

JUZGADO DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO NÚMERO 1 DE ELCHE

ILMO. SR. MAGISTRADO-JUEZ:

D. Augusto González Alonso

PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS
FUNDAMENTALES N.º [REDACTED] 2019.

SENTENCIA N.º [REDACTED] 2020

En Elche (Alicante), a [REDACTED] de 2020.

El Ilmo. Sr. D. Augusto González Alonso, Magistrado-Juez titular del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Elche, ha visto los presentes autos del recurso contencioso-administrativo antes referenciado, tramitado por el procedimiento especial para la protección de los derechos fundamentales de la persona y, en virtud de la potestad conferida por la soberanía popular y en nombre de S.M. El Rey de España, ha dictado la presente resolución.

DEMANDANTE/S: [REDACTED] Esta parte ha actuado en el presente procedimiento representada y defendida por el letrado [REDACTED]

ADMINISTRACIÓN DEMANDADA: EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TORREVIEJA (ALICANTE), representado por el procurador [REDACTED] y defendido por el letrado [REDACTED]

CODEMANDADOS:

[REDACTED] representado y defendido por el letrado [REDACTED]

[REDACTED] representado por el procurador [REDACTED] y defendido por el letrado [REDACTED]

[REDACTED] representado por el procurador [REDACTED] y defendido por el letrado [REDACTED]

[REDACTED] representado por el procurador [REDACTED] y defendido por el letrado [REDACTED]

ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA RECURRIDA: Desestimación presunta, por silencio administrativo, de la solicitud presentada por la parte demandante el [REDACTED] 2018 requiriendo de la Administración Pública demandada que le declare víctima de un proceso de acoso laboral (*mobbing*) por diferentes mandos de la Policía Local de Torrevieja, se activen las medidas preventivas necesarias y se le abonen 32.779 € en concepto de indemnización por daños y perjuicios.

CUANTÍA: A efectos de lo dispuesto en los artículos 40 y concordantes de la LJCA y del régimen de recursos contra esta sentencia, atendida la naturaleza y efectos de la

[REDACTED]

actuación administrativa recurrida, se fija la cuantía de este procedimiento en la cantidad de 32.799 euros.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Turnado a este Juzgado el escrito de demanda interponiendo recurso contencioso-administrativo contra la actuación administrativa indicada en el encabezado de esta sentencia, y en cumplimiento de los trámites previstos para este procedimiento especial para la protección de los derechos fundamentales de la persona en los artículos 114 a 121 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (en adelante, LJCA), el Letrado de la Administración de Justicia requirió con carácter urgente al órgano administrativo correspondiente acompañando copia del escrito de interposición, para que en el plazo máximo de cinco días a contar desde la recepción del requerimiento, remitiese el expediente acompañado de los informes y datos que estime procedentes, con apercibimiento de cuanto se establece en el artículo 48 de la LJCA, debiendo dicho órgano administrativo, además, comunicar el expediente a todos los que aparezcan como interesados en el mismo, acompañando copia del escrito de interposición y emplazándoles para que puedan comparecer como demandados ante este Juzgado en el plazo de cinco días.

SEGUNDO.- Recibido que fue el expediente administrativo, se dictó por el Letrado de la Administración de Justicia Diligencia de Ordenación de fecha [REDACTED]/2019, ordenando la prosecución de las actuaciones de este procedimiento especial y poner de manifiesto el expediente y las actuaciones al recurrente, emplazándole para interponer demanda y acompañar los documentos en que se base en legal término, lo que la parte demandante verificó en tiempo y forma.

En síntesis, se expone en la demanda que el actor es funcionario de carrera del cuerpo de Policía Local de Torreveja, con categoría profesional de agente, además de representante sindical [REDACTED]. Añade que desde comienzos del año 2009 el demandante viene sufriendo un sistemático proceso de acoso laboral o *mobbing* por parte de los mandos de la Policía Local de Torreveja que se han manifestado en actuaciones como la constante apertura de expedientes disciplinarios que finalizan sin sanción alguna, escritos vejatorios, patrullas individuales, denegación injustificada o por silencio de vacaciones y permisos, suministro de material defectuoso para el ejercicio de su trabajo, mofas y burlas en público, denegación de cambio de destino, y escritos anónimos con insultos y descalificaciones. Como consecuencia de todo ello, el actor ha sufrido largos periodos de baja por procesos ansioso-depresivos de estrés laboral. Todas estas actuaciones no han sido atajadas por la Administración Pública demandada, al no iniciar ninguna actuación disciplinaria contra los mandos de la Policía Local denunciados, y por no haber activado el protocolo de *mobbing* aprobado por el Ayuntamiento de Torreveja. Por todas estas razones considera vulnerados los artículos 15, 18 y 28 de la Constitución Española que reconoce el derecho a la integridad física y moral, así como los artículos 3, 4 y 5 de la Directiva Comunitaria 76/2007, de 9 de febrero, y los artículos 14.h) y 14.l) del EBEP.

Resultando la pretensión de la parte actora la nulidad de la actuación administrativa recurrida, con el reconocimiento como situación jurídica individualizada de haber sufrido y ser víctima de acoso laboral o *mobbing* con vulneración de los derechos fundamentales invocados, del derecho a la adopción de las medidas preventivas reguladas en el Protocolo de Mobbing del Ayuntamiento de Torreveja, y del derecho a ser indemnizado

por los daños y perjuicios sufridos en la cantidad de 32.799 €. Todo ello con la imposición de costas a la Administración Pública demandada.

TERCERO.- Formalizada la demanda, se acordó dar traslado de la misma al Ministerio Fiscal, a la Administración Pública demandada y a las partes codemandadas personadas mediante Diligencia de Ordenación de fecha [REDACTED] 2019, concediéndoles plazo común e improrrogable de ocho días para formular escritos de alegaciones y acompañar los documentos que estimasen oportunos.

Todas las partes formularon escritos de alegaciones en tiempo y forma, salvo el Ministerio Fiscal a quien le precluyó tal trámite, al igual que el trámite de proposición de prueba.

Por parte de la Administración Pública demandada se alegó, en síntesis, que los hechos expuestos por la parte actora carecen de fuerza probatoria suficiente, sin que por el demandante se acredite que los expedientes disciplinarios incoados carecieran de fundamento en su incoación y sin que la acumulación de incidencias de este tipo permitan concluir una situación de acoso laboral más allá de un conflicto laboral. Asimismo, alega que los hechos puestos de manifiesto por el actor se han producido a lo largo de un periodo de tiempo muy extenso (desde 2009) lo que hace razonable que en la vida laboral de un funcionario pueda haber incidencias en relación con permisos, turnos, vacaciones o deficiencias en el material, de lo que tampoco puede deducirse una situación institucionalizada de acoso laboral. Sobre la activación del protocolo de acoso laboral, la Administración distingue una situación inicial en el año 2014 en que faltaba la designación de un especialista en salud mental para constituir la Comisión de Instrucción de Acoso Laboral, y la situación a resultas de la reclamación presentada en el año 2018 en el que se realizaron actuaciones por parte de la Administración demandada para designar un mediador que finalmente no fue del agrado de la parte actora. Además, el actor, si bien estuvo durante determinados periodos en baja laboral, sin embargo no dejó de percibir sus retribuciones e indemnizaciones correspondientes, sin que hubiese consecuencias incapacitantes.

En sus fundamentos de derecho, la Administración Pública demandada alega, como cuestiones procesales previas, que debe transformarse el presente procedimiento de derechos fundamentales en un procedimiento abreviado con tramitación escrita, y que ha prescrito la reclamación relativa a las dolencias de salud por haber finalizado mucho antes los periodos de incapacidad temporal. Sobre el fondo del asunto, la Administración alega que no concurren los elementos típicos del acoso laboral, ya que se trata de hechos que son meras incidencias en la vida laboral de un funcionario, no concurre una estrategia generalizada e institucionalizada de acoso laboral, el Ayuntamiento intervino al menos en la última fase de los hechos, no hubo una actitud persistente de persecución u hostigamiento sistemático sino incidencias a lo largo de un periodo de tiempo, no hubo habitualidad por falta de reiteración y no hubo elemento intencional. Subsidiariamente, la Administración municipal considera que aunque en un primer momento no activara el protocolo de *mobbing*, posteriormente sí lo hizo, hubo reacción municipal y ánimo de solventar el problema, debiendo en consecuencia moderarse la petición indemnizatoria por daño moral al 50 % de la suma reclamada, sin que proceda en ningún caso cantidad alguna por los periodos de incapacidad. Suplica de este Juzgado una sentencia íntegramente desestimatoria de la demanda con expresa condena en costas al recurrente, o de forma subsidiaria, una estimación parcial con una condena al abono de la suma de 5.000 €.

Por parte del codemandado, [REDACTED] se contestó a la demanda alegando la no veracidad de los hechos descritos por el actor, su no participación en los mismos, la carencia de justificación de la indemnización solicitada, y sustentando jurídicamente la contestación en los tres elementos que configuran la institución del acoso laboral o *mobbing*, sin mayor explicación sobre su concurrencia o no concurrencia en el caso de autos. Solicita la íntegra desestimación de la demanda con condena en costas a la parte demandante. Posteriormente, este codemandado se adhiere – mediante un escrito de fecha [REDACTED] 2019 – a las causas de inadmisión opuestas por la representación de [REDACTED]

Por parte de los codemandados, [REDACTED] y [REDACTED] contestan a la demanda en sendos escritos de similar contenido, oponiendo en primer lugar como causa de inadmisibilidad la prescripción de la acción y la inexistencia de actividad susceptible de impugnación, ya que no existe silencio administrativo y, además, no se ha agotado la vía administrativa.

[REDACTED] alega que el actor solo le achaca realmente no dirigirse a él por su nombre y hacerlo siempre a través de su número de identificación, lo que niega que haga sistemáticamente, además de no haber participado en la incoación o denuncia de expediente disciplinario alguno, encomendado labores ingratas o patrullas individuales, haber denegado permisos o vacaciones, tener responsabilidad alguna sobre la obsolescencia o mal funcionamiento del material o haberse mofado del actor. Sobre los motivos de inadmisión, subraya: concurre la causa del artículo 51.1.c) LJCA por haberse interpuesto el recurso contra una actividad no susceptible de impugnación porque no hay silencio administrativo ni expreso ni presunto, y ello porque frente a la solicitud del actor de fecha [REDACTED] 2018 sí hubo respuesta expresa abriendo el expediente [REDACTED] 2018 y requiriéndole de documentación y de la posibilidad de acogerse a mediación, sin obtener respuesta inicial del actor y obteniendo luego una respuesta identificando a los que considera responsables del acoso laboral padecido, para luego acudir a la vía judicial; asimismo, concurre una segunda causa de inadmisión que es la inadecuación del procedimiento especial de derechos fundamentales cuando el actor identificó en todo momento su escrito rector como un procedimiento abreviado por la vía del artículo 78 LJCA; y aprecia esa misma parte una tercera causa de inadmisión que es la extemporaneidad del recurso por haberse interpuesto más de siete meses después de la actuación administrativa. Termina suplicando de este Juzgado la desestimación íntegra de la demanda con condena en costas al demandante.

[REDACTED] contesta a la demanda, alegando que el actor aquí denunciante de una situación de acoso laboral ha sido también autor de misivas y escritos injuriosos y despectivos hacia los mandos de la Policía Local de Torrevieja. Refutando cada uno de los hechos transcritos por el actor en su demanda, el aquí codemandado aclara que en algunos de los expedientes disciplinarios no tuvo intervención alguna, otros fueron meros expedientes informativos, otros proceden de denuncias de un grupo de comerciantes de la localidad, y que la sentencia absolutoria dictada por el Juzgado de Instrucción nº 3 de Torrevieja el [REDACTED] 2014 contuvo dicho fallo por una mera cuestión formal, pero recoge en sus fundamentos de derecho la existencia de pruebas sobre la comisión por el actor del ilícito penal. Añade que algunas de las actuaciones que el actor considera propias del acoso laboral (sobre permisos y vacaciones) lo han sido dentro del marco de la normativa aplicable o de las necesidades justificadas del servicio y sin que se haya actuado discriminando a agente alguno, que el suministro de material para el desarrollo laboral se ha hecho sin discriminación alguna y atendiendo al material disponible, que siempre se le han computado las horas sindicales como trabajo efectivo, que el actor emplea

igualmente un lenguaje descalificatorio con los mandos, que las decisiones sobre los destinos de los funcionarios de Policía Local correspondía desde el año 2016 al propio alcalde y no al codemandado, que no identifica ni da detalles de determinados comportamientos de los que se queja, que sí se incoaron expedientes disciplinarios a los mandos (por ejemplo, al comisario jefe), que sí se han realizado actuaciones para activar el protocolo anti *mobbing*, que el Ayuntamiento sí contestó por escrito al Sindic de Greuges, y que la resolución de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana corresponde a un caso (“asunto [REDACTED]”) ya archivado penalmente.

Sobre los motivos de inadmisión, la contestación a la demanda de [REDACTED] reproduce textualmente los ya expuestos por el anterior codemandado, [REDACTED] concurre la causa del artículo 51.1.c) LJCA por haberse interpuesto el recurso contra una actividad no susceptible de impugnación porque no hay silencio administrativo ni expreso ni presunto, y ello porque frente a la solicitud del actor de fecha 27/06/2018 sí hubo respuesta expresa abriendo el expediente [REDACTED] 2018 y requiriéndole de documentación y de la posibilidad de acogerse a mediación, sin obtener respuesta inicial del actor y obteniendo luego una respuesta identificando a los que considera responsables del acoso laboral padecido, para luego acudir a la vía judicial; asimismo, concurre una segunda causa de inadmisión que es la inadecuación del procedimiento especial de derechos fundamentales cuando el actor identificó en todo momento su escrito rector como un procedimiento abreviado por la vía del artículo 78 LJCA; y aprecia esa misma parte una tercera causa de inadmisión que es la extemporaneidad del recurso por haberse interpuesto más de siete meses después de la actuación administrativa. Termina suplicando de este Juzgado la desestimación íntegra de la demanda con condena en costas al demandante.

Por último, el codemandado [REDACTED] contesta a la demanda, oponiendo en primer lugar su falta de legitimación pasiva por estar jubilado desde el [REDACTED] 2015 sin que ya tenga relación laboral alguna con el actor. A partir de ahí, en una confusísima contestación (fruto, sin duda, de una lamentable técnica de reproducir parte del contenido de la contestación de otros codemandados e ir completando determinadas alegaciones), este codemandado mezcla motivos de inadmisión con el fondo del asunto, de modo que por una parte opone la excepción de prescripción de la acción y la incongruencia de la demanda por solicitar la nulidad de un acto inexistente cuando el acto sí ha existido al activarse el protocolo de *mobbing* habiéndose dado respuesta expresa por la Administración abriendo el expediente [REDACTED] 2018 y requiriéndole de documentación y de la posibilidad de acogerse a mediación, sin obtener respuesta inicial del actor y obteniendo luego una respuesta identificando a los que considera responsables del acoso laboral padecido. Añade que el actor no pretende que se active el citado protocolo porque procede luego a desistir del mismo (contradiendo sus propios actos), y lo que pretende en realidad es aprovechar una inercia judicial de otros procesos sobre este asunto seguidos en esta sede para obtener una indemnización económica. Invoca posteriormente otra causa de inadmisión como es la presentación de la demanda fuera de plazo, y se remite a otros argumentos expuestos en los escritos de los otros dos codemandados.

En relación con el fondo del asunto, [REDACTED] expone que el actor no estuvo bajo su dependencia jerárquica, que no organizaba los servicios ni vacaciones, permisos u otros derechos, ni actuó en ninguno de los expedientes disciplinarios que se le incoaron. Tan solo actuó como instructor en un atestado por una falta contra el orden público de la que el actor fue luego absuelto. Sin embargo, expone que [REDACTED]

█ ha denunciado al codemandado en numerosas ocasiones, que acumula incidencias de todo tipo creando un cajón de sastre en que todo lo que no es de su agrado constituye un acoso laboral, y que el resultado de varias de esas denuncias ha sido contrario a sus intereses; así, en las Diligencias previas █ se ha dictado un Auto de sobreseimiento provisional de fecha █/2019 por el Juzgado de Instrucción nº 2 de Torreveja en relación con la imputación de los delitos de prevaricación y falsedad documental en el denominado "asunto █"; igualmente, otra denuncia por prevaricación fue archivada por el Juzgado de Instrucción nº 1 de Torreveja mediante Auto de fecha █ posteriormente confirmado por Auto de la Sección Séptima de la Audiencia Provincial en Elche de fecha █ en el recurso █ lo que confirma que la decisión de iniciar un expediente disciplinario contra el actor no fue arbitrario, teniendo en cuenta que dicho expediente fue incoado por el entonces Director General de la Policía. Expone el codemandado que el aquí actor ha ofendido por escrito a los mandos de la Policía Local. Y respecto de las sentencias que expone como antecedentes en su demanda, el aquí codemandado alega que las mismas fueron dictadas sin emplazamiento a los interesados por lo que no tuvieron posibilidad alguna de defensa, y en concreto respecto de la sentencia █/2014, la misma absuelve al actor por una cuestión formal, constando probado el ilícito penal cometido. Y respecto de la carta de despedida por jubilación del codemandado, no resulta posible que sea utilizada por todos los policías locales que han iniciado un recurso por acoso laboral cuando considera que si iba dirigido a otro policía no podía entenderse también dirigida frente a D. █ al mismo tiempo. Por último, el codemandado contesta que la resolución de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana corresponde a un caso ("asunto █") ya archivado penalmente. Termina, además de dar por reproducidos todos los motivos de inadmisión del recurso invocados por los otros dos codemandados, por solicitar de este Juzgado una sentencia desestimatoria con expresa condena en costas a la parte demandante.

CUARTO.- Por Auto de █ este Juzgado acordó recibir el pleito a prueba, habiéndose propuesto y practicado las que fueron declaradas pertinentes, consistentes en la documental adjunta, el interrogatorio de partes, testifical, testifical-pericial y pericial judicial. Es de destacar que este procedimiento ha experimentado un retraso extraordinario en su tramitación, precisamente debido a la práctica de las pruebas interesadas por las partes, ya que constan en autos varias suspensiones de los señalamientos de los actos de prueba (por coincidencia de otras vistas en otros órganos judiciales, por enfermedad de los letrados de los codemandados o por otras circunstancias a ellos imputables), además de la tacha de testigos y la renuncia expresa de hasta dos peritos judiciales.

El resultado de las pruebas practicadas obra unida a estos autos, y tras la presentación de conclusiones por todas las partes personadas en tiempo y forma (por la parte actora mediante escrito de fecha █/2020, por el codemandado █ mediante escrito de fecha █/2020, por el codemandado █ mediante escrito fechado el █/2020, por los codemandados █ mediante un mismo escrito de la misma fecha █/2020, y por el Ayuntamiento de Torreveja mediante escrito de fecha █/2020, sin que por parte del Ministerio Fiscal se hayan formulado conclusiones, precluyéndole el trámite mediante Diligencia de Ordenación de fecha █/2020), se declararon las actuaciones conclusas y los autos vistos para sentencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-Por el elevado número de errores o imprecisiones procesales detectados en este procedimiento especial de protección de los derechos fundamentales, dada su relevancia y la importancia de mantener un extremo rigor en su utilización por las partes, es preciso detenerse en determinadas aclaraciones a las partes personadas en este proceso.

Una primera precisión ha de hacerse en relación con el régimen jurídico invocado por la parte actora en defensa de sus pretensiones en su escrito de demanda, y es que se incumplen los requisitos procesales previstos en el artículo 56.1 de la LJCA y, supletoriamente, en el artículo 399 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil en el escrito rector cuando primero se invoca la lesión de los artículos 15 y 18 de la Constitución Española (añadiendo ya un precepto más a su escrito de interposición, como puede observarse) y posteriormente en el suplico añade, sin más justificación, la vulneración del artículo 28 de nuestra Norma Fundamental.

Asimismo, es de destacar que la cita a la “Directiva Comunitaria 76/2007 de 9 de febrero” (*sic*) es incorrecta, debiendo referirse a la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, 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. Pero es que además dicha directiva no está vigente desde el momento en que en el año 2006 se aprobó la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), cuyo artículo 34 derogó la anterior Directiva 76/207/CEE.

Igualmente, la cita de las letras h) y l) del artículo 14 del Estatuto Básico del Empleado Público ha de hacerse correctamente al vigente 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.

La representación de los codemandados [REDACTED] en sus respectivos escritos de personación en este pleito, lo hacen “como parte codemandada coadyuvante” (*sic*), figura totalmente improcedente en la jurisdicción contencioso-administrativa en la que – a diferencia de la jurisdicción civil – no se regulan las situaciones litisconsorciales. Lo que concurre en este supuesto es una relación procesal que no es bipolar (en el sentido de una parte recurrente frente a una Administración Pública demandada) sino multipolar por la existencia de un recurrente, una Administración Pública recurrida y hasta cuatro codemandados, que en esta sede jurisdiccional solo pueden comparecer como tales, como codemandados, y no como coadyuvantes, figura desterrada de nuestra vigente Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (en adelante, LJCA), superándose así la antigua figura de coadyuvante prevista en la anterior LJCA de 1956 pero que suponía entonces para ellos una posición procesal de segundo plano o accesorio. Invocar la figura de coadyuvante con la vigente LJCA desde el año 1998, además de anacrónico, supondría minusposicionar el papel de los codemandados.

Igualmente sorprendente es la petición del recibimiento del pleito a prueba, que al menos las partes codemandadas [REDACTED] consideran que debe hacerse en el trámite del artículo 120 de la LJCA, cuando no es así, porque la petición de la prueba deberían haberla hecho en sus

escritos de alegaciones conforme al artículo 119 de la Ley Jurisdiccional, acompañando los documentos que estimasen oportunos, aplicándose claramente las normas generales sobre prueba, tal y como consagra expresamente el artículo 120 del mismo cuerpo legal. Solo en el escrito del último de los codemandados mencionados [REDACTED] [REDACTED] “adelanta” (sic) los medios de prueba que propone, en un escrito de contestación a la demanda del que se deduce claramente que, presentado en todos los casos, tiempo después de los otros dos con la misma defensa letrada, introduce determinados cambios en su redacción.

Y, una vez más, como ya se hizo en varios actos de vista de prueba de este procedimiento y ante este Juzgado, constituye una irregularidad reproachable que se adjunten documentos con la demanda o con las contestaciones sin la debida numeración y foliado para la fácil localización y consulta por este Juzgador. Se trata de una sencilla operación que va más allá de la cortesía procesal, sino que es una obligación legal derivada del artículo 273.4 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

SEGUNDO.-Dada la complejidad en la tramitación de este pleito y su enorme dilación por el ingente número de pruebas propuestas por las partes y su desarrollo con plenas garantías de defensa para todas ellas, así como por la suspensión de los plazos procesales derivadas de la declaración por el Gobierno de España del estado de alarma en virtud del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE de 14/03/2020), se relacionarán a continuación, para mayor claridad, las pruebas propuestas por las partes que fueron admitidas mediante Auto de este Juzgado de [REDACTED]

a) Como documental, se admitió el expediente administrativo y todos los documentos adjuntos a los escritos de demanda y contestación de todas las partes personadas.

b) Propuesta de prueba de la parte actora: como testifical, [REDACTED] [REDACTED] Y como pericial, informe pericial psicológico emitido por las psicólogas [REDACTED] [REDACTED] y fechado el [REDACTED]/2019.

c) Propuesta de prueba de la Administración demandada (Ayuntamiento de Torrevieja): testifical de [REDACTED] [REDACTED]

a) Propuesta de prueba del codemandado [REDACTED] interrogatorio de parte del demandante y de todos los codemandados. Testifical de [REDACTED] [REDACTED] (posteriormente se produjo la renuncia a dos de esos testigos). Pericial judicial por insaculación de [REDACTED] [REDACTED] perito psicólogo especialista.

b) Propuesta de prueba del codemandado [REDACTED] interrogatorio de parte del demandante y de todos los codemandados. Testifical de [REDACTED] [REDACTED]

██████████ (testigos finalmente admitidos tras la renuncia a cuatro del total de propuestos). Pericial judicial por insaculación de ██████████
██████████ perito psicólogo especialista.

c) Propuesta de prueba del codemandado ██████████
interrogatorio de parte del demandante y de todos los codemandados.
Testifical de ██████████

██████████ (testigos finalmente admitidos tras la renuncia a cuatro del total de propuestos). Pericial judicial por insaculación de ██████████
██████████ perito psicólogo especialista.

d) Propuesta de prueba del codemandado ██████████
interrogatorio de parte del demandante y de todos los codemandados.
Testifical de ██████████

██████████ (testigos finalmente admitidos tras la renuncia a cuatro del total de propuestos). Pericial judicial por insaculación de ██████████
██████████ perito psicólogo especialista.

Las anteriores han sido las pruebas admitidas y practicadas en esta sede, con plenas garantías para las partes, habiéndose tenido en cuenta todas y cada una de ellas para su valoración, tanto el propio expediente administrativo y la documental aportada a las actuaciones como la prueba de interrogatorio de partes y todas las testificales practicadas, las cuales quedaron finalmente reducidas a los siguientes testigos: por la parte actora, ██████████ por la Administración demandada, ██████████ y por los codemandados, ██████████

██████████ Las dos últimas pruebas señaladas de interrogatorio de partes y las testificales han sido practicadas con vista pública en este Juzgado (la primera el ██████████ 2019 a las 10 horas, y la segunda el ██████████ 2020 a las 10 horas) y de las que obra material audiovisual de grabación, habiéndose visionado de nuevo por este Juzgador la totalidad de esas grabaciones que suman casi siete horas de grabación digital con el fin de tener un total y omnicomprensivo conocimiento de los hechos concurrentes en el caso a enjuiciar.

Igualmente se practicó en sala de vistas el ██████████ 2020 la prueba testifical-pericial propuesta por las partes, consistente en la deposición y respuesta a cuantas cuestiones fueron suscitadas por las respectivas defensas letradas en relación con los dos informes periciales psicológicos obrantes en las actuaciones, elaborado el primero por ██████████ y fechado el ██████████/2019, y el segundo por ██████████ y fechado el ██████████ 2019.

Este Juzgador ha procedido a la valoración de toda esa prueba practicada en este proceso judicial de conformidad con el principio de inmediación y con las reglas que, para cada uno de los medios de prueba, consagran los artículos 299 y siguientes de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, viendo así felizmente satisfecho el propósito perseguido por uno de los codemandados, ██████████ que llegó a plantear la recusación de la anterior Magistrada titular de este Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Elche por considerar que su valoración podía estar contaminada de una indebida falta de neutralidad y objetividad al haber dictado otra resolución anterior en el P.A. ██████████/2015 en fecha ██████████ en relación con los mismos

hechos que aquí se enjuician. Dicha recusación fue resuelta mediante Diligencia de Ordenación del Letrado de la Administración de Justicia de este órgano judicial de fecha [REDACTED] indicando que no había lugar a su tramitación por cese de la citada Magistrada el anterior [REDACTED]. El gran retraso acumulado en este procedimiento de derechos fundamentales, en parte debido a las tácticas procesales empleadas por las partes, ha hecho que finalmente – y por cambio de destino de su anterior titular – este Juzgador pueda afrontar este pleito sin que se le pueda oponer tacha alguna de parcialidad, de interés directo o indirecto en su resolución.

TERCERO.-Por razones de orden público procesal ha de darse respuesta primeramente a las causas de inadmisión opuestas de contrario.

En primer lugar, se requiere un pronunciamiento sobre las dos causas de inadmisión opuestas por parte de la Administración Pública demandada, y respecto de ellas han de desestimarse, por un lado porque no cabe en este momento procesal transformar el procedimiento de protección de derechos fundamentales en un procedimiento abreviado a tramitar por escrito (habrá que entender que se refiere a un procedimiento abreviado sin vista ex artículo 78.3 LJCA), toda vez que las infracciones primariamente invocadas por la parte actora son los derechos fundamentales previstos en los artículos 15 (derecho a la integridad física y moral), 18 (derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen) y 28 (derecho a la libertad sindical), todos ellos encuadrables dentro de la Sección 1ª del Capítulo II del Título I de la Constitución Española, y por tanto, del artículo 53.2 de la Norma Fundamental, susceptible de ser tramitados por este procedimiento especial de los artículos 114 a 121 de la LJCA. Y así se pronunció este mismo Juzgado mediante Auto de 21/03/2019 que acuerda la admisibilidad del procedimiento de derechos fundamentales instado por la parte actora y la continuación del mismo por los cauces oportunos. Respecto de la segunda causa de inadmisión relativa a la prescripción de la reclamación relativa a las dolencias de salud, también ha de desestimarse por cuanto el objeto de este recurso contencioso-administrativo no es la exigencia de una indemnización en concepto de responsabilidad patrimonial de la Administración, habiéndose en todo caso producido los hechos hasta el momento actual en que esa Entidad Local no ha resuelto expresamente (incumpliendo una obligación legal de resolver cuantas solicitudes le sean presentadas por los interesados) un procedimiento de acoso laboral contando con un protocolo que lo regula.

En relación con las causas de inadmisión opuestas por los codemandados [REDACTED] [REDACTED] (a las que se adhiere posteriormente [REDACTED]), [REDACTED] y [REDACTED] en sus correspondientes escritos de contestación a la demanda, en los que oponen tres causas de inadmisión ya expuestas en los antecedentes de hecho, se da cumplida respuesta a continuación, remitiéndome respecto de la oposición de la prescripción de la acción al párrafo anterior de respuesta a la misma causa de inadmisión alegada por la Administración Pública.

Respecto de la primera en la que oponen (insistiendo en ello en el escrito de conclusiones) la inexistencia de actividad susceptible de impugnación al no existir silencio administrativo ya que la Administración contestó a la solicitud del actor, ha de desestimarse con contundencia. Y ello porque la parte codemandada confunde la incoación o dictado de cualquier acto de trámite con la resolución de un procedimiento administrativo, perfectamente tasado y regulado como es el de acoso laboral o *mobbing*, que pone fin a ese procedimiento. Resulta palmario que el procedimiento cuya apertura solicitó el actor no fue resuelto de forma expresa como está obligada toda Administración Pública no solo por el artículo 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento

Administrativo Común de las Administraciones Públicas, sino más aún, por el propio artículo 103.1 de la Constitución Española y por el propio Protocolo de acoso laboral aprobado en el Ayuntamiento de Torrevieja, que señala un plazo concreto para dictar una resolución definitiva, lo que no se ha hecho aquí. En relación con ello, ha de añadirse que una recta aplicación del derecho a la tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 24 de la Constitución Española impide a este Juzgador la inadmisión del recurso por tal causa cuando es la propia Administración la que no dio respuesta expresa a la solicitud del particular, toda vez que con ello se ha infringido el deber legal de resolver y notificar expresamente que a toda Administración Pública incumbe legalmente, no pudiendo orillar tal exigencia y luego invocarla en su provecho en el proceso judicial. Sobre esta cuestión existen numerosos pronunciamientos de nuestro Tribunal Supremo, de los que sirvan como ilustrativas las sentencias dictadas por la Sala Tercera del Alto Tribunal de fechas [REDACTED] 1988 y de [REDACTED] 1998.

Respecto de la segunda causa de inadmisión opuesta, sobre la inadecuación del procedimiento de derechos fundamentales, también es conveniente recoger aquí un pronunciamiento en esta sentencia. Y en este punto es menester recordar que el procedimiento especial para la protección de los derechos fundamentales de la persona solo sirve para encauzar las impugnaciones que supongan vulneraciones de modo claro, directo y evidente de los derechos fundamentales y libertades públicas protegidos mediante este cauce en la Constitución Española y no cualquier invocación de los mismos que pueda suponer una infracción de mera legalidad ordinaria. Numerosa jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo así lo confirma, toda vez que por esta vía no es posible examinar cualquier infracción del ordenamiento jurídico, entrando a ventilar la legalidad del acto y su adecuación al ordenamiento general, puesto que este procedimiento especial está configurado como un proceso para la protección de los derechos fundamentales de la persona, y su ámbito se circunscribe al supuesto en que el acto impugnado vulnera directamente esos derechos. Se trata de un proceso excepcional, sumario y urgente, cuyo objeto es limitado, pues no puede extenderse a otra cuestión que no sea esencialmente la comprobación de si la actuación del poder público afecta o no los derechos o libertades fundamentales de la persona, suponiendo un abuso procesal en caso contrario. Esta doctrina trata de evitar el uso abusivo de tal procedimiento especial, aprovechando incorrectamente las ventajas de su carácter especial, preferente y sumario, debiendo quedar limitado a supuestos en que se pretenda la tutela de las libertades y derechos reconocidos en los preceptos citados en el artículo 53.2 CE, y sin que proceda utilizar dicho proceso especial cuando para determinar la vulneración de un derecho fundamental es preciso, previamente, emitir un juicio de legalidad ordinario, y menos cuando en el escrito de interposición del recurso se citan esencialmente como infringidas normas correspondientes a la legalidad ordinaria.

Sin embargo, resulta claro – como se ha explicado anteriormente - que las infracciones primariamente invocadas por la parte actora son los derechos fundamentales previstos en los artículos 15 (derecho a la integridad física y moral), 18 (derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen) y 28 (derecho a la libertad sindical), todos ellos encuadrables dentro de la Sección 1ª del Capítulo II del Título I de la Constitución Española, y por tanto, del artículo 53.2 de la Norma Fundamental. Resulta, por tanto, incomprensible que la parte codemandada oponga que tales derechos no son los vulnerados en este proceso, porque eso será decisión de este Juzgador y porque los invocados son, por supuesto, los que están incardinados en el ámbito de protección de este procedimiento especial. Por otra parte, no es cierto que el órgano judicial no pueda controlar y adecuar el procedimiento de oficio, porque esta afirmación desconoce tanto la facultad que el artículo 254 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil

atribuye al Letrado de la Administración de Justicia y al Juzgado o Tribunal, que en modo alguno está vinculado por el tipo de juicio solicitado en la demanda, sino porque también se desconoce el contenido del artículo 117 de nuestra LJCA, que permite que el Letrado de la Administración de Justicia aprecie una causa de inadmisión del procedimiento, convocando a las partes y al Ministerio Fiscal a una comparecencia, resolviendo finalmente el Magistrado del órgano titular por medio de auto. Pero hay otra razón aun más poderosa, y es que en los escritos de personación de las partes codemandadas, que pueden observarse en autos y que son de fecha [REDACTED] 2019, [REDACTED] 2019 y [REDACTED] 2019, no solicitaron razonadamente la inadmisión del recurso y la celebración de la comparecencia tal y como exige el artículo 117.2 de la LJCA, sino que lo hicieron posteriormente con motivo de un recurso de reposición a una Diligencia de Ordenación del Letrado de la Administración de Justicia, es decir, de nuevo, con una incorrección de orden procesal. Por esa razón las partes codemandadas se topan con un Decreto del Letrado de la Administración de Justicia de [REDACTED] de 2019 que desestima el recurso interpuesto en todos sus términos, y con un posterior Auto de [REDACTED] 2019 que acuerda la admisibilidad del procedimiento de derechos fundamentales instado por la parte actora y la continuación del mismo por los cauces oportunos.

Y, por fin, respecto de la última causa de inadmisión por extemporaneidad del recurso, también ha de desestimarse, puesto que el objeto del mismo es una desestimación presunta de una solicitud formulada por el interesado, en los términos ya explicados. Y frente a una desestimación producida por el juego del silencio administrativo no cabe invocar posteriormente (menos aún es de recibo si lo hace la propia Administración Pública demandada) la extemporaneidad por no poder obtener beneficio de su propia falta de diligencia en resolver en plazo, además de ser aplicable en este procedimiento la doctrina constitucional reiteradamente conocida sobre el plazo para interponer recursos frente a las desestimaciones producidas por silencio administrativo (*vid.* STC, Pleno, Sentencia [REDACTED] 2014, de [REDACTED]). El mismo Tribunal Constitucional, en las sentencias [REDACTED] 2009 y [REDACTED] 2008, proclama que:

"En relación con el control constitucional de las resoluciones judiciales que declaran la extemporaneidad de recursos contencioso-administrativos interpuestos contra la desestimación por silencio administrativo de solicitudes o reclamaciones de los interesados, existe ya una consolidada doctrina de este Tribunal, que arranca de la STC 6/1986, de 21 de enero, y que confirman y resumen, entre otras, las SSTC 188/2003, de 27 de octubre, y 220/2003, de 15 de diciembre, citada por la recurrente en amparo y por el Fiscal, y las más recientes SSTC 14/2006, de 16 de enero, 39/2006, de 13 de febrero, 186/2006, de 19 de junio, 27/2007, de 12 de febrero, y 64/2007, de 27 de marzo.

Conforme a esta jurisprudencia constitucional, que comienza por subrayar que el silencio administrativo negativo es simplemente una ficción legal que responde a la finalidad de que el administrado pueda acceder a la vía judicial superando los efectos de inactividad de la Administración, hemos declarado que, frente a las desestimaciones por silencio, el ciudadano no puede estar obligado a recurrir siempre y en todo caso, so pretexto de convertir su inactividad en consentimiento del acto presunto, imponiéndole un deber de diligencia que sin embargo no le es exigible a la Administración en el cumplimiento de su deber legal de dictar resolución expresa en todos los procedimientos. Bajo estas premisas, hemos concluido que deducir de ese comportamiento pasivo del interesado su consentimiento con el contenido de un acto administrativo presunto, en realidad nunca producido, negando al propio tiempo la posibilidad de reactivar el plazo de impugnación mediante la reiteración de la solicitud desatendida por la

Administración, supone una interpretación que no puede cal de razonable -y menos aún, con arreglo al principio pro actione, de más favorable a la efectividad del derecho fundamental del art. 24.1 CE-, al primar injustamente la inactividad de la Administración, colocándola en mejor situación que si hubiera cumplido con su deber de dictar la correspondiente resolución expresa.

La aplicación de esta doctrina constitucional al presente caso conduce derechamente al otorgamiento del amparo interesado, habida cuenta que la interpretación que defiende la Sentencia recurrida, imponiendo a la demandante la obligación de reaccionar en vía judicial contra la desestimación presunta por silencio administrativo negativo de su solicitud de 20 de febrero de 2001, so pena de convertir esa inactividad en su consentimiento con el acto presunto, supone una interpretación irrazonable que choca frontalmente, conforme acabamos de recordar y confirma, en un asunto sustancialmente idéntico, la STC 39/2006, de 13 de febrero con la efectividad del derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión del art. 24.1 CE, en su vertiente de acceso a la jurisdicción".

El Tribunal Supremo se pronuncia en similar sentido en un procedimiento especial de protección jurisdiccional de derechos fundamentales de la persona, la STS, Sala 3ª, de 17/02/2010, RC 1212/2008, recogiendo la citada STC 52/2009 y transcribiendo literalmente el texto anterior. E igualmente en la STS, Sala 3ª, de 29/09/2015, RC 3467/2014, en el que también se enjuicia un procedimiento especial de derechos fundamentales.

CUARTO.- Resulta igualmente relevante exponer la importancia de que en el caso de autos haya intervenido la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, cuya Resolución de fecha [REDACTED] de 2018 aplica el estatuto de la persona denunciante al aquí actor, [REDACTED] por su denuncia de hechos presuntamente delictivos que dieron lugar a la incoación de las Diligencias Previas [REDACTED] abiertas en el Juzgado de Instrucción nº 2 de Torrevieja. La mera aparición en escena de la citada agencia de lucha contra la corrupción constituye un descrédito del mayor nivel para una Entidad Local que arroja una sombra de duda sobre la actuación de un Ayuntamiento, y cuya resolución no solo ha sido remitida a la Sección Territorial de Torrevieja de la Fiscalía, sino que puede finalizar en una puesta en conocimiento de las mismas Cortes Valencianas a través de su memoria anual.

En cualquier caso, ha de dejarse constancia aquí que este Juzgador ha tenido muy en cuenta el estatuto de protección de la persona denunciante que le fue reconocido a [REDACTED] mediante la resolución citada de [REDACTED] de 2018, como la publicación de la reciente Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, si bien consta en este órgano judicial que la denuncia formulada por el actor y que dio lugar a la apertura de Diligencias Previas nº [REDACTED] en el Juzgado de Instrucción nº 2 de Torrevieja ha finalizado mediante Auto dictado por dicho Juzgado el [REDACTED] 2019 en el que se acuerda el sobreseimiento provisional de la causa, si bien un exhorto judicial remitido por este Juzgado informa de la interposición de un recurso de apelación frente al citado auto, estando pendiente de sentencia por la Sección Séptima de la Audiencia Provincial de Alicante (con sede en Elche).

QUINTO.- Procede, en este punto, comenzar por enmarcar el régimen jurídico legal y jurisprudencial aplicable al supuesto de acoso laboral o *mobbing*.

Hay que partir de la base de que el acoso laboral contraviene frontalmente algunos preceptos de la Constitución Española, toda vez que se ven afectados los derechos a la dignidad de la persona (exartículo 10 CE), a la integridad física y moral sin que en ningún caso puedan ser sometidos a tratos inhumanos o degradantes (exartículo 15 CE), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (exartículo 18 CE), así como el principio rector de la política social y económica recogido en el artículo 40 CE que obliga a los poderes públicos a velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En desarrollo y protección de los mismos, el régimen legal español sobre acoso laboral o *mobbing* se ha recogido en la normativa penal y laboral, esencialmente, y posteriormente en la normativa sobre los empleados públicos. En todos estos ámbitos sustantivos, el tratamiento jurídico se ha inspirado directamente en los derechos fundamentales citados, y sobre todos ellos en el derecho a la dignidad de la persona trabajadora que parte del artículo 10.1 de la Constitución Española y que ha sido desarrollada en el ámbito laboral por el Estatuto de los Trabajadores, y en el ámbito del sector público por el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

El Tribunal Supremo ha definido los límites dentro de los cuales el acoso laboral puede suponer un atentado a esos derechos fundamentales citados, y ello porque la normativa penal que recoge el tipo de acoso laboral (artículo 173 CP) parte, para la identificación de la conducta penal objetiva, de la base de dos conceptos de procedencia constitucional: el trato degradante y la integridad moral. El Código Penal prevé un título específico, el título XV, que regula los delitos contra los derechos de los trabajadores, de modo que en los artículos 311 a 318 se tipifican aquellas conductas que puedan contravenir esos derechos. En el mismo sentido, la normativa laboral centra la tipificación del acoso laboral en conceptos como la dignidad de la persona, la no discriminación y la integridad física; y la normativa especial aplicable a los empleados públicos (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) también reconoce a los mismos unos derechos de procedencia constitucional: respeto a su intimidad y dignidad en el trabajo, protección frente al acoso laboral y derecho a la no discriminación en ninguna de las modalidades conocidas.

Hoy es relativamente conocida la posición teórica de nuestros Tribunales de Justicia en relación con el acoso laboral, ya que algunos de ellos han hecho serios esfuerzos hermenéuticos para construir una definición que aglutine las características y elementos más destacados de este comportamiento. Merece la pena recordar la definición otorgada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, en su sentencia de 23/11/2012 (Recurso de suplicación 4736/2012), cuando proclamó que:

“La doctrina pone de manifiesto que el acoso moral se caracteriza por: a) ser un comportamiento abusivo de manifestación plural, del que pueden formar parte las conductas de naturaleza organizativa (v. gr., asignar tareas inútiles, degradantes, humillantes, repetitivas, peligrosas, imposibles de cumplir, inferiores a su categoría profesional o, incluso, no asignar ninguna), aislamiento social (p. e., impedir las relaciones con los compañeros de trabajo; asignar un trabajo aislado de éstos; prohibir la presencia física de la víctima en reuniones; retirarle el uso de medios de comunicación, como el teléfono o el fax), desprestigio personal y profesional, a través, quizás, de la creación de falsos rumores sobre aspectos de la vida privada, salud física o mental o incompetencia profesional del trabajador o, en fin, agresión verbal o física (como sucede cuando se producen insultos, injurias, calumnias; amenazas; coacciones). b) realizarse, generalmente, por uno o varios superiores (empresario o altos directivos) o compañeros de trabajo en situación de igualdad e,

incluso, conjuntamente entre unos y otros. En el primer caso, se habla de acoso vertical ascendente, pues el acosador está situado en un plano jerárquicamente superior al acosado; en el segundo, de acoso horizontal, en cuanto tanto uno como otro están en un plano de igualdad respecto de los superiores jerárquicos. Y c) su carácter recurrente y sistemático, pues se está ante una conducta que tiene que realizarse durante un determinado período y reiterarse con frecuencia, esto es, una o varias veces por semana. Así se habla de un período mínimo de reiteración de la conducta de seis meses, si bien éste debe interpretarse con cierta flexibilidad. Dicha reiteración evidencia un plan preconcebido para destruir al acosado, que queda evidenciado tanto en la reiteración de la conducta como en el hecho de que ésta se manifieste en la realización conjunta de varios de los actos ya relacionados, complementarios entre sí, en cuanto al logro de la finalidad perseguida. Además, este tipo de comportamiento se caracteriza por una única finalidad: la de destruir a la víctima. Ciertamente, el fin buscado es el de colocar al trabajador en una situación extrema de sufrimiento personal que le lleve, según el acosador sea un compañero o el empresario, bien a desistir de sus derechos profesionales (y. gr., promoción), bien a abandonar voluntariamente la empresa. Solamente una persona destruida psicológicamente puede tomar tales decisiones. Este daño psicológico suele manifestarse en un grave deterioro de la salud mental y física, concretado en problemas de presión (llantos, abatimiento general, desmotivación, tristeza), ansiedad (irritabilidad, crisis de pánico previas a la incorporación al puesto de trabajo, nerviosismo, angustia), disminución del rendimiento laboral (desinterés por los fines e intereses de la empresa, falta de concentración y agilidad mental) y hasta físicos y psicosomáticos (gástricos, dolores de espalda y nuca, dificultades de respiración, cansancio, insomnio, vértigos, mareos). En ocasiones extremas, el acoso psicológico puede derivar en una enfermedad física o psíquica crónica e irreversible o, incluso, terminar en suicidio. Además, no cabe obviar los problemas familiares que esta situación puede conllevar, como p. e., la separación conyugal”.

Y, por el carácter compendiador de las definiciones jurisprudenciales sobre el acoso laboral, sobre la posición de la doctrina y la normativa europea, merece la pena citar la STSJ Castilla y León, sede de Valladolid, Sala C-A, de 14/11/2014, Rec. 1684/2011, a la cual me remito para evitar reiteraciones expositivas.

En el ámbito jurídico laboral, el *mobbing* está también previsto en los dos textos básicos en esta materia, que son tanto el Estatuto de los Trabajadores (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, en adelante, TRET) como la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. En el primer texto, el artículo 4 reconoce a los trabajadores los siguientes derechos laborales en el seno de la relación de trabajo:

- a) A la ocupación efectiva.
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.
- c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

- d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
- e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa es una causa de despido disciplinario del trabajador previsto en el artículo 54 del TRET, por incumplimiento grave y culpable del mismo.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales no recoge en precepto alguno el término “acoso laboral” como tal, pero sí contempla en su articulado unos principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, así como las actuaciones a desarrollar por las Administraciones Públicas, los empresarios, los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas. Ha de recordarse que el ámbito subjetivo de aplicación de esta ley abarca tanto a los trabajadores sujetos a una relación jurídica laboral prevista en el TRET, como a las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las particularidades que les son aplicables (la disposición adicional tercera especifica los artículos que constituyen normas básicas en relación con el personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de una Administración).

En el ámbito estrictamente administrativo, 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, tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave el acoso laboral (exartículo 95.2.o), que previamente ha incluido dentro del catálogo de derechos individuales de los empleados públicos en el artículo 14.h): respeto de la intimidad del empleado público, su orientación sexual, su propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

Hay que reconocer también el importante paso adelante que representa la aprobación de la *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* (BOE de 01/06/2011). Se trata de una resolución que aprueba el citado protocolo, y que consagra como principio de actuación asegurar que todos los empleados públicos disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada; para ello, se insta a que cada departamento, organismo o entidad pública declare formalmente, por escrito, que rechaza todo tipo de conducta de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el acosador ni cuál sea su rango

jerárquico, debiendo manifestar su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifestando como principio básico el derecho de los trabajadores públicos a recibir un trato respetuoso y digno.

La Resolución de 5 de mayo de 2011 aporta una definición integradora de acoso laboral o *mobbing* a los efectos del protocolo que se aprueba con aquélla. Así, se define como acoso psicológico o moral *“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 aquélla/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”*. De este modo, para que una conducta pueda ser calificada de *mobbing* se requiere que se cumplan todas las condiciones que se señalan en esa definición: que concurra una violencia psicológica intensa, que sea reiterada y prolongada en el tiempo, que se de una posición de poder del acosador frente al acosado (no tiene que ser un poder jerárquico, sino psicológico), y que se cree un entorno hostil o humillante frente a la víctima.

El anexo II de la citada resolución ofrece un listado de referencia de conductas que pueden ser o no consideradas como acoso laboral, entre las cuales destacan:

- d) Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique (es el caso especialmente juzgado en la SAN, Sala Contencioso-Administrativo, de 08/10/2014, Rec. 78/2014).
- e) Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- f) Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- g) Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- h) Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- i) Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- j) Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

En realidad, ha sido la jurisprudencia la que ha ido construyendo una estructura mínima de tratamiento jurisdiccional del acoso laboral partiendo de la lesión de unos determinados derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos (sobre todo, el derecho fundamental a la dignidad de la persona y los derechos que le son inherentes) para culminar con una definición precisa y comprensiva de todos los elementos propios de esta figura. Esta práctica de acoso laboral ha sido objeto de tratamiento jurisdiccional específico en el orden social y, por lo que respecta a las relaciones profesionales entre los empleados públicos, en el orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

Los pronunciamientos del específico orden contencioso-administrativo en relación con el *mobbing* permiten dibujar un escenario relativamente consolidado en el que ya se mueve esta figura hoy en día. Especialmente relevante es la STS, Sala 3ª, de 25/09/2001, Rec. 48/1998, por ser reconocida como el primer pronunciamiento del Tribunal Supremo por *mobbing* o acoso laboral, a propósito de una sanción por infracción administrativa muy grave por esta conducta. Dicha sentencia proclama que *“(...) Esta práctica ha sido definida por los expertos como una situación en la que se ejerce una violencia*

psicológica, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo (...) Recientemente el término ha sido descrito por un grupo de expertos de la Unión Europea como “un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío”.

El Alto Tribunal también ha considerado (STS, Sala 3ª, de 10/02/2005, Rec. 175/2003) que el acoso moral “(...) supone la sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de ella provocando su autoexclusión”. Ese mismo pronunciamiento califica como acoso moral aquel sistemáticamente dirigido contra un trabajador que entraña “una relación jurídica de conflicto nacida de un ejercicio ilegítimo, continuado y sistemático de un poder que la doctrina y la jurisprudencia califican como “conformador” o “domesticador” sobre otra persona - en este caso las personas citadas por el recurrente y éste- con el propósito de domeñar su voluntad, haciéndole la vida imposible en el seno de la organización a la que pertenece, cualesquiera que fuere su posición orgánica y el nivel de perturbación anímica que llegase a sufrir la parte actora”.

Los Tribunales de este orden jurisdiccional también definen el acoso laboral (STS, Sala 3ª, de 16/02/2011, Rec. 593/2008) como “(...) aquella conducta abusiva o violencia psicológica a que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo. Actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciéndole ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicósomáticas, y determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido. Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se trata de «aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana) durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo»”. La misma sentencia del Alto Tribunal dispone que “(...) Los mecanismos del mobbing admiten pluralidad de formas que van desde las actitudes más groseras y violentas (bullying) a las técnicas de mayor sutileza (medidas organizativas del trabajo que resulten peyorativas para el afectado, actitudes de aislamiento en el seno de la empresa, críticas, rumores o subestimaciones- y pueden tener por sujeto activo tanto a compañeros de trabajo (mobbing horizontal) como al personal directivo (bossing), el que incluso puede ser sujeto pasivo (mobbing vertical ascendente); aunque sin duda, el más característico y usual es el que parte de una relación asimétrica de poder (mobbing vertical descendente). Pero, en todo caso, la situación de acoso laboral requiere determinados componentes objetivos (presión continuada, relación de causalidad con el trabajo, falta de amparo en el poder de dirección y gravedad en la conducta empleada) y subjetivos (intencionalidad denigratoria y carácter individualizado - que no colectivo- del destinatario). Requisitos que han de servir para diferenciar esta figura de otras afines, cual es el «síndrome del quemado» (burnout, o estrés laboral avanzado que se caracteriza por síntomas de cansancio emocional y sentimiento de inadecuación o frustración profesional); o el mobbing subjetivo o falso, en los que las percepciones personales del trabajador no se

corresponden con los datos -objetivos y subjetivos que están presentes en el desarrollo de su actividad laboral, en la que faltan los referidos elementos que caracterizan el acoso moral. Pero en todo caso, los citados elementos del acoso permiten distinguir entre lo que propiamente es hostigamiento psicológico y lo que resulta defectuoso ejercicio -abusivo o arbitrario- de las facultades empresariales, pues en el primero se lesionan derechos fundamentales de la persona -básicamente su dignidad e integridad moral-, en tanto que el segundo se limita a comprometer estrictos derechos laborales; diferencia que incluso puede predicarse de la motivación, dado que en el hostigamiento se aprecia intención de perjudicar al trabajador y en el ejercicio indebido de la actividad directiva prima el interés -mal entendido empresarial”.

Esa jurisprudencia ha sido seguida por diversos Tribunales Superiores de Justicia de España, como así ha sucedido, *v.gr.*, con la STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala C-A, de 10/02/2012, Rec. 499/2009, que ha definido el *mobbing* como aquellas acciones ilegítimas, sistemáticas, intencionales, reiteradas, constitutivas de violencia psicológica extrema y con la finalidad de producir la destrucción de las redes de comunicación de la víctima o víctimas y su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y que la persona acabe aislada y abandone su trabajo. También es definido (STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala C-A, de 06/02/2013, Rec. 827/2010) como “(...) una situación de hostigamiento que sufre un trabajador sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma prolongada y que le conducen al extrañamiento social en el marco laboral, le causan enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y puede provocar que abandone el empleo al no poder soportar el estrés a que se encuentra sometido”. En el mismo sentido se ha pronunciado la más reciente sentencia de la Sala territorial de esta Comunidad Valenciana de 30/03/2017, Recurso nº 281/2015, que reproduce pronunciamientos anteriores y la ya mencionada STS, Sala 3ª, de 16/02/2011, RC 593/2008.

En el mismo sentido en que se manifestó el Tribunal Supremo en la comentada STS, Sala 3ª, de 25/09/2001, Rec. 48/1998, esa jurisprudencia también ha sido acogida por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional en diversos pronunciamientos, entre los que cabe recordar la SAN, Sala C-A, de 08/10/2014, Rec. 78/2014.

Pues bien, son muchas las estrategias empleadas por el sujeto activo del *mobbing* para doblegar la voluntad y el bienestar personal y laboral de la persona acosada, tales como: el descrédito público o privado de la víctima; el vilipendio o desprecio de sus propuestas o de su persona, pudiendo alcanzar el tipo penal de injuria o calumnia; el vaciamiento de competencias, funciones o participación en proyectos de la organización; el traslado físico del puesto de trabajo a un emplazamiento inadecuado; atribuir una carga desproporcionada de trabajo o responsabilidades de evidente incumplimiento con los medios de que se disponen; imponer unos plazos a las tareas profesionales de imposible cumplimiento; atribuir funciones de responsabilidad inferior a la que le corresponden por su capacitación, pudiendo llegar a resultar tareas humillantes o degradantes; provocar errores o confusión en el desempeño profesional de la víctima que justifiquen posteriores acusaciones de incompetencia o falta de dedicación; entorpecer injustificadamente el progreso profesional, la mejora retributiva o la formación continua de la víctima; y manipular información o evitar por cualquier medio que ésta llegue al trabajador y que resulte necesaria para su desempeño profesional. Aunque existen otros posibles medios de acosar laboralmente a un trabajador, los expuestos son probablemente los más representativos e indicativos, teniendo todos ellos como punto en común el propósito que se ha expuesto.

Las actitudes empleadas en el *mobbing* tienen como finalidad dibujar a la víctima acosada como una persona o profesional huérfana de conocimientos, competencias o habilidades para desempeñar una función o puesto de trabajo, lo que justifica su remoción o despido de carácter forzoso. A esta situación también se puede llegar de forma voluntaria por la propia decisión de abandono de la víctima cuando ésta queda minada en su autoestima y autoconfianza de tal modo que sus capacidades profesionales resultan disminuidas o afectadas, generando a medio y largo plazo cuadros constatables de estrés laboral, inseguridad, ansiedad, angustia, fatiga, agresividad y otros efectos somáticos.

Ahora bien, quedan fuera del concepto de *mobbing* ciertas situaciones de conflicto en una organización que no cumplen con los requisitos esenciales del mismo, como son la no intencionalidad y la no permanencia en el tiempo de la conducta hostigadora o agresora. Y, por supuesto, se sitúa extramuros de esta figura toda situación laboral que suponga o implique una disparidad de criterios sobre los fines, objetivos y medios a emplear en una determinada tarea u organización del trabajo.

En toda organización, pública o privada, se pueden dar momentos temporales de una alta carga de trabajo que conlleven una mayor exigencia en el cumplimiento de objetivos, una exigencia rigurosa de determinado comportamiento laboral o una mayor supervisión del cumplimiento de las obligaciones profesionales. También puede producirse un reajuste de plantillas por razones económicas u organizativas que indudablemente pueden tensionar a los equipos humanos y derivar en posibles conflictos, situación que también puede producirse cuando se reorganizan departamentos, órganos, unidades, servicios o la estructura organizativa de la empresa para atender a las alteraciones de la demanda o a un redimensionamiento de aquélla a nivel local, nacional o internacional, por ejemplo. Es decir, que el ejercicio de las potestades de organización y distribución del trabajo que corresponden a toda labor gerencial o directiva no puede considerarse en modo alguno acoso laboral si no concurren los demás elementos característicos del tipo, especialmente una intencionalidad maliciosa con objetivo degradante para la personalidad del trabajador afectado y una permanencia de la conducta en el tiempo.

Tampoco puede calificarse de *mobbing* el legal y exigible ejercicio de la jerarquía o poder de decisión o el establecimiento de objetivos para la organización por parte de un superior frente a los trabajadores de una organización. En muchas ocasiones, el sujeto pasivo de estas conductas, por razones que puede creer justificadas o por un sobredimensionamiento de su sensibilidad frente a las órdenes recibidas o el cuestionamiento del trabajo realizado, cree que se está produciendo una situación de acoso laboral y pretende iniciar los mecanismos de defensa legal u organizativamente previstos. En los casos más tendenciosos, el trabajador persigue con la denuncia de estas legítimas actuaciones el descrédito o apartamiento del superior jerárquico y preservar su inmunidad y persistencia en lo que legalmente sólo puede calificarse de incumplimientos laborales y su necesaria corrección en pro del bien de la organización y de todos sus empleados.

No constituye un acoso laboral, tampoco, el ejercicio del poder de corrección disciplinaria a un trabajador por parte de un superior jerárquico, las llamadas de atención por un bajo o inadecuado desempeño profesional, ni la asignación de mayor trabajo o tareas a un trabajador de forma justificada debido a un incremento de la demanda o a la mayor cualificación o experiencia objetivamente reconocibles a esa persona. Para que una mayor carga de trabajo pueda encuadrarse en el "fenotipo" del *mobbing*, ha de hacerse de manera arbitraria o carente de justificación, abusiva y con la intención de mellar las capacidades profesionales del destinatario por el exceso encargado y los plazos exigidos

para su cumplimiento. En sentido negativo, el vaciamiento de tareas, funciones o encargos profesionales de un trabajador sólo se acerca a la definición de *mobbing* cuando se persigue conscientemente su descrédito laboral, la erosión de su ánimo o de su progresión en la organización.

En este punto es reveladora la STSJ Madrid, Sala Social, de 10/12/2007, Rec. 4275/2007, que se pronuncia al respecto en los siguientes términos: *"No puede, en este orden de cosas, confundirse el acoso moral con los conflictos, enfrentamientos y desentendidos laborales en el seno de la empresa por defender los sujetos de la relación laboral intereses contrapuestos. El conflicto, que tiene sus propios cauces de solución en el Derecho del Trabajo, es inherente a éste, al menos en una concepción democrática y no armnicista de las relaciones laborales. Se ha llegado a afirmar que el conflicto es "una patología normal de la relación de trabajo". Tampoco el estado de agotamiento o derrumbe psicológico provocado por el estrés profesional, propio de la tecnificación, competitividad en el seno de la empresa, horarios poco flexibles para compatibilizar la vida laboral y familiar, la precariedad del empleo y la falta de estabilidad laboral, debe confundirse con el acoso moral, caracterizado por el hostigamiento psicológico intencionado y reiterado. Ni siquiera, con todo lo repudiable que pueda ser, manifestaciones de maltrato esporádico, de sometimiento a inadecuadas condiciones laborales o de otro tipo de violencias en el desarrollo de la relación de trabajo son equiparables al propio y verdadero acoso moral"*.

La ya citada Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, ofrece algunas pistas adicionales sobre aquellas conductas que se dan en un entorno laboral y que no pueden considerarse *mobbing* por no concurrir los elementos del tipo característico del mismo: así, no lo es aquella conducta que se produce desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual en un momento concreto, bien sea más permanente; tampoco constituyen *mobbing* las acciones de violencia en el trabajo realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima pero que no son realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo; tampoco lo es aquella situación de maltrato psicológico en el trabajo pero sin el componente de repetición y duración, al ser esporádicas o denunciadas en una fase precoz; y tampoco lo son ciertos comportamientos que no son violentos pero que sí recogen amonestaciones (han de ser fundadas por no realizar bien el trabajo, por ejemplo) sin descalificaciones improcedentes, o cuando las pruebas presentadas no son consistentes aunque no puedan ser calificadas de falsas. El anexo II de dicha resolución administrativa recoge con mayor precisión las conductas que no pueden considerarse acoso laboral, tales como:

- k) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- l) Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- m) Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- n) Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- o) Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- p) Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- q) Conflictos personales y sindicales.

Merece la pena realizar una reflexión sobre la prueba del *mobbing*. Toda vez que los medios empleados son (salvo casos excepcionales en que se alcanza la agresión física) de naturaleza psicológica, mediante actitudes, comportamientos, palabras que navegan

en la sutilidad y sensibilidad propias de quien las adopta y de quien las recibe, o en el plano interno de las intenciones, la prueba procesal se torna compleja, aunque posible, y hoy más sencilla con la interpretación que ha habilitado el Tribunal Supremo en su jurisprudencia.

Los Tribunales de Justicia somos conscientes de la dificultad de probar la existencia de acoso laboral, pero ello no exime a la parte que afirma su existencia del esfuerzo probatorio que lo demuestre y que permita al Juzgador alcanzar la convicción de su existencia, y ese esfuerzo probatorio incluye la aportación de todas las pruebas admitidas en derecho, entre las que destacan en este ámbito, especialmente, las pruebas periciales como informes médicos de todo tipo, las testificales e interrogatorio de partes e, incluso, la inusual prueba de presunciones. Y es que nuestros órganos judiciales pretenden también evitar que el acoso laboral, como figura necesaria para la protección de los trabajadores, se emplee como arma arrojadiza para satisfacer disputas laborales internas, de modo que la falta de prueba suficiente del *mobbing*, sin seguridad jurídica, acabaría permitiendo que un trabajador pudiera preconstituir fácilmente pruebas de supuestos acosos laborales allí donde no hay más que un conflicto laboral dentro del devenir normal de una organización profesional.

En cualquier caso, el rasgo común a todos esos medios es la provocación de la persona acosada, de la que se pretende deliberadamente o de forma incidental una sobreacción que, por su naturaleza, se hace evidente y roza o coquetea con la insubordinación, falta de respeto o consideración con el acosador, justificando así el fin de la expulsión del puesto o de la organización que se pretendía.

La clave de bóveda de la prueba de estos comportamientos radica, precisamente, en conseguir objetivar la conducta del acosador y conducirla hacia los signos inequívocos de acoso laboral, hostigamiento o agresión moral del acosado, arrinconando el juego sutil de percepciones subjetivas que imposibilitan la prueba fehaciente o, cuando menos, enturbian la misma, dejando sólo su apreciación al criterio del Juez o Tribunal de Justicia. Por ello, aunque el sujeto activo del *mobbing* suele negar los hechos de que se le acusa, su acreditación ha de hacerse habitualmente por medio de declaraciones de testigos, documentos o registros de grabación de la imagen o la palabra, constituyendo los medios de prueba más frecuentes.

La prueba de esos comportamientos, por tanto, pivota sobre las testificales, la documental y los medios de reproducción de la palabra, el sonido y la imagen. Resulta prioritario atender al interrogatorio de las partes y de los testigos, por este orden de práctica (exartículo 300 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil), de modo que se formulen preguntas que persigan claramente determinar y aclarar los hechos y circunstancias en que aquéllos tuvieron lugar y que sean controvertidos. La reproducción ante el Tribunal de Justicia de palabras, imágenes y sonidos captados mediante instrumentos de filmación, grabación y otros semejantes, como medio de prueba, implica que su valoración será hecha por el Tribunal según las reglas de la sana crítica (exartículo 382.3 LEC), razón por la cual la precisión, claridad y rigor con que hayan sido tomadas esas imágenes o sonidos es esencial para el buen fin perseguido con este medio probatorio. Al margen de estos medios de prueba, cualquier documental que sea presentada como tal será admitida con alcance probatorio, ya sea documento público (con la fuerza probatoria que le atribuye el artículo 319 LEC), ya sea documento privado (que harán prueba plena en el proceso, en los términos del mismo artículo 319 LEC, siempre que su autenticidad no sea impugnada por la parte a quien perjudiquen).

SEXTO.- Superado el análisis jurídico de la materia sustantiva aquí concernida, ha de centrarse ya el objeto en esta *litis*. Y para ello resulta imprescindible efectuar un análisis detallado de las actuaciones y de todo el material probatorio que permita concluir razonablemente si el actor, funcionario de Policía Local de Torrevieja [REDACTED] ha sido víctima de una situación de acoso laboral o *mobbing* en el Ayuntamiento de dicha localidad por parte de la Corporación Local, sus responsables políticos y administrativos o por los mandos de la Policía Local.

Se han analizado los informes periciales aportados a las actuaciones, en concreto, el informe pericial psicológico elaborado a solicitud del actor y ya referenciado con anterioridad, así como el informe pericial psicológico elaborado por el perito psicólogo del Gabinete de psicología clínica-forense EASO, [REDACTED] designado como pericial judicial por este mismo Juzgado.

En el primero de ellos, fechado el [REDACTED] 2019 y elaborado por las psicólogas [REDACTED] en que se empleó como metodología la entrevista individual semiestructurada, la observación clínica, el análisis documental y diversas pruebas psicométricas, se concluye que [REDACTED] ha estado expuesto a situaciones reiteradas de hostigamiento psicológico durante un tiempo prolongado (más de seis meses), considerando que los trastornos psicopatológicos son consecuencia de las condiciones de trabajo y de unos riesgos psicosociales derivados del mismo. En la vista pública de la prueba testifical-pericial las dos psicólogas consideran que en este caso no concurre el *burnout* porque aunque puedan existir síntomas comunes, no hay despersonalización de modo tal que el actor quiera abandonar el puesto de trabajo, sino que solicita que cese el acoso; igualmente consideran que no es tan importante la posición del acosador como la del acosado o víctima, que no han accedido al expediente administrativo para elaborar el dictamen, que hay índices concretos que demuestran que no hay simulación en los tests, y que no concurre en el [REDACTED] una patología narcisista.

En el segundo informe pericial (en este caso una pericial insaculada), fechado el [REDACTED] 2019 y elaborado por el perito psicólogo [REDACTED] se empleó como método diversas entrevistas, pruebas consistentes en cuestionarios y análisis, que permiten concluir que [REDACTED] se encuentra en tratamiento psiquiátrico desde el año 2009, siguiendo tratamiento farmacológico con antidepresivos, relajantes y ansiolíticos, arrojando la batería de pruebas de psicodiagnóstico empleadas un perfil sintomatológico del actor con presencia activa de un cuadro ansioso-depresivo, síntomas compatibles con un diagnóstico de depresión mayor y de trastorno de ansiedad, sin que pertenezca a un rasgo del carácter o patrón conductual predispositivo de la persona, y sin que haya indicadores de sospecha de simulación o disimulación de sintomatología o intencionalidad de engaño. Concluye el informe en la presencia en el actor de un cuadro de trastorno de ansiedad y depresivo mayor, siendo el estado actual de aquel incompatible e incapacitante para el desarrollo de su actividad laboral, sospechando el informe que existe una relación de causalidad entre la problemática laboral relatada y el cuadro patológico valorado en el estudio, siendo compatible con una situación de acoso laboral.

Es importante destacar que, a diferencia de otros procesos anteriores sobre el mismo objeto ventilados en esta misma sede judicial, en esta ocasión han comparecido todos los codemandados que han sido debidamente emplazados y han podido defenderse de la acusación formulada de acoso laboral, proponiendo los medios de prueba que han considerado pertinentes para su defensa. Precisamente por esta razón, y con el fin de

preservar la igualdad de armas entre las partes, este Juzgador admitió la prueba pericial consistente en que el perito psicólogo [REDACTED] se entrevistase con todas las partes implicadas (y no solo con el actor, como hizo para la emisión del primer informe de fecha [REDACTED]/2019) para así ampliar dicha pericia con las conclusiones que científicamente se alcanzasen. Dicha entrevista se celebró en sede judicial el [REDACTED]/2020, emitiéndose nuevo informe pericial ampliatorio y con las conclusiones alcanzadas en fecha [REDACTED]/2020.

Una lectura detenida de este nuevo informe pericial ampliatorio de [REDACTED]/2020 rebaja sin duda alguna el rango de las conclusiones alcanzadas en el informe inicialmente emitido por el mismo perito el [REDACTED]/2019. Tras entrevistarse con los cuatro codemandados, el perito concluye que las situaciones descritas y por las consecuencias en la salud del demandante podrían reconocerse clínicamente dentro de las conductas de acoso laboral, pero a renglón seguido aclara que esa compatibilidad no puede equivocarse con una demostración o prueba de la concurrencia de los supuestos demandados, otorgando valor a las declaraciones efectuadas por los codemandados y a las actuaciones que los mismos adoptaron para evitar la situación de acoso denunciada por el actor. La conclusión octava sostiene que la situación vivida por el demandante pudiera *“valorarse por igual tanto la sospecha de un proceso de acoso y hostigamiento laboral sobre [REDACTED] como la de un proceso de estrés por inadaptación del demandante a las condiciones y funciones intrínsecas a su puesto de trabajo”* (sic). La conclusión octava resulta ambigua en su aserto, ya que por una parte sostiene que los supuestos de acoso laboral denunciados se muestran compatibles con los criterios reconocidos en la literatura científica y, por tanto, susceptibles de ser estimados, pero el párrafo inmediato anterior parece supeditar tal conclusión a que no queden debidamente acreditadas la pertinencia y validez de las actuaciones llevadas a cabo en los expedientes iniciados contra el demandante o los procedimientos seguidos por la Administración Pública demandada para la prevención de riesgos laborales. En la vista pública de la prueba testifical-pericial, este psicólogo forense añade, a preguntas de las partes, que concurre en el actor una situación de acoso laboral y estrés, pero que no puede diferenciarse claramente del acoso laboral, que pudo apreciar un nivel de ansiedad muy alto en el actor, que las tareas que le asignaron no tenían por qué tener finalidad acosadora, que los síntomas del [REDACTED] podrían indicar una inadaptación laboral, y que el primer informe de fecha [REDACTED] 2019 analiza la situación clínica del demandante empleando elementos objetivos y tres o cuatro entrevistas subjetivas, si bien en el primer informe se señala que se supera el 80 % de los factores objetivos y subjetivos, mientras que en el segundo informe de [REDACTED] 2020 se amplía el análisis a una entrevista con todas las partes y no solo con el actor.

Teniendo en cuenta las grandes dificultades a las que se enfrenta todo Tribunal de Justicia en la valoración de la prueba de un proceso de acoso laboral o *mobbing*, precisamente por las dificultades probatorias de una situación de estas características, tal y como ya se ha dicho, ello no empece para que la parte actora que lo esgrime haga un esfuerzo probatorio que lo demuestre y que permita alcanzar al Juzgador la convicción de su existencia. La prueba pericial incorporada a las actuaciones, consistente en los dos informes emitidos por sendos peritos psicólogos más el informe ampliatorio de fecha [REDACTED] 2020, no goza de una fuerza de convicción suficiente para alcanzar el resultado pretendido por el actor, toda vez que las fuentes empleadas como son las entrevistas individuales, los antecedentes clínicos aportados por el propio demandante y diversas pruebas psicométricas no permiten contrastar con el máximo rigor la situación y el estado psicológico de todas las partes implicadas en este proceso, en el que por su naturaleza el contraste de criterios de todas las partes resulta esencial para alcanzar la convicción

necesaria, razón por la que indudablemente la pericial judicial insaculada goza en este caso de una mayor presunción de veracidad que la pericial de parte por su objetividad y contraste con todas las partes del proceso. Y precisamente respecto de este último aspecto, las testificales-periciales practicadas en la vista pública de fecha [REDACTED]/2020 no aportan una conclusión definitiva sobre la situación de acoso laboral que podría estar sufriendo el actor, confundiendo los límites clínicos con la situación de *burnout* o con un proceso de estrés por inadaptación del demandante a su puesto de trabajo en el Cuerpo de Policía Local de Torrevieja. Por esta razón van a constituir un medio probatorio esencial las pruebas testificales y la de interrogatorio de las partes que se han practicado en este pleito.

Así, esas pruebas practicadas en relación con el interrogatorio de las partes y con las testificales permiten concluir a este Juzgador la clara existencia de una situación de un arraigado y reiterado conflicto laboral en el seno del Cuerpo de la Policía Local de Torrevieja y en relación concreta con un grupo de funcionarios de policía que, por darse las características de abuso o violencia psicológica, su reiteración y su tiempo prolongado (en el caso de autos desde el año 2009, como declara el actor, hasta el año 2019) nos sitúan ante el instituto del acoso laboral o *mobbing* por cumplirse la mayoría de sus elementos objetivos y subjetivos.

No obstante, han de realizarse ciertas matizaciones porque la valoración conjunta de toda la prueba permite comprobar que algunos elementos objetivos de esta figura no concurren aquí, tal es el caso de la extrema gravedad de las situaciones de violencia psicológica u hostigamiento o la falta de amparo en la dirección. Y se dice esto porque algunos de los hechos en los que se basa el actor para deducir de forma automática el *mobbing* denunciado no concurren de forma clara y no se deducen de la prueba practicada. Sucede así, por ejemplo, con las patrullas individuales, que no solo le eran encomendadas al actor, sino a otros policías (y algunos lo han solicitado voluntariamente, como la agente I-25), sin que parezca que algunas de esas tareas resulten degradantes, más allá de la incomodidad obvia de patrullar a pie o en el vehículo policial, o en acudir a un mercadillo en lugar de regular el tráfico; ahora bien, sí parece concurrir la mayor frecuencia de asignárselas a [REDACTED] que a otros policías, pero sin que el actor haya presentado términos de comparación con otros funcionarios policiales que permitan concluir de forma rigurosa y contundente que solo le eran asignadas a él y con el ánimo malicioso con el que se hacía. Lo mismo resulta de la respuesta escrita o no (que no denegación, que son cosas distintas, al entrar en juego el silencio administrativo positivo en estos casos) a las solicitudes de permisos, vacaciones o licencias, en el que alguno de los testigos ha reconocido que era el modo de proceder habitual en la Policía Local, a diferencia de otros departamentos del Ayuntamiento de Torrevieja. A este respecto resulta relevante que del interrogatorio del propio actor se infiera que las vacaciones, por ejemplo, no las solicitaba solo cuando debía sino también “cuando le venía bien” (*sic*), debiendo recordarse que ha de sujetarse como los demás empleados públicos a los tiempos y procedimientos establecidos, por mucho que sea un representante sindical (o quizá por ello, con el fin de desplegar siempre una conducta ejemplarizante). A igual conclusión se puede llegar sobre la asignación de los aparatos de intercomunicaciones o *walkie talkies*, respecto de los cuales la declaración de varios testigos permite concluir que eran mayoritariamente defectuosos para todos los funcionarios policiales y mandos, estando en el punto de solventarlo con una reciente licitación para la compra de nuevo material. Y lo mismo puede concluirse respecto de las horas sindicales a que tiene derecho [REDACTED]

[REDACTED] toda vez que el propio actor reconoce

(*vid.* minuto 11:32 de la grabación digital) que sí le son computadas por la Administración demandada, como así corrobora el codemandado [REDACTED] por ejemplo.

Todos los elementos constitutivos del acoso laboral señalados y admitidos hoy por la jurisprudencia no concurren en su plena extensión en el caso de autos, alguno de los cuales parecen más cercanos a un síndrome de *burnout* (o “síndrome del quemado”) por la situación de agotamiento físico, emocional o mental que parece padecer [REDACTED] al haber considerado en algún momento (como se recogen en los dictámenes periciales) que se ha equivocado de profesión o manifestar una elevada frustración al no ver resueltas situaciones que consideraba injustas.

También se concluye de toda la prueba practicada que la falta de amparo en los superiores jerárquicos no queda acreditada debidamente, y ello porque el propio actor declara que en ningún momento expone el problema que venía sufriendo al Director General de la Policía, Desarrollo y Distritos, [REDACTED] como así corrobora este mando en su declaración testifical, ni tampoco consta haberlo puesto de manifiesto ante el alcalde de la Corporación, como podría haber hecho. A igual conclusión contradictoria se llega en relación con la mala relación con los funcionarios interinos del Cuerpo de Policía Local en el Ayuntamiento, y ello porque de los interrogatorios y testificales se deduce que el vacío o falta de relación de aquellos con el actor se debía más bien a la posición que institucionalmente mantenía el sindicato [REDACTED] al que pertenecía el demandante en relación con los procesos de consolidación de los interinos más que a su situación de presunto acoso laboral en el Ayuntamiento como una manifestación adicional del mismo.

Sin embargo, sí resultan acreditadas manifestaciones muy relevantes propias del acoso laboral tales como la utilización reiterada de expedientes informativos que fiscalizaban inquisitorialmente la labor diaria realizada por el actor, por mucho que luego solo uno de ellos llegase a incoarse como expediente disciplinario para finalmente archivar sin cargo alguno. A este respecto, resulta especialmente relevante cómo el Ayuntamiento de Torre Vieja abre un expediente informativo al aquí actor para fiscalizar su actuación en relación con un grupo de comerciantes denunciados por el mismo por entender que vendían bebidas alcohólicas sin autorización, cuando la actuación debida de la Entidad Local ante una denuncia cursada por un policía es incoar el procedimiento sancionador correspondiente, a lo que está obligada legalmente, y en el caso de no apreciar responsabilidad administrativa sancionadora, archivar el procedimiento, y en buena lógica exponer a sus funcionarios policiales la tipificación de la conducta o no en la normativa administrativa de aplicación para no incurrir en los mismos errores. También resulta acreditado que al actor se le exigían justificar determinadas actuaciones que no se hacía comparativamente con otros funcionarios policiales, como las cédulas de citación a los Juzgados y Tribunales de Justicia cuando para los demás solo le eran exigidos los tradicionales justificantes de asistencia expedidos por el Cuerpo de Auxilio Judicial en sala. Y resulta igualmente relevante la actitud de los responsables municipales en relación con la petición de [REDACTED] para su incorporación a otra unidad, en concreto a la unidad GRO, cuando existiendo plazas vacantes (al menos tres, según declaración del testigo [REDACTED] no le asignan a dicha unidad y pocos días después se incorpora a la misma no ya otro funcionario del Ayuntamiento de Torre Vieja, sino de otro Ayuntamiento en comisión de servicios; y sin que resulte de recibo afirmar que la pertenencia a un sindicato impide pertenecer a un grupo operativo o a otro por la mayor presencialidad requerida en el mismo, porque precisamente tal situación resultaría discriminatoria por la condición sindical y proscrita por nuestra Constitución.

Sin embargo, ha de aclararse también que resulta inaceptable que el actor esgrima como uno de los elementos que manifiestan el acoso laboral los presuntos insultos e injurias proferidas por los mandos, responsables y compañeros de la Corporación y él sea autor, al tiempo, de otro cúmulo de denuestos de grueso calibre, como así se acredita en actuaciones y se deduce claramente de los interrogatorios de parte y de las testificales practicadas. No pueden denunciarse situaciones de ultraje y al tiempo actuar del mismo modo. Así sucede con los numerosos escritos cruzados injuriosos que se declaran por las partes haber cometido, incluso por el propio actor en su interrogatorio (como puede comprobarse en la grabación digital) en el que llega a afirmar que ha proferido insultos o descalificaciones como delegado sindical, “esos y cientos” (*sic*), haciendo un flaco favor al sindicato al que representa cuya loable labor constitucionalmente asignada por el artículo 7 de la Constitución Española queda empañada por comportamientos de este cariz, cuando la labor sindical ha de desarrollarse siempre dentro de la legalidad debiendo evitarse situaciones como las descritas, que resultan desprestigiantes para tales organizaciones. Esta conclusión queda igualmente abonada cuando el actor declara que la denuncia cursada por su irrupción en un salón de plenos del Ayuntamiento se hizo sin portar pitos ni bocinas cuando la sentencia del Juzgado de Instrucción nº 3 de Torrevieja de fecha [REDACTED]/2014 (Juicio de Faltas nº [REDACTED]) lo declara como hecho probado. Varios testigos declaran la habitualidad de las mofas e insultos del aquí actor, tanto verbales como escritas (algunas de ellas como miembro de la Junta de Personal o escudándose en las siglas del sindicato al que pertenece), lo que mal puede compadecerse con un comportamiento ejemplar que precisamente haga más evidente la presunta situación de acoso de aquellos a quienes denuncia. Si autodesacreditantes son estas conductas del actor, igualmente sonrojantes lo son cuando proceden de los mandos policiales y de los responsables públicos municipales, quienes deberían mostrar una rectitud de ánimo e integridad profesional que les aleje de cualquier manifestación verbal o escrita de carácter injurioso o ultrajante hacia cualquier persona y menos aún hacia un subordinado y funcionario público. El proceder en estos casos debiera ser poner en conocimiento de quien corresponda los escritos o manifestaciones verbales del aquí actor, aportar los elementos de prueba precisos y, en el caso de sentir herido su honor e integridad profesionales, acudir a las vías gubernativas o jurisdiccionales para su defensa. Quiere con esta reflexión alcanzarse la conclusión, a los efectos del fallo de esta sentencia, de que se aprecia un honor ultrajado tanto por la parte actora como por la Administración Pública demandada como máximo representante de la institución y de los codemandados a cuyo servicio éstos trabajan, razón por la que no podrá alcanzarse en punto a la indemnización por daños morales y psicológicos reclamados por [REDACTED] más que la cuantía máxima que la Administración demandada acepta subsidiariamente en su contestación a la demanda (aunque en su escrito de conclusiones la defensa letrada del Ayuntamiento de Torrevieja retira tal pretensión subsidiaria), es decir, 5.000 euros, sin que puedan estimarse en modo alguno los conceptos indemnizatorios por los meses de baja reclamados por cuanto durante los mismos el actor ha percibido el salario e indemnizaciones procedentes.

También resulta inaceptable que el actor califique como manifestación del acoso laboral determinadas denuncias que se presentan contra él ante la Fiscalía o ante los órganos judiciales competentes, puesto que ese derecho asiste tanto al Ayuntamiento como al actor – como así hizo en relación con determinadas denuncias por prevaricación frente a sus mandos – cuando consideran que se ha vulnerado la legalidad vigente.

En cualquier caso, resulta especialmente reprochable el proceder de la Administración municipal demandada respecto de la activación y tramitación del protocolo de acoso laboral en relación con el demandante. Y es especialmente reprochable porque una

Administración Pública no puede aprobar un protocolo de estas características que luego deviene inoperativo por su falta de previsión o regulación ineficaz al requerir unos medios de los que carece o que no va a poder obtener. Tal es así que, ante la imposibilidad de conseguir el perito psiquiatra requerido para su plena activación (ni con la ayuda de la Diputación Provincial ni con una contratación pública), tuvieron que elaborar un nuevo protocolo que, ahora sí, parece poder desplegarse con todos sus efectos: se trata del Protocolo de Prevención contra el Acoso Laboral del Ayuntamiento de Torrevieja aprobado por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de [REDACTED] 2016 y publicado en el BOP de [REDACTED] 2017. Consta en las actuaciones que [REDACTED] solicitó desde el año 2014 hasta el año 2018 hasta en tres ocasiones la activación del protocolo de acoso laboral sin que se tomase medida alguna, siquiera preventiva, para que la situación no se deteriorase ni permaneciese en el tiempo. Resulta llamativo, a este respecto, que el propio protocolo establezca un plazo de resolución de 30 días y durante cinco años desde la primera solicitud del interesado hasta el año 2019 no se tomase medida alguna, quedando por completo desvirtuado el propósito municipal de considerar que sí se hizo con la mera incoación y un número de expediente cuando todo ello (y la propuesta de un mediador al actor) no es una resolución expresa de un procedimiento de esta naturaleza. Además, no puede esgrimirse que el protocolo se inactiva por la presentación de la demanda contencioso-administrativa que aquí se ventila por parte del denunciante del acoso, porque una actuación administrativa debe seguir hasta su conclusión, haya o no demanda en vía judicial (salvo que un Juez o Tribunal adopte medidas cautelares), y en función de la resolución final que se adopte en sede gubernativa podrá esgrimirse la satisfacción extraprocesal de la pretensión o la ampliación a la resolución expresa.

Y esta responsabilidad del Ayuntamiento de Torrevieja se agrava cuando constan en las actuaciones hasta cuatro sentencias dictadas en esta misma sede judicial y en distintos procedimientos (se recuerda: P.O. [REDACTED] 2006, P.A. [REDACTED] 2015, P.A. [REDACTED] 2016 y P.A. [REDACTED] 2016) que estiman las respectivas demandas interpuestas por otros tantos funcionarios de la Policía Local de dicha Corporación considerando que ha existido acoso laboral o *mobbing* y condenando a la Administración demandada a determinadas indemnizaciones, resultando probado el acoso ejercido sobre los demandantes de dichos procesos judiciales y particularizado en determinados mandos del Cuerpo de Policía Local de Torrevieja, especialmente en el actual [REDACTED] (anteriormente denominado [REDACTED]) [REDACTED] aquí codemandado, que es considerado responsable en dos sentencias judiciales (de fecha [REDACTED] 2017 en el P.A. [REDACTED] 2016 y en la sentencia de [REDACTED] 2018 en el P.A. [REDACTED] 2016) y que aún sostiene con osadía y atrevimiento en su declaración en interrogatorio de parte (*vid.* grabación digital del acto de la vista de fecha [REDACTED] 2019, minuto 14:11 aproximadamente) que “no hay acoso laboral” (*sic*), situándose en una inaceptable posición de negacionismo y de espaldas a la realidad de los pronunciamientos de dos sentencias judiciales (aunque la segunda aun no haya alcanzado firmeza).

Tampoco puede aceptarse, por resultar incierto, que el alcalde del Ayuntamiento de Torrevieja, [REDACTED] en el interrogatorio de parte sostenga que no recuerda nada de esas resoluciones judiciales cuando su propio Director General de la Policía, Desarrollo y Distritos, [REDACTED] declara como testigo en el acto de la vista (*vid.* minuto 12:19 de la grabación digital de fecha [REDACTED] 2020) que tuvo conocimiento de esas sentencias “en alcaldía” (*sic*), habiéndolo comentado con el alcalde. Lo que por otra parte no puede sino resultar lo más probable, por cuanto la actuación común en un Ayuntamiento es que el responsable del departamento de Asesoría Jurídica Municipal de cumplida cuenta de toda sentencia condenatoria a su concejal o teniente de

alcalde correspondiente, que frecuentemente y en función del fallo es llevado a una Junta de Gobierno Local.

Además, no puede dejar de recordarse la obligación del presidente de una Corporación Local de cumplir fielmente con todas las resoluciones judiciales por mandato constitucional (exartículo 118 de la Constitución Española), precepto que proclama que *“Es obligado cumplir las sentencias y demás resoluciones firmes de los Jueces y Tribunales, así como prestar la colaboración requerida por éstos en el curso del proceso y en la ejecución de lo resuelto”*. Esa misma obligación constitucional se reproduce en el artículo 17.2 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (LOPJ), el cual proclama que *“Las Administraciones Públicas, las autoridades y funcionarios, las corporaciones y todas las entidades públicas y privadas, y los particulares, respetarán y, en su caso, cumplirán las sentencias y las demás resoluciones judiciales que hayan ganado firmeza o sean ejecutables de acuerdo con las leyes”*, y en el artículo 18 de la misma norma orgánica, cuando dispone que las sentencias se ejecutarán en sus propios términos. Una Administración Pública, por mandato constitucional y de la LOPJ, está obligada a cumplir un fallo judicial, so pena de quebrantar tal pilar básico de nuestro Estado, estando sometida plenamente a la ley y al derecho exartículo 103.1 CE.

Por lo anterior y resultando evidente, si no la actitud obstruccionista, sí administrativamente “bradicinésica” en el fiel cumplimiento de las resoluciones judiciales por la lentitud en que sus máximos responsables han ido ordenando las actuaciones a realizar para que un protocolo de acoso desde el año 2009 (acordado por el Pleno del Ayuntamiento de aquel momento, de fecha [REDACTED]/2009) resultase claramente inaplicable por su defectuosa previsión, pudiendo proceder a su inmediata revisión o a impartir las instrucciones precisas para el cumplimiento de sentencias condenatorias (como es el caso de la primera de todas, dictada el [REDACTED]/2013 en el seno del P.O. [REDACTED]2006), se estimará parcialmente esta demanda y se reconocerá el derecho del actor a que se adopten en un plazo máximo de 15 días naturales a contar desde el siguiente a la notificación de la presente sentencia todas las medidas preventivas inmediatas y previstas en el Protocolo de Prevención Contra el Acoso Laboral del Ayuntamiento de Torrevejeja que sean precisas para que cese la vulneración de los derechos del actor.

Con el fin de evitar nuevas dilaciones en la actuación administrativa, y de conformidad con el artículo 71.1.c) de la LJCA, alcanzado el plazo citado para el cumplimiento del fallo, podrá instarse la ejecución de sentencia de conformidad con el artículo 104.2 de la Ley Jurisdiccional, advirtiendo a la Administración Pública demandada y en particular a su alcalde actual de la posibilidad de imponer, contra su patrimonio personal, las multas coercitivas señaladas en la ley, todo ello sin perjuicio de deducir testimonio al Ministerio Fiscal para la exigencia de las responsabilidades penales que sean procedentes por un presunto delito de desobediencia o denegación de auxilio previsto en los artículos 410 a 412 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

SÉPTIMO.- En aplicación del artículo 139.1 de la LJCA, en los supuestos como el presente de estimación o desestimación parcial de las pretensiones, cada parte abonará las costas causadas a su instancia y las comunes por mitad.

En consecuencia, vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación, se acuerda:

PARTE DISPOSITIVA

Que, **ESTIMANDO PARCIALMENTE EL RECURSO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO** interpuesto por la representación procesal de [REDACTED] contra la desestimación presunta, por silencio administrativo, de la solicitud presentada por la parte demandante el [REDACTED] 2018 requiriendo de la Administración Pública demandada que le declare víctima de un proceso de acoso laboral (*mobbing*) por diferentes mandos de la Policía Local de Torreveja, se activen las medidas preventivas necesarias y se le abonen 32.779 € en concepto de indemnización por daños y perjuicios, **DEBO ANULAR Y DECLARAR NO AJUSTADA A DERECHO DICHA ACTUACIÓN ADMINISTRATIVA**, reconociendo al recurrente, como situación jurídica individualizada, ser víctima de un proceso de acoso laboral o *mobbing* en el Ayuntamiento de Torreveja, debiendo adoptarse en un plazo máximo de 15 días naturales a contar desde el siguiente a la notificación de la presente sentencia todas las medidas preventivas inmediatas y previstas en el Protocolo de Prevención Contra el Acoso Laboral del Ayuntamiento de Torreveja que sean precisas para que cese la vulneración de los derechos del actor, con reconocimiento de una indemnización por los daños y perjuicios psicológicos y morales sufridos de cinco mil euros (5.000 €). Con la finalidad de conseguir el pleno restablecimiento del derecho de la parte demandante hasta la *restitutio in integrum*, a la cantidad anterior habrán de añadirse los intereses legales correspondientes desde la fecha de presentación de la solicitud el 27 de junio de 2018. A todo ello ha de añadirse los intereses de mora procesal ex artículo 106.2 LJCA, los cuales nacen *ope legis* sin necesidad de petición.

Todo ello con la declaración sobre costas en los términos expuestos en el Fundamento de Derecho Séptimo de esta sentencia.

Notifíquese en debida forma esta sentencia a las partes, haciéndoles saber que, contra la misma, cabe **RECURSO DE APELACION** (ex artículos 81 y ss. de la LJCA), que se admitirá en ambos efectos y que deberá interponerse ante este Juzgado por medio de un escrito presentado en el plazo de 15 días, contado desde el día siguiente a su notificación, para su resolución por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana. En caso de recurrirse por parte no exenta de pago, se deberá realizar previamente depósito de 50 euros en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado conforme a la disposición adicional decimoquinta de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, según redacción dada por la Ley Orgánica 1/2009, de 3 de noviembre.

Llévese el original de esta sentencia al Libro correspondiente, dejando testimonio en las actuaciones.

Lo acuerda, manda, y firma S. S^a. Ilma. el Magistrado-Juez. Doy fe.