo, sino también a su vida personal.

Estas medidas se prolongaron en el tiempo, Don Braulio pidió en varias ocasiones la baja laboral para que dejaran de darse estos comportamientos, pero estos no cesaron, el Ayuntamiento se negó varias veces a concederle la baja. Asimismo, Don Braulio pidió al Alcalde del Ayuntamiento que le volviera a trasladar a su puesto de trabajo, sin embargo este se negó hasta que los expedientes laborales que habían puesto a Don Braulio se resolvieran.

Con todos los comportamientos y medidas que realizó el Ayuntamiento de Coria lo que pretendía era marginar al trabajador de su entorno laboral, dañándolo psíquicamente.

Al ser esta la primera sentencia que califica el comportamiento sufrido por un empleado público como acoso laboral, de lo que se encarga es de relatar de manera detallada los antecedentes de hecho para que no haya lugar a ningún tipo de equivocación. Asimismo, expone que la conducta llevada a cabo por el Ayuntamiento de Coria es un ejemplo de cómo no debe actuar un poder público en un Estado de derecho.

A partir de la STS -/2001, de 23 de julio (Rec. Núm. 3715/1997), nos encontramos más pronunciamientos de los Juzgados y Tribunales que califican el comportamiento sufrido por algunos funcionarios como acoso laboral, en estas sentencias tampoco se define el acoso laboral, tan solo se intentan calificar los daños.

Las conductas que se pueden extraer de estas sentencias son muy variadas. En la STS -/2001, de 23 de julio (Rec. Núm. 3715/1997) se traslada a la víctima a un sótano que carece de luz natural y ventilación, mientras que en la sentencia STSJ 740/2012, de 11 de octubre, se impide a la víctima firmar como Técnico de Medio Ambiente pese a que realizaba funciones propias de ese puesto de trabajo, incluso se llegaron a convocar oposiciones para que otra persona ocupara el puesto anteriormente citado. Sin embargo, un comportamiento muy reiterado es el anteriormente citado, trasladar al funcionario a un lugar que carece de luz natural y ventilación, y mantenerlo desocupado.⁸

⁸ Este comportamiento sucede en las siguientes sentencias analizadas la: STSJ 740/2012, de 11 de octubre y la STS -/2001, de 23 de julio (Rec. Núm. 3715/1997).

Tratamiento jurisprudencial del acoso laboral en la jurisdicción española, una aproximación.

De los antecedentes de hecho, se infieren las consecuencias del acoso laboral, los funcionarios que sufren este tipo de violencia sienten ansiedad, nerviosismo, no pudiendo enfrentarse a la situación, y teniendo que pedir la baja e incluso en algunos casos la excedencia como en el caso de la STSJ 740/2012, de 11 de octubre.

El pronunciamiento de los Juzgados y Tribunales no suele variar se indemniza a la víctima con una cantidad mayor o menor dependiendo del daño sufrido, y en algunas ocasiones se publica la parte dispositiva de la sentencia en el tablón de anuncios del lugar donde presta servicios el funcionario para que se conozca lo ocurrido. Resulta llamativo que en la mayoría de los pronunciamientos se castigue a la corporación o institución sin sancionar al culpable de estas conductas.

De las sentencias analizadas en la única que se aplica el procedimiento establecido en el Protocolo de Actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado es en la STSJ 126/2017, de 17 de marzo. En este caso la Comunidad Autónoma de Aragón ha adaptado el Protocolo de Actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado.⁹

La principal diferencia existente entre las sentencias de los Juzgados y Tribunales de Contencioso Administrativo, y los Juzgados y Tribunales de lo Social, es que en estas últimas se intenta definir el acoso laboral, las conductas y comportamientos que constituyen este tipo de violencia; mientras que, en las sentencias de los Juzgados y Tribunales de lo contencioso administrativo lo que se intenta es conocer si los comportamientos a los que son sometidos se consideran acoso laboral u otro tipo de conductas menos graves.

4.2 Análisis de sentencias de acoso laboral a funcionarios públicos resueltas en el ámbito penal

Para Requena Aguilar (2014) la SAP 1029/2014, de 30 de mayo es pionera que condena a un funcionario del Instituto Español de Oceanografía por un delito de lesiones y contra la integridad moral.

⁹ En los antecedentes de hecho de la STSJ 126/2017, de 17 de marzo se relatan los acontecimientos ocurridos: Doña Tomasa funcionaria que prestaba sus servicios como técnica de jardín de infancia denuncia a Doña Martina directora de la Guardería Infantil de San Antonio de Padua Gallur., fruto de esta sentencia se inicia el procedimiento previsto en el Protocolo de Actuación frente al acoso laboral en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

La Resolución de 15 de junio de 2015 emitió un informe en el que se constataba y se consideraba que existían indicios suficientes de acoso laboral. Esa misma orden se solicitó a Doña Martina su traslado a un puesto de trabajo fuera del Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte.

La orden de 4 de agosto de 2015 desestimó el recurso de alzada interpuesto por Doña Martina.

El Juzgado de lo Contencioso Administrativo, estimó el recurso interpuesto por Doña Martina en demanda que impugnaba la Orden 4 de agosto de 2015 de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte que desestimó el recurso de alzada.

Esta sentencia consideraba que el Protocolo adolece de indefinición en su contenido, sin que se haya regulado de forma específica el contenido de la Resolución. Asimismo, la actuación administrativa no se desarrolló siguiendo las exigencias que deben regir en el procedimiento y la Comisión no otorgó las garantías de cualquier procedimiento administrativo.

Contra esta sentencia la diputación de Aragón interpuso un recurso de apelación ante el Tribunal Superior de Justicia, este recurso se desestimó, ratificando la sentencia del Juzgado de lo contencioso administrativo.

Capítulo 4

El procedimiento en el que nos encontramos es un recurso de apelación interpuesto por el funcionario Don Luciano.

Los hechos ocurridos son los siguientes:

Don Luciano es un funcionario de carrera sin antecedentes penales, perteneciente a la escala de Técnico Superior especialista de los organismos públicos con nivel 26 y perteneciente al grupo A. Este prestaba servicios en la Planta El Bocal desde su creación como investigador jefe, fue el único que desempeñaba este puesto hasta septiembre de 2005, en esa fecha se incorporó al mismo puesto de trabajo don Romualdo funcionario de carrera.

Don Luciano desde la incorporación de don Romualdo, dispuso un trato despectivo tanto personal como profesionalmente, cuestionando tanto en público como en privado, su capacidad para desempeñar de forma adecuada su actividad profesional, prohibiéndole e impidiéndole realizar de forma autónoma cualquier actividad de planificación o ejecución en los proyectos. Don Luciano ordenó a don Romualdo la realización de tareas de categoría inferior a las propias de su cargo, y de escasa cualificación, en muchos casos don Luciano ocultaba aquellas informaciones necesarias para ejercer de manera adecuada. Don Luciano de manera habitual ponía la supuesta incompetencia profesional delante de cualquiera, llegando a gritarle e incluso a propinarle collejas, a aislarle de los compañeros, a exigirle que mantuviera abierta la puerta de su despacho, a dificultarle su participación en cursos o congresos, a imponerle la fechas de las vacaciones, a no consentirle la realización de las guardias remuneradas fundamentándolas en su falta de competencia profesional, llegando a exigirle que fichara por él y por su colaboradora, al negarse a esta petición, don Luciano llegó a advertirle de las consecuencias, agravando su conducta hacia don Luciano.

Durante una reunión mantenida entre ambos, debido a que no se ponían de acuerdo, don Luciano empujó con ambas manos contra la pared y a sujetarle por el cuello a don Romualdo.

Don Romualdo padeció un trastorno adaptativo mixto con ansiedad, provocando que finalmente padeciera un trastorno adaptativo mixto con ansiedad y estado de ánimo depresivo, de gravedad moderada. Dicho trastorno requirió para su curación además de una primera asistencia facultativa, tratamiento psicológico y farmacológico. El trabajador estuvo impedido para el desempeño de sus ocupaciones habituales, restándole como secuela un trastorno adaptativo ansioso depresivo en fase de remisión. Además, presenta una fobia a su agresor y al entorno laboral. Don Romualdo fue declarado en situación de incapacidad temporal el día 28 de febrero del año 2007, cuando recibió el alta no se incorporó al mismo edificio, lo que le impidió seguir realizando su labor como investigador.

El Iter Procesal es el siguiente:

Don Romualdo inició el proceso de incapacidad temporal derivado de una contingencia de accidente de trabajo provocado por una situación de acoso laboral en el trabajo ante el Juzgado de lo Social de Santander, este se estimó condenando a don Luciano a un delito contra la integridad moral y a un delito de lesiones, la pena principal es de dos años y las prestaciones accesorias son inhabilitación especial el derecho al sufragio pasivo durante el tipo de condena, suspensión del empleo público de funcionario biólogo del Instituto español de oceanografía durante el tiempo de la condena, suspensión del cargo público de biólogo responsable de la planta de cultivo de algas marinas, prohibición de aproximarse a una distancia no inferior a

Tratamiento jurisprudencial del acoso laboral en la jurisdicción española, una aproximación.

doscientos metros, así como a comunicarse con el mismo y a una indemnización en concepto de responsabilidad civil.

En conclusión, la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social condenó a don Luciano como autor de un delito contra la integridad moral tipificado en el artículo 173.1 y 177 del Código Penal en relación de concurso ideal del artículo 77 con un delito de lesiones del artículo 147.1 del mismo cuerpo legal.

Don Luciano disconforme con la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social interpuso un recurso de apelación ante la Audiencia Provincial de Santander Sala, este es desestimado, confirmando la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social.

Los derechos fundamentales vulnerados son los siguientes:

El artículo 10.1 de la Constitución Española: *“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.”*

Las conductas a las que son sometidas don Luciano por parte de don Romualdo atentan contra su dignidad provocándole graves consecuencias, asimismo el comportamiento de don Luciano impide realizar de manera correcta el trabajo a don Romualdo provocando que no pueda desarrollar su personalidad.

El artículo 14 de la Constitución Española: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*

Pese a que don Luciano y don Romualdo poseían la misma escala, grupo profesional y cargo, don Luciano trata de manera menos desfavorable a don Romualdo, el primero impedía realizar las labores de investigación que tenía encomendado el segundo alegando una supuesta incompetencia. En otras ocasiones se le trata incluso mejor que a otras personas con escala, grupo profesional y cargo inferiores a las de don Romualdo.

El artículo 15 de la Constitución Española: *“Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra.”*

En este caso no solo se vulnera la integridad moral de don Romualdo, sino también la integridad física, porque don Luciano somete a agresiones físicas a don Romualdo, incluso en algunas ocasiones se somete a un trato degradante.

La Audiencia Provincial de Santander desestima el recurso de alzada interpuesto por Don Luciano. La Audiencia Provincial ha señalado que concurren elementos integrantes del artículo 174.1 del Código Penal: una acción agresiva, configurada por malos tratos de palabra y de obra, idóneos para menoscabar la salud psíquica de la víctima. Ejecutada con conocimiento y voluntad, con un resultado lesivo, tanto que la víctima precisó trato psicológico y psiquiátrico lo que tuvo incapacitado para el trabajo. Relación de causalidad ente la acción agresora y el resultado lesivo, ya que los padecimientos psíquicos se debieron a los actos degradantes

Capítulo 4

ejecutados por el acusado. Además, el hostigamiento fue prolongado en el tiempo, su relevancia considerable, y las consecuencias relevantes.

También se ha producido un delito tipificado en el artículo 173.1 del Código Penal fundado de hecho y de derecho. Se produjeron actos vejatorios reiterados que integran un trato degradante; y el resultado es un menoscabo grave a la integridad moral sufrida por la víctima sensaciones de sufrimiento psíquico humillante.

Este delito contra la integridad moral en concurso ideal con el artículo 77 del Código Penal con un delito de lesiones.

Por tanto, se confirma la sentencia de instancia que condena al acusado don Luciano como autor de un delito contra la integridad moral tipificado en el artículo 173.1 y 177 del Código Penal en relación de concurso ideal del artículo 77 con un delito de lesiones del artículo 147.1 del mismo cuerpo.

La Audiencia Provincial califica este comportamiento como acoso laboral por los siguientes motivos:

Desde la incorporación de don Romualdo al puesto de investigador en el Instituto Español de Oceanografía ha sido sometido a un hostigamiento y a una persecución por parte de don Luciano. Este ha calificado a don Romualdo de incompetente, impidiéndole realizar las labores de investigación que tenía encomendadas así como las guardias y descalificándole repetidas veces tanto personal como profesionalmente. Todos estos comportamientos revisten de una violencia psicológica, aunque en algunas ocasiones se produjo una violencia física, porque don Luciano propinó alguna colleja o cogió del cuello a Don Romualdo.¹⁰

Las conductas a las que fue sometidas don Romualdo por parte de don Luciano además de son carácter intenso, revisten de cierta gravedad. Es por este motivo que la Audiencia Provincial de Santander ratifica la sentencia del Juzgado de lo Social. En esta se califica el comportamiento de don Luciano como un delito contra la integridad moral y como un delito de lesiones.

Estos comportamientos no son esporádicos, sino que se produjeron durante dos años, desde la incorporación de don Romualdo al Instituto Español de Oceanografía.

Don Luciano dificultaba a don Romualdo su participación en cursos o congresos, le ocultaba información relevante para sus investigaciones y provocando que se aislara de sus compañeros. La finalidad de estos comportamientos no solo era dañar psíquicamente o moralmente a don Romualdo, sino también aislarlo de su entorno laboral.

Conviene analizar el pronunciamiento de la Audiencia Provincial y conocer porque se ha considerado esta conducta como un delito.

¹⁰ La SAP 1029/2014, de 30 de mayo se diferencia de las anteriores sentencias analizadas en que en esta se somete la víctima a una violencia física, como se ha analizado pocas veces se llega a esto, por ello este caso reviste de cierta gravedad.

Tratamiento jurisprudencial del acoso laboral en la jurisdicción española, una aproximación.

Para Patricia Tapia Ballesteros (2016):

En el artículo 173.1 de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal se tipifica el acoso laboral. Este está integrado dentro de los delitos contra la integridad moral.

El legislador reconoce que con la tipificación del acoso laboral se pretende sancionar penalmente “todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico privadas como en el de las relaciones jurídico públicas.

La SAP 1029/2014, de 30 de mayo nos encontramos ante una relación jurídica pública, es por este motivo que se ha utilizado este precepto para sancionar el comportamiento de don Luciano.

La acción acosadora se identifica con la realización de forma reiterada de actos hostiles o humillantes que no lleguen a constituir trato degradante. Esta identificación es un tanto subjetiva, es decir, dentro de estos actos hostiles o humillantes podemos encontrarnos desde no saludar, hasta burlas delante de otros compañeros o críticas mordaces o descalificaciones del trabajo realizado.

Don Luciano somete a don Romualdo a estos actos hostiles o humillantes mencionados en el artículo 173.1 de esta Ley Orgánica 5/2010. En este caso el acusado somete a la víctima a continuas descalificaciones tanto personales como profesionales, no le deja realizar determinadas funciones por una supuesta incompetencia de la víctima, le oculta información para que no pueda realizar su trabajo y así alegar una supuesta incompetencia, le impide realizar las guardias remuneradas, le hace peticiones desproporcionadas como que fiche por él o que mantenga la puerta de su despacho abierta, e incluso en algún caso le ha propinado collejas o le ha cogido del cuello.

También se establece una indeterminación respecto a la escala de gravedad de este acoso. Algunos autores consideran que se exige que sean varios tratos degradantes y que se lleve a cabo en un determinado contexto. Sin embargo, otros autores entienden que no tienen cabida estos tratos degradantes, ni de modo aislado ni de modo reiterado, y que para sancionarlos se debería acudir al primer párrafo de este precepto. El legislador lo que pretendía era sancionar penalmente aquellas conductas que, de ordinario no tendrían relevancia penal, pero a las que se quiere otorgar tal cuando se producen en el contexto de una relación laboral o funcional y prevaleciendo el sujeto activo de una posición de superioridad. Respecto a la posición de superioridad, no es necesario que exista una relación jerárquica entre el sujeto activo y el sujeto pasivo, sino que basta con que se establezca una relación de superioridad.

En la SAP 1029/2014, de 30 de mayo nos encontramos ante una relación funcional. Aunque ambos protagonistas tienen la misma ocupación, don Luciano ejerce una posición de superioridad respecto a don Romualdo.

Aunque, en el precepto no se determina el tiempo de reiteración del acto de acoso laboral. Para Sánchez Tomas (2011) y Tapia Ballesteros (2016) lo relevante no es que quede acreditada una suma de actos hostiles en un periodo de tiempo determinado, sino una pauta de conducta de creación de un ambiente de hostilidad de la víctima.

Capítulo 4

La SAP 230/2014, de 30 de mayo la conducta se establece durante un tiempo prolongado, en concreto dos años. Durante estos años se producen una serie de hechos que crean un ambiente de hostilidad, que provoca en don Romualdo grandes consecuencias psíquicas.

La Audiencia Provincial de Santander en su sentencia establece un concurso ideal de delitos conforme el artículo 77 del Código Penal con un delito de lesiones del artículo 177.

Para los delitos contra la integridad moral se ha establecido una regla específica en el artículo 177 del Código Penal. En este precepto se establece que “Si en los delitos contra descritos en los artículos precedentes, además del atentado a la integridad moral, se produjere una lesión o daño a la vida, o a la integridad física, salud, libertad sexual o bienes de la víctima o de un tercero, se castigaran los hechos separadamente con la pena que los corresponda por los delitos cometidos, excepto cuando aquel ya se halle castigado por la ley”.

De este modo, se produce un concurso real entre el delito de acoso laboral y el delito de lesiones cuando, fruto de la conducta acosadora, se deriva un acto a lesivo de la salud del sujeto pasivo.

En este caso la Audiencia Provincial ha considerado este concurso real entre ambos delitos.

Esta es la primera sentencia que califica como un delito el acoso penal sufrido por un empleado. Posterior a la SAP 1029/2014, de 30 de mayo, nos encontramos con la SAP 210/2017 de 21 de marzo, ambas se encargan de definir qué se entiende por trato degradante en la normativa española y en la normativa comunitaria. Sin embargo, la SAP 210/2017 de 21 de marzo, además de definir el acoso laboral conforme el artículo 173.1 párrafo dos, de la Ley 5/2010, también se encarga de poner en manifiesto la doctrina científica y la jurisprudencia penal para clarificar los elementos constitutivos de este violencia.

CONCLUSIONES

Como he tratado de poner de manifiesto, el acoso laboral no solo provoca consecuencias en la víctima, sino también en las organizaciones en las que aquel se integra, en este caso la Administración Pública. Además, de consecuencias de tipo económico en la sociedad, por el enorme gasto que conlleva cuando una persona tiene que pedir la baja por este motivo.

Es un tipo de violencia pluriofensiva, cuando se produce se vulneran diversos derechos fundamentales en la persona que lo sufre. Sin embargo, en el ordenamiento jurídico español no es tratada con la importancia que se merece, debido a que no existe ninguna norma específica que lo regule. Asimismo, tampoco encontramos una definición del acoso laboral, tan solo se define de manera general en la Ley 62/2003.

En cuanto a los datos de este acoso laboral, resulta llamativo que se presente con mayor frecuencia en la Administración Pública que en las empresas privadas. Este comportamiento es bastante reprochable si se produce en esta última, pero aún más si se produce en la Administración Pública, ya que esta debería ser un ejemplo para el resto de la sociedad en el trato con sus empleados.

La Administración Pública no debería tolerar este tipo de conductas, las debería de prevenir y en el caso de que se produzcan proceder a eliminarlas. Aunque, este comportamiento se sanciona en el Real Decreto 5/2015 es insuficiente, tan solo cita que en el caso de que se produzca el acoso laboral se sancionara con una falta muy grave, sin detallar que conductas son constitutivas de acoso laboral y sin establecer un concepto de este. Además, se publicó el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado, este se encarga de establecer un procedimiento en el caso de que se produzca este tipo de violencia y tiene como objetivo prevenir este tipo de conductas. Aunque, este Protocolo supone un avance significativo por lo citado anteriormente, sin embargo no tiene rango normativo, por tanto no es vinculante; en muchos casos no se aplica de manera correcta, y tan solo se ha publicado y adaptado en el caso de algunas Comunidades Autónomas.

Respecto, a los pronunciamientos de los Juzgados y Tribunales en los casos de acoso laboral por vía contencioso administrativa se suele indemnizar a las víctimas, pero pocas veces se sanciona a los culpables de este acoso laboral debido a que se relaciona la ejecución de este con el ente público o institución y no con las personas que ocupan estos.

Bajo mi punto de vista, se debería de establecer una normativa específica que regule el acoso laboral para hacer frente a este problema. Asimismo, se debería de concienciar a la sociedad para acabar con este problema.

Bibliografía

Álvarez Alonso, D. (2014) *La indemnización por lesión de derechos fundamentales en el ámbito laboral y la problemática de los daños morales*. Revista Relaciones Laborales. Volumen: 9

Álvarez Lombardía, J.C. (S.f.) *Acoso Laboral*.

Aramendi, P. (2002) *Acoso moral: su tipificación jurídica su tutela jurídica*. Diario jurídico de Aranzadi.

Arastey Sahún, M.L. (2012) *Los riesgos psicosociales en la apreciación de los tribunales: algunas cuestiones sobre la aplicación práctica de la Directiva marco 1989/391 CEE*. La Ley. Volumen: 11.

Arbones Lapena, H. I. (2014) *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva*. España: Albacete. Editorial: Bomarzo.

Asociación Pridicam (2016) *El maestro, el empleado público más afectado por el acoso laboral*. Recuperado de: http://www.mobbingmadrid.org/2016/11/el-maestro-el-empleado-publico-mas_21.html. Última consulta: 6/12/2016

Asociación Pridicam (2013) *El mobbing o acoso laboral en la Administración Pública*. Recuperado de: <http://www.mobbingmadrid.org/2013/10/el-mobbing-o-acoso-laboral-en-la.html>. Última consulta: 6/12/2016

Asociación Pridicam (2016) *Las causas del fracaso de los Protocolos de Acoso laboral en la Administración Pública*. Recuperado de: <http://www.mobbingmadrid.org/2016/11/las-causas-del-fracaso-de-los.html>. Última consulta: 6/12/2016

Asociación Pridicam (2015, Septiembre, 3) *¿ Los comportamientos que recibo en el entorno laboral son mobbing?* Recuperado de: <http://www.mobbingmadrid.org/2015/09/los-comportamientos-que-recibo-en-el.html>. Última consulta: 5/12/2016.

Asociación Pridicam (2015) *Qué debe saber el afectado de mobbing cuando está de baja o IT*. Recuperado de: <http://www.mobbingmadrid.org/2015/10/que-debe-saber-el-afectado-de-mobbing.html>. Última consulta: 6/12/2016

Asociación Pridicam (2015) *Recursos legales para los empleados públicos sometidos a acoso laboral*. Recuperado de: <http://www.mobbingmadrid.org/2015/06/recursos-legales-para-la-defensa-de-los.html>. Última consulta: 6/12/2016

Asociación Pridicam (2015) *Reglamento que regula el mobbing en la Administración General del Estado*. Recuperado de: <http://www.mobbingmadrid.org/2015/07/reglamento-que-regula-el-mobbing-en-la.html> . Última consulta: 6/12/2016

Borrajo Dacruz, E. (2006) *Acoso moral y presión laboral*. Revista de Actualidad Laboral. Volumen: número 3 de febrero de 2006.

Cabrera Vallet, A. (2014) *El acoso moral o mobbing y el informe psicológico forense*. *Diario de La Ley*. Volumen: 8445

Caro Muñoz, A. I.(2010) *Un análisis práctico sobre el fenómeno del mobbing en la universidad*. *Revista Jurídica de Castilla y León*. Volumen: 20.

CEPYME y Gobierno de Aragón (s.f) *Introducción: ¿qué es el acoso sexual?* Recuperado de: <http://www.conectapyme.com/gabinete/p3/guia/nivel4apartado1.html>. Última consulta: 10/2/2017

Conde Colmenero, P.(2008) *A propósito del concepto jurídico de acoso laboral y de la ausencia de definición legal pese al reconocimiento de la figura en el Estatuto Básico del Empleado Público*. *Aranzadi Social*. Volumen: 2008/498.

Cordero Saavedra, L. (2002) *El acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo. Un problema laboral con incipiente respuesta jurídica*. *Revista Española de Derecho del Trabajo*. Volumen: 110

Correa Carrasco, M. (2012) *La protección jurídica frente a los riesgos psicosociales en el trabajo estudio comparad*. *Revista Temas Laborales*. Volumen: 113.

Cubillo Rodríguez, C. (2008) *Tratamiento jurídico del mobbing*. España: Madrid. Editorial Universitaria Ramón Acebes.

De la Flor Fernández, M. L. (S.F) *Análisis de la Regulación Jurídico Laboral de los Riesgos Psicosociales*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Del Valle Pascual, J.M.et al (2005) *El concepto de mobbing en España. Teoría y práctica jurisprudencial. Una propuesta para su prueba y proscripción en la Universidad*. *Revista del Derecho del Trabajo y la seguridad Social*.Volumen:22.

Díaz García, D. (2013) *¿Qué es el soft law?* Recuperado de: <http://queaprendemoshoy.com/que-es-el-soft-law/>. Última visualización: 15/05/2017

Escudero Moratalla, J. F. y Poyatos Matas, G. (2003). *Acoso laboral: diversas posibilidades procesales para ejercitar la acción*. *Revista de Actualidad Laboral*. Volumen (47-48), PP. 8-10.

Espluga Trend, J. y Mayoral Blasco, S. (2009) *Mobbing: ¿un problema de perfiles psicológicos o un problema de organización del trabajo? Dos estudios de caso*. *Cuaderno o Revista de Relaciones Laborales*. Volumen: 28.

Fabregat Monfort, G. et al. (2012) *Acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo: un tratamiento integral*. España: Albacete. Editorial: Bomarzo.

Fernández López, V. (2016) *Bournout: consumidos por el trabajo*. Recuperado de: <http://www.webconsultas.com/mente-y-emociones/trabajo-y-tiempo-libre/burnout-consumidos-por-el-trabajo-8363>. Última visualización: 10/04/2017

Fidalgo, A. M. y Piñuel, I. (2004) *La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing*. *Psichotema* 2004. Volumen 16.

Frago Amada, J.A. (2012) *Mobbing o acoso laboral, Concepto y legislación aplicable*. Recuperado de: <http://enocasionesveoreos.blogspot.com.es/2012/07/mobbing-o-acoso-laboral-concepto-y.html>. Última consulta: 29/11/16

García-Allen, J.(s.f) *Los seis tipos de mobbing o acoso laboral*. Recuperado de: <https://psicologiaymente.net/organizaciones/tipos-de-mobbing-acoso-laboral>. Última consulta: 10/2/2017.

García González, I. (2016) *Aproximación y abordaje al acoso laboral*. España: Madrid. Asociación Pridicam.

García Rodríguez, Y. (s.f) *Concepto, evaluación y prevención del acoso moral en el ámbito universitario*

García Villa, J. (S.F) *La incidencia del Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo*.

Gasco García., E. (2011) *Acoso laboral o mobbing*. Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca.

Giner Alegría, C.A. (2011) *Aproximación conceptual y jurídica al término de acoso laboral*. Anales Derecho. Volumen (29), 224-245

Gómez Martín, A. (2011) *Aspectos procesales en relación al tratamiento del mobbing*. Diario La Ley. Volumen:7612.

Hirigoyen, M.F. (2001) *El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso*. Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.

Jurado Segovia, A. (2008) *Acoso moral en el trabajo: análisis jurídico laboral*. España La Ley.

Kahale Carrillo, D. J. (2008) *El acoso laboral en la Administración Pública. Reflexiones a la luz del Estatuto Básico del empleado público*. Revista CEF Legal. Volumen:144.

Ledesma Bartret, F. (2006) *El mobbing y la responsabilidad patrimonial de las administraciones públicas*. Revista Estudios de Derecho Judicial. Volumen: 94.

Llovera, S., Alfaro, R. y Bautista, J.(2014) *Acoso Laboral: Un análisis normativo y jurisprudencial*. Recuperado de: <http://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/23556/Arti%CC%81culo%20Mobbing%20P%20ROTHIUS.pdf>. Última consulta: 12/11/2016

Lorenzo de Membiela, J.B. (S2005) *El daño moral como sustrato del acoso moral*.

Lorenzo de Membiela, J.B. (2005) El principio de no discriminación y su aplicación al acoso moral. Revista de Actualidad Administrativa, La Ley. Volumen: 17.

Luelmo Millán, M.A.(2003) *Acoso moral: una reforma normativa y cinco propuestas de objetivación jurídica*. Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Volumen: Número extraordinario 2003.

Marcos González, J.I y Escribano Villán, E. (S.F) *Guía práctica de para demandar por acoso moral ante el orden social*.

- Mayoral Blasco, S. (2010) *Mobbing: modelos explicativos y acción sindical*. Cuaderno o Revista de Relaciones Laborales.
- Meléndez Morillo-Velarde, L. (2007) *Nuevas tecnologías y riesgos psicosociales*. Revista Española de Derecho del Trabajo. Volumen: 184.
- Menéndez Sebastián, P. (2016) *El acoso como fuente de responsabilidad patrimonial de la administración. Criterios de actuación y valoración*. Revista jurídica de Castilla y León. Volumen: 38.
- Montoya Melgar, A. (2008) *El acoso en el trabajo y su encuadramiento jurídico*. Civitas: Revista Española de derecho del trabajo núm.140
- Morato García, L. (2015) *TFG: Modalidades contractuales en la Administración Pública*. Presentado en la Universidad de Valladolid.
- Narvárez Rodríguez, A. (2011) *El mobbing en el ámbito de la jurisdicción contencioso administrativa*. Diario La Ley. Volumen: 7612.
- Núñez Fernández, J. (2010) *Aspectos esenciales del nuevo delito de acoso laboral y sus antecedentes jurisprudenciales como trato degradante*. Diario La Ley. Volumen: 7534.
- Palomar Olmeda, A. (2003) *Derecho de la función pública. Régimen jurídico de los funcionarios públicos*. España: Dykinson.
- Paiva Medeiros de Olivera, F. (2005) *El acoso laboral*. Universidad de Valencia.
- Perez Agulla, S. (2013) *Doctrina de suplicación sobre el acoso laboral*. Revista Española de Derecho del Trabajo. Volumen: 158. (pp 281-297)
- Pinagua Duce, A. (2012) *El acoso laboral en las administraciones públicas, estado de la situación y posibles salidas*. Diario de La ley. Volumen: 5591.
- Piñuel y Zabala, I. (2001) *Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Bilbao: España. Editorial: Sal Terrae.
- Piñuel y Zabala, I. y Oñate Cantero, A. (s.f) *Resultados del barómetro Cisneros sobre violencia en el entorno laboral y de las administraciones públicas*. Recuperado de: <http://www.uv.es/igualtat/recursos/actuacio/EI%20informe%20Cisneros.pdf>. Última consulta: 15/3/2017.
- Requena Aguilar, A. (2014) *Pena de dos años de cárcel por un caso de acoso laboral en el sector público*. Recuperado de: http://www.eldiario.es/economia/Instituto-Espanol-Ocenografia-efectivas-afectado_0_272273093.htm. Última visualización: 25/05/2017.
- Roales Paniagua, E. (2010) *El acoso moral en el trabajo: Causa inespecífica de despido disciplinario*. Aranzadi Social. Volumen: 19/2010.
- Rodríguez Cardo, I. A. (2014) [El resarcimiento de los daños morales sufridos por el trabajador: Concepto, valoración y cuantificación](#). Nueva Revista Española del Derecho del Trabajo. Volumen: 167.

- Rodríguez- Magariños, F. (2008) *Mobbing como accidente laboral: Crónica de un consideratium jurídico*. Revista General de Seguridad Social. Volumen: 18.
- Rodríguez Pérez, M.C. (2014) *El tratamiento jurídico laboral del acoso moral y psicológico en el trabajo*. Universidad Autónoma de Madrid: Madrid. Documento impreso
- Rojas Rivero, G. P. (2007) *Códigos de buenas prácticas contra el acoso sexual y el acoso moral*. España. Editorial: La Ley.
- Romero Rodelas, M.J. (2005) *El estrés laboral como factor desencadenante de los riesgos psicosociales. Su posible protección en el ámbito de la empresa: especial referencia al Acuerdo Europeo sobre el estrés laboral*. Revista del Trabajo y de la Seguridad Social. Volumen: 22.
- Sagardoy Bengoechea, J.A. (2005) *Los derechos fundamentales y el contrato de Trabajo*. España: Civitas Ediciones.
- Sainz Ruiz, J.A. (2011) *El mobbing en su ámbito más propio: la jurisdicción social*. Diario La Ley. Volumen: 7612.
- Salvador Concepción, R. (2016) *Formas de persecución. Del acoso psicológico en el trabajo. Principales cuestiones y controversias*. Revista General del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Volumen: 42.
- Sánchez Garrido, J. A. (2011) *La consideración penal del mobbing*. Diario La Ley. Volumen: 7612.
- Sánchez Tomás, J.M.(2011)*Los delitos de acoso laboral e inmobiliario*. En Álvarez García, F. J. *Derecho Penal Español, Parte Especial (I)*. (pp. 459-488). España: Barcelona. Editorial: Wolters Kluwers.
- Sauquillo, M.R. (2011) *Mantener a un funcionario desocupado será acoso laboral*. Recuperado de: http://elpais.com/diario/2011/06/04/sociedad/1307138408_850215.html. Última consulta: 10/ Diciembre /2016
- Segoviano Ataburuaga, M. L. (2004) *El difícil equilibrio entre el poder del empresario y los derechos fundamentales de los trabajadores*. Revista jurídica de Castilla y León. Volumen: 2.
- Soto Suarez, C. (2013) *Diversos tipos de mobbing y conceptos relacionado*. Boletín del Ministerio de Justicia. Volumen: 2159.
- Soto Suarez, C. (2014) *La tipificación expresa del acoso laboral en el código penal. Modelos explicativos y fases del mismo*. Boletín del Ministerio de Justicia. Volumen: 2168.
- Tapia Ballesteros, P. (2016) *El nuevo delito de acoso o stalking*. España: Barcelona. Editorial: Wolters Kluwers.
- Tapia Ballesteros, P.(2014) *La Discriminación Laboral Análisis del Artículo 314 del Código Penal*. España: Valencia. Editorial: Tirant to Blanch.
- Universia (s.f) *Mobbing en la universidad*. Recuperado de: <http://www.universia.es/mobbing-universidad/mobbing-acoso-psicologico/at/1121971>. Última consulta: 4/12/2016

Vázquez (s.f) *Mobbing en la función pública*. Recuperado de: <http://www.tuabogadodefensor.com/mobbing-en-la-funcion-publica/>. Última consulta: 4/12/2016

Velasco Portero, M.A. et al.(2010) "*Mobbing*", *acoso laboral y acoso por razón de sexo : guía para la empresa y las personas trabajadoras*. España: Madrid. Editorial: Tecnos.

Velázquez, M.(2002) *La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o mobbing*. Revista del INSHT. Volumen: Manuel Velázquez.

Xiol Ríos, J.A. (2006) *El mobbing (acoso psicológico) en la función pública*. Revista Estudios de Derecho Judicial. Volumen: 94

ANEXOS

1. Legislación

- Española

Constitución Española, 29 de diciembre de 1978 (1978) Boletín Oficial del Estado núm.-311, de 29 de diciembre. Recuperado de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado núm.:269, de 10 de noviembre de 1995, pp. 32590-32611. Recuperado de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1995-24292

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Boletín Oficial del Estado núm. 71, de 23 de marzo de 2007, pp. 12611 – 12645. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>

Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Boletín Oficial del Estado núm.: 152, de 23 de junio de 2010, pp. 54811-54883. Recuperado de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-9953

Ley Orgánica 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. Boletín Oficial del Estado núm. 313 de 31 de diciembre de 2013. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-23936>

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Boletín Oficial del Estado núm.: 261, de 31/10/2015

Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado. Boletín Oficial del Estado núm.36 de 10 de febrero de 2010. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-2161>

- Normativa comunitaria

Directiva 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. DOUE núm.: 183, de 29 de junio de 1989, pp.1-8. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1989-80648>

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. Recuperado de: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32000L0043>

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. DOUE núm.:303, de 2 de diciembre de 2000, pp.16 a 22. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2000-82357>

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. DOUE núm.:269, de 5 de octubre, de 2002, pp.15-20. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2002-81758>

- **El *soft law***

Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado. Boletín Oficial del Estado núm.: núm. 130, de 1 de junio de 2011, pp. 53956 – 53969

2. Jurisprudencia consultada

STSJ, S. 3ª, 3715/1997, de 17 de marzo.

STS -/2001, de 23 de julio (Rec. Núm. 3715/1997)

STSJ, S.1ª, de 12 de septiembre (Rec.Núm.3806/2002).

STSJ, S. 1ª,265/2008, de 7 de abril.

SJCA, 290/2011, de 27 de junio.

SJCA, S.3ª,163/2011, de 16 de septiembre

STSJ, S.1ª, 317/2012, de 13 de junio.

STS, S.1ª,442/2012, de 28 de Junio.

STSJ, S.6ª,740/2012, de 11 de octubre.

SAP, S. 3ª, 230/2014, 30 de mayo.

STSJ, S.3ª,2299/2014, de 14 de noviembre.

STSJ, S.10ª,472/2015, de 6 de julio.

STSJ, S.4ª,533/2015, de 10 de julio.

STSJ, S.2ª,610/2015, de 22 de julio.

STSJ, S.2ª,745/2016, de 25 de enero.

SAP, S.2ª,354/2017, de 21 de marzo.

1. Jurisprudencia relativa al acoso laboral

STSI, S.1ª, de 12 de septiembre (Rec.Núm.3806/2002).

STSI, S. 1ª,265/2008, de 7 de abril.

STSI, S.1ª,317/2012, de 13 de junio.

STSI, S.1ª,442/2012, de 28 de junio.

STSI, S.4ª,533/2015, de 10 de julio.

STSI, S.2ª,610/2015, de 22 de julio.

STSI, S.2ª,745/2016, de 25 de enero.

2. Jurisprudencia relativa al acoso laboral a funcionarios públicos

STS -/2001, de 23 de julio (Rec. Núm. 3715/1997)

SJCA, S.-,290/2011, de 27 de junio.

SJCA, S.3ª,163/2011, de 16 de septiembre.

STSI,S.6ª,740/2012 de 11 de octubre.

SAP, S.3ª,230/2014, de 30 de mayo.

STSI, S.3ª,2299/2014, de 14 de noviembre.

STSI, S.10ª,472/2015, de 6 de julio

STSI, S.3ª,126/2017, de 17 de marzo.

SAP, S.2ª,354/2017, de 21 de marzo.

3. Jurisprudencia en el ámbito Contencioso Administrativo de acoso laboral a funcionarios públicos

STS -/2001, de 23 de julio (Rec. Núm. 3715/1997)

STJCA, S.-, 290/2011 de 27 de junio de 2011.

SJCA, S.3ª, 163/2011 de 16 de septiembre.

STSI, S.6ª,740/2012, de 11 de octubre.

STSI, S.3ª,2299/2014, de 14 de noviembre.

STSI, S.10ª, 472/2015, de 6 de julio.

STSI, S.3ª,126/2017 de 17 marzo.

4. Jurisprudencia en el ámbito Penal de acoso laboral a funcionarios públicos

SAP, S.3ª, 230/2014 de 30 de mayo.

SAP, S.2ª, 210/2017 de 21 de marzo.

