

Acoso en el trabajo y dignidad de las personas: la lesión de derechos fundamentales en clave restrictiva

Comentario a la [Sentencia del Tribunal Constitucional 81/2018, de 16 de julio](#)

Margarita I. Ramos Quintana

*Catedrática de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de La Laguna*

1. SOLICITUD DE AMPARO CONSTITUCIONAL: FUNCIONARIO PÚBLICO QUE EJERCE FUNCIONES POLICIALES DE INSPECCIÓN Y LESIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES POR ACOSO EN EL TRABAJO

La [Sentencia del Tribunal Constitucional –STC– 81/2018, de 16 de julio](#), dictada por su Sala Segunda, siendo ponente de la misma la señora Roca Trías, ha venido a resolver el recurso de amparo número 2119-2013 interpuesto contra la sentencia dictada por la sección segunda de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia –TSJ– de Cataluña, número 909, de 28 de diciembre de 2012, la cual desestimó el recurso contencioso administrativo presentado por un funcionario policial en procedimiento de derechos fundamentales contra el Ayuntamiento de Canet de Mar (Barcelona). Esta sentencia revocó la dictada con anterioridad por el Juzgado Contencioso Administrativo número 11 de Barcelona. Por otra parte, el recurso de amparo se interpone igualmente contra el Auto de 13 de marzo de 2013 de la sección segunda de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Cataluña, mediante el cual fue desestimado el incidente de nulidad de actuaciones planteado por el demandante contra la primera de las resoluciones judiciales aquí citadas.

El recurso de amparo se sustenta en la vulneración del derecho a la integridad física y psíquica (art. 15 [Constitución española](#) –CE–), el derecho a acceder y permanecer en los cargos públicos (art. 23.2 [CE](#)) y la tutela judicial efectiva (art. 24.1 [CE](#)).

No se trata de un supuesto habitual de funcionario público que en el ejercicio de sus funciones considera ser objeto de un trato lesivo de derechos fundamentales por parte de quien ostenta la dirección del órgano al cual pertenece. En el caso aquí referido, se trata de un inspector jefe de

la Policía Local, por consiguiente, de un funcionario público, que ejerce funciones de mando en el propio y más específico sentido de vigilancia y control, aspecto que otorga una vertiente particular a la solicitud de amparo constitucional ante el Tribunal Constitucional –TC– en relación con una serie de derechos fundamentales supuestamente lesionados. El contexto de la controversia se sitúa en el complejo escenario de una hipotética situación de acoso laboral protagonizado por las actuaciones del alcalde-presidente del ayuntamiento del cual depende el cuerpo de la Policía Local.

2. EL RELATO DE LOS HECHOS ACONTECIDOS PREVIOS A LA SOLICITUD DE AMPARO

Los hechos de los que trae causa el recurso de amparo se remontan a la interposición por el inspector jefe de la Policía Local del Ayuntamiento de Canet de Mar, funcionario público que ostentaba dicha plaza por concurso oposición, de un recurso contencioso administrativo de protección jurisdiccional de derechos fundamentales recogidos en los artículos 15 y 23.2 de la CE contra dicho ayuntamiento. Desde el inicio del pleito, el funcionario policial vino entendiendo que las actuaciones de las que había sido objeto constituían un auténtico supuesto de acoso laboral.

El solicitante de amparo ocupaba dicha plaza de inspector jefe desde el 7 de julio de 2005. A partir de octubre de 2009 comenzó a padecer un conflicto laboral que con el paso del tiempo produjo un grave deterioro de su salud. Causó baja médica el 2 de noviembre de dicho año y, siendo llamado durante esa situación por el alcalde, este le conminó a que renunciara a la plaza en propiedad de funcionario o a permanecer de baja médica el mayor tiempo posible. No obstante, el 23 de noviembre solicitó el alta y se reincorporó al puesto de trabajo, si bien el día 30 de noviembre del mismo año el alcalde le notificó la eventual apertura de un expediente disciplinario en caso de no atender alguna de sus recomendaciones.

Indica el demandante de amparo que a partir de entonces los conflictos en el trabajo fueron en aumento: baja médica el 3 de febrero de 2010 (tratamientos en el área de psiquiatría); nueva comunicación del alcalde el 26 de abril de 2010 (conminándole a abandonar el puesto de trabajo); presentación de denuncia por el demandante de amparo ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el 10 de mayo de 2010; posterior alta y reincorporación seguida de episodios conflictivos que concluyeron con la apertura de un expediente disciplinario el 10 de noviembre de 2010 por supuestas faltas graves, y declaración en su contra por el alcalde en los medios de comunicación.

Se aportan documentos que tratan de justificar la situación de acoso laboral que han provocado padecimientos físicos y psíquicos al demandante y consiguiente atentado contra su integridad, cuya finalidad es apartarle del ejercicio de sus funciones y del cargo al que accedió como funcionario público conforme los requisitos establecidos por la ley. En consecuencia, se solicita el cese inmediato de la conducta y actuaciones que se consideran discriminatorias, la reposición del demandante en el ejercicio pleno de sus funciones, la publicación de la sentencia, así como

la lectura de la misma en determinados medios de comunicación que fueron utilizados por el alcalde para desprestigiarlo y una indemnización reparadora de los daños y perjuicios sufridos, lesiones padecidas y daños morales.

La Administración local concernida negó la existencia de *mobbing*, señalando la extralimitación del demandante en sus funciones debido a la antigua amistad que le unía con el alcalde de la corporación municipal, así como la existencia de tan solo meras instrucciones internas para mejorar el funcionamiento del servicio y el entendimiento entre el cuerpo policial y la alcaldía.

El Juzgado de lo Contencioso Administrativo número 11 de Barcelona estimó en su Sentencia de 27 de febrero de 2018 la demanda interpuesta por el ahora solicitante de amparo constitucional, considerando que se había producido una situación de acoso laboral valorando en su conjunto la totalidad de las actuaciones realizadas por el alcalde-presidente del citado ayuntamiento. Apreció el órgano juzgador que las medidas adoptadas parecen responder más a aspectos de naturaleza personal que a una real pretensión de una adecuada ejecución de la prestación del servicio policial, como indica el ayuntamiento. Y destaca lo contradictorio por parte del alcalde de comunicar la «pérdida de confianza» en el jefe inspector, pues dicho puesto lo ocupaba no como cargo de confianza o de libre elección, sino que se trataba de un funcionario público cuya plaza había obtenido mediante concurso oposición. La sentencia concluye con la declaración de vulneración del derecho fundamental recogido en el artículo 15 de la CE y considera infringidas las facultades que al funcionario le confería en aquel momento la [Ley 7/2007, de 13 de abril, del estatuto básico del empleado público](#) (hoy integrada en el [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre](#), por el que se ha aprobado su texto refundido). Entre tales facultades se encuentran el derecho a la intimidad, orientación sexual, la propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral (art. 14, b) y h), de la [Ley 7/2007](#)). Igualmente, se recuerda que el artículo 5 de la misma ley tipificaba como falta muy grave el acoso laboral, integrado por «un conjunto de conductas, acciones, órdenes con apariencia de estricta legalidad que, lejos de la finalidad de un mejor servicio público, presentan la desviada intención de menoscabar la integridad moral del funcionario receptor de las mismas». La sentencia, en fin, condena al ayuntamiento a abonar una indemnización al inspector jefe de la Policía Local, a la sazón demandante en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales.

Frente a dicha sentencia, el ayuntamiento interpuso recurso de apelación, que fue estimado y resuelto mediante Sentencia de 28 de diciembre de 2012 por la sección segunda de la Sala de lo Contencioso Administrativo del TSJ de Cataluña. Esta sentencia, por el contrario, consideró, siguiendo la defensa efectuada en la litis por el ayuntamiento, que el conflicto en realidad procedía de otro anterior. En él, el jefe inspector de la Policía Local había tratado de imponer sanciones sobre dos policías locales que invocaron conducta acosadora por parte de aquel y del que se dedujo responsabilidad patrimonial contra el ayuntamiento. En el caso aquí comentado, la sala del TSJ de Cataluña desestimó la pretensión de calificación de *mobbing* y sus efectos derivados, señalando para ello una serie de factores propios del acoso que no llegaron a producirse: aislamiento en el trabajo, reducción de competencias o eliminación de funciones.

Se recuerda en dicha sentencia que las bajas médicas del jefe inspector lo fueron por enfermedad común y, asimismo, que otras medidas adoptadas, como imponerle la obligación de llevar uniforme y de reportar diariamente las novedades propias de sus funciones son tan solo obligaciones legales, no reveladoras de una conducta de acoso. Incluso –señala esta sentencia–, imponerle unas vacaciones obligatorias al demandante establecidas en fecha decidida unilateralmente por el alcalde tras reincorporarse de una baja médica no es constitutivo de hostigamiento «por sí solo», aun cuando tal imposición unilateral hubiera obligado al funcionario a acudir a la impugnación judicial de tal medida. Por último, las declaraciones del alcalde en los medios de comunicación fueron efectuadas, al decir de la sala, en reacción a otras realizadas con anterioridad por el funcionario policial.

En definitiva, lo que la sentencia vino a entender es que se trataba de un conflicto laboral «normal», por utilizar esta expresión, entre las partes, sin que las conductas practicadas tuvieran entidad suficiente como para ser calificadas de acoso laboral.

Insatisfecho con esta resolución judicial, el funcionario policial planteó posteriormente un incidente de nulidad de actuaciones ante el mismo órgano invocando la vulneración del derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE), así como el derecho a permanecer en cargo público (art. 23.2 CE), pero también vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), considerando que se había producido un déficit de valoración adecuada de las pruebas periciales aportadas, lo que, según su parecer, llevó a la sala a incurrir en «error patente». No obstante, tal pretensión fue igualmente desestimada por la sala mediante Auto de 13 de marzo de 2013.

3. EL AMPARO ANTE EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL: ASPECTOS CLAVE DE LA DECISIÓN

Como inicialmente quedó expuesto, el recurso de amparo se interpone contra la Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del TSJ de Cataluña de 28 de diciembre de 2012 y contra el Auto de la misma sala de fecha 13 de marzo de 2013, y los derechos fundamentales invocados para su eventual reparación son los establecidos en los artículos 15, 23.2 y 24.1 de la CE.

En la [STC número 81/2018, de 16 de julio](#), el objeto del amparo queda reconducido al ámbito de las dos resoluciones judiciales ya citadas, particularmente, en lo que concierne a la falta de «motivación reforzada» respecto de la solución judicial alcanzada, añadiendo, al margen de los derechos fundamentales «materiales» implicados en la eventual situación de acoso laboral padecida por el funcionario, la lesión del derecho reconocido en el artículo 24.1 de la CE.

El TC, sin embargo, delimita el objeto esencial y único del recurso de amparo solo en lo que concierne a la eventual lesión del derecho a la tutela judicial efectiva, señalando que la supuesta lesión del derecho a la integridad moral (art. 15 CE) debió canalizarse de otro modo, por vía del artículo 43 de la [Ley orgánica del Tribunal Constitucional](#), y ser imputado al Ayunta-

miento de Canet de Mar. Igualmente, asumiendo la posición expuesta por el fiscal, se considera que la queja del recurrente no guarda relación con el derecho establecido en el artículo 23.2 de la [CE](#), recordando que es doctrina consolidada ([STC 353/1993, de 29 de noviembre](#)) que dicho precepto no confiere derecho sustantivo alguno a la ocupación de cargos ni a desempeñar funciones determinadas, sino que garantiza a los ciudadanos una situación jurídica de igualdad en el acceso y permanencia en las funciones públicas, con la consiguiente imposibilidad de establecer requisitos para acceder a las mismas y permanecer en ellas que tengan carácter discriminatorio. El supuesto analizado no se refiere al derecho de acceso y permanencia en el puesto encomendado a que se refiere el artículo 23.2 de la [CE](#), sino a los efectos o consecuencias derivadas de un pretendido acoso laboral que lesiona el artículo 15 de la [CE](#). Advierte, sin embargo, el TC en su [Sentencia 81/2018](#) que el demandante no cumple con la carga de argumentar en qué medida la conducta de acoso que denuncia ha afectado a las funciones del puesto de trabajo, ni que se haya producido una retirada o pérdida de las que tenía asignadas como jefe de policía del Ayuntamiento de Canet de Mar, aún más teniendo en consideración que la declaración de incapacidad tiene como base una enfermedad común. Por tanto, procede a desestimar el recurso en cuanto a esta queja.

En cuanto a la nulidad de actuaciones en relación con la interposición del recurso de amparo, se alegó la eventual caducidad del plazo para la presentación de este último, tras ser dictada la sentencia de la sala de lo contencioso administrativo como consecuencia de haber planteado el incidente de nulidad de actuaciones, aspecto invocado por el ayuntamiento para frenar el recurso en sede constitucional. No obstante, la [STC 81/2018](#) indica sobre este extremo que se considera pertinente haber planteado el incidente debido a las circunstancias concurrentes, pretendiendo una reparación debida, puesto que es al órgano ante el cual se planteó al que se le imputa la lesión del derecho contenido en el artículo 24.1 de la [CE](#) (FJ 2). En este caso, se recuerda y se aplica jurisprudencia constitucional ya establecida y clarificadora sobre este aspecto.

En definitiva, el examen de la supuesta lesión de derechos fundamentales queda reducido al ámbito estricto de una sola cuestión: la supuesta lesión o no del derecho a la tutela judicial efectiva. En concreto, al examen de una cuestión específica, como es si la resolución judicial impugnada expresó o no de modo constitucionalmente adecuado las razones justificativas de la absolución del ayuntamiento, respecto del procedimiento judicial en que se invocaba lesión de la integridad moral (art. 15 [CE](#)) por acoso laboral. En suma, si la resolución judicial que rechaza la existencia de acoso moral cumple o no con el canon de motivación reforzada exigible en estos casos.

Establece la [STC 81/2018](#) en su fundamento jurídico 3 una expresión que no deja de sorprender, por la incorrección jurídica que supone: «cuando lo que está en juego son los valores superiores del ordenamiento constitucional, como en este caso lo está la integridad moral (art. 15 [CE](#))», confundiendo los «valores superiores» (libertad, justicia, igualdad y pluralismo político –art. 1.1 [CE](#)–) con derechos fundamentales y libertades públicas (sección 1.ª, capítulo segundo, del título I). Y no se trata de un mero lapsus jurídico sino que este mismo error y confusión se reproduce de nuevo al señalar que el derecho a la tutela judicial efectiva exige «motivaciones concordantes con los supuestos en los que la Constitución permite la afectación de ese valor

superior» (FJ 3). Un aspecto que resulta muy criticable por cuanto revela falta de atención y de cuidado del lenguaje jurídico, en un ámbito, además, en el cual se espera que conceptos apun- talados en el texto constitucional y con todo un bagaje de literatura jurídica detrás no puedan pasar desapercibidos.

Para resolver esta cuestión, el TC trae a colación un conjunto numeroso de sentencias del mismo en las que se establecen las reglas de interpretación sobre las motivaciones exigibles en las resoluciones judiciales cuando el derecho a la tutela judicial efectiva se impetra sobre otro u otros derechos fundamentales materiales, ya que en tales casos y como es evidente no solo está en juego el derecho contenido en el artículo 24.1 de la CE sino que «puede producirse un efecto derivado o reflejo sobre la reparación del derecho fundamental cuya invocación sostenía la pre- tensión ante el órgano judicial» (SSTC 10/2001, 203/2002, 142/2004 y 196/2005).

Ante un derecho fundamental como el de la integridad moral (art. 15 CE) el estándar de exigencias derivadas del «deber de motivación» es más riguroso: se habla de una «tutela refor- zada» que exige ya en la exteriorización del razonamiento, ya en la necesidad de que el mismo se exprese a través de una motivación en la cual, más allá de su carácter razonado, sea posible «apreciar un nexo de coherencia entre la decisión adoptada, la norma que le sirve de fundamento y los fines que justifican la institución». Esta apreciación lleva a exigir que, según indica la STC aquí comentada, la decisión desestimatoria de una situación (calificación) de acoso moral en el trabajo, al afectar al derecho fundamental a la integridad moral, «debe contener un razonamien- to expresivo de los elementos tomados en cuenta por el órgano judicial al interpretar las normas relativas a esta figura». Por ello:

(...) no resultará suficiente un razonamiento exclusivamente atento a no sobre- pasar los límites marcados por el tenor literal de los preceptos aplicables, sino que es exigible una argumentación axiológica respetuosa con los fines perseguidos con la re- gulación del acoso laboral o *mobbing* (FJ 3).

Pasando al examen del contenido de la pretensión del amparo constitucional, la cronología de hechos y circunstancias que acontecieron desde 2009, en realidad, la retrotrae el TC al episo- dio indicado en su defensa por el ayuntamiento, conforme al cual recuerda que la conflictividad laboral realmente hay que situarla en un episodio anterior al inicio del relato expresado en todo momento por el funcionario policial. Es decir, cuando él mismo fue denunciado por dos policías locales a los que el inspector jefe impuso sanciones por criticar su labor y que judicialmente fue- ron anuladas.

Este elemento ha jugado un papel, sin duda, relevante. Retrotraer el conflicto que el jefe ins- pector de la Policía Local ha padecido con el ayuntamiento –y que en su momento comenzó de- nunciando ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo núm. 11 de Barcelona– a un momento anterior –y que fue objeto de otro proceso judicial– no ha sido una consideración en modo alguno gratuita. Y no lo es porque aporta un cariz muy diferente al carácter de la pretensión íntegra del

amparo constitucional, que es, en esencia, el interés porque las actuaciones y conductas de que fue objeto el demandante sean calificadas como acoso laboral, con independencia de los otros derechos fundamentales invocados en sede constitucional. Se tiene la impresión de que el conflicto ocurrido entre el demandante de amparo y los dos policías a los que en su momento sancionó y que concluyó con una anulación de tales sanciones, habiendo sido él mismo acusado de acoso en el trabajo, ha pesado más de lo que en apariencia pudiera pensarse. En suma, una especie de sospecha pesa sobre alguien que ya tuvo una reclamación con imputación de eventual acoso laboral y que, posteriormente, se considera a sí mismo víctima de acoso por la misma institución local implicada en la anterior controversia o conflicto laboral.

No obstante, llama la atención que algo que, al parecer, figuró en todo momento entre los hechos probados, esto es, que el alcalde le conminara en un momento dado a abandonar la plaza de funcionario que ocupaba como inspector jefe de la Policía Local o a permanecer de baja el mayor tiempo posible, no haya sido objeto de interés ni por la sala de lo contencioso administrativo ni por el propio TC, porque si eso ocurrió efectivamente así, constituye una «declaración de guerra» en toda regla, por expresarlo en estos términos. Se constata que aun estando de baja médica fue llamado al despacho del alcalde para amenazarle con abrirle un expediente disciplinario si no se sometía a una de las dos recomendaciones que le fueron formuladas. Y esa «declaración de guerra» es lo que explica que, a partir de ese momento, las relaciones del funcionario con el ayuntamiento se tensionaran al máximo, obligando a aquel a presentar denuncias ante la Inspección de Trabajo, impugnar decisiones unilaterales de carácter empresarial, ser objeto de comentarios en los medios de comunicación de la comarca en los que el alcalde se lamenta de la «pérdida de confianza» (*sic*) en él y padecer numerosos procesos de baja médica con necesidad, incluso, de atención psiquiátrica.

Uno de los aspectos más destacados de esta cronología en la [STC 81/2018](#) es que permite entrar en un extremo absolutamente relevante y que, sin embargo, es tratado con cierta ligereza en la sentencia o no con el detenimiento que merece. Se trata del grave deterioro de la salud del funcionario que, tras pasar por varios periodos de baja médica y correspondiente incapacidad temporal, termina con un importante grado de incapacidad para el trabajo. Del relato cronológico vertido en el fundamento jurídico 4 de la [STC 81/2018](#), lo positivo es que por fin se conoce exactamente cuál es el grado de invalidez en que finalmente cae el funcionario policial, ya que en distintos pasajes de la sentencia se hace alusión a distintos grados de invalidez, sin reparar en la relevancia de distinguir adecuadamente entre uno u otro. En unos supuestos se alude a una incapacidad permanente para la profesión habitual y en otros a una invalidez absoluta. En este fundamento se indica que el Instituto Nacional de la Seguridad Social le declaró afecto de «una incapacidad permanente en grado de absoluta derivada de enfermedad común». Por consiguiente, el deterioro de la salud padecido ha sido verdaderamente extremo, por cuanto ha quedado inhabilitado para cualquier tipo de oficio o profesión (art. 12.3 [Orden de 15 de abril de 1969](#)). Insiste la STC en varios pasajes en la relevancia de que las bajas médicas lo hayan sido por contingencias comunes y que, asimismo, la incapacidad permanente absoluta lo sea por enfermedad común para destacar toda ajenidad con un eventual acoso en el trabajo, aspecto este sobre el que se volverá más adelante.

Pero esta forma de razonar, evidentemente, no se cohonesta adecuadamente con las bases sobre las cuales se asienta la calificación jurídica que la jurisprudencia viene otorgando a las patologías y alteraciones de la salud derivadas de lesiones psíquicas y las circunstancias que rodean estas calificaciones. En primer lugar, porque esta jurisprudencia rechaza la asimilación de las dolencias psíquicas a las físicas. Y aún más, porque para que sean calificadas como dolencias (ansiedad, angustia, estrés, etc.) de origen profesional, el afectado tiene que demostrar una relación directa de causa a efecto entre el trabajo y los padecimientos que sufre. Tan solo con episodios muy graves, como pueden ser los suicidios o los infartos o accidentes cardiovasculares, y siempre aportando pruebas reveladoras del nexo causal, se va abriendo camino la calificación de contingencia profesional.

Entrando ya en el análisis en profundidad de la «motivación razonada» de la sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del TSJ de Cataluña, recuerda la STC que la Ley del estatuto básico del empleado público y el [Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado](#) consideran «acoso psicológico o moral» la expresión de una serie de conductas y manifestaciones específicas recogidas en su articulado, así como siguiendo una formulación negativa, expresa otra serie de conductas que no tienen la consideración de acoso psicológico.

A partir de ese momento, la STC otorgará validez a las mismas consideraciones que sirvieron de base a la «motivación razonada» de la sentencia de la sala del TSJ, reproduciendo una idéntica motivación:

No hubo aislamiento, ni reducción de competencias, ni extralimitación de poderes o vejación en la imposición de la medida de vestir uniforme no solo al funcionario demandante de amparo sino a todo el cuerpo policial.

La obligación de reportar diariamente el parte de novedades es un deber previsto en la ley y reglamentario (sin reparar en que ese deber debía cumplimentarlo no ante la regidora de seguridad, sino que pasó a desempeñarlo ante simple personal administrativo del ayuntamiento, quedando excluido del contacto con dicha regidora).

Tampoco resulta objetable según indica la STC «la designación unilateral» por parte del alcalde de «los días de vacaciones que debía disfrutar» y ello no es constitutivo de «acoso» por cuanto tal decisión fue en su momento recurrida en sede judicial (sin tener en cuenta que esa decisión unilateral sin negociar el periodo vacacional o aplicar el cuadro de vacaciones eventualmente existente obligó al funcionario a litigar judicialmente y le obligó a permanecer alejado de sus funciones, de su trabajo, tras reincorporarse de una baja médica).

Las declaraciones del alcalde de «pérdida de confianza» hechas en medios de comunicación no son constitutivas de acoso ya que el propio demandante había hecho uso de esos medios para plasmar sus diferencias con el equipo de gobierno municipal y anunciar recursos y denuncias a la Fiscalía (sin tener en cuenta que no se puede imputar «pérdida de confianza» a quien está vinculado al ayuntamiento no por vínculos de confianza o libre designación, sino por un vínculo estatutario).

Con estos mimbres argumentales, la STC concluye que ha quedado satisfecha la exigencia de canon reforzado en la motivación de la resolución judicial impugnada.

Por lo que hace a la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en relación con el «error patente» que el demandante de amparo atribuye a la valoración de la prueba por parte de la Sala de lo Contencioso Administrativo del TSJ de Cataluña, el TC se muestra en este punto tributario de su doctrina establecida al respecto: para que este pueda apreciarse es necesaria la concurrencia de distintos requisitos (SSTC 217/2000, FJ 3, y 134/2001, FJ 6, entre otras), entre ellos, que se trate «de un error material o de hecho, no de un error de derecho» (STC 81/2018, FJ 5). Pues bien –señala la STC 81/2018–, basta la lectura de la demanda de amparo y del razonamiento de la sentencia impugnada «para llegar a la conclusión de que el error que se le imputa sería, de existir, un error de interpretación jurídica». Por consiguiente, se trata de «una mera discrepancia de naturaleza jurídica en cuanto a lo apreciado en la sentencia recurrida acerca de la existencia o no de los requisitos del acoso laboral determinante de la lesión del derecho a la integridad moral (art. 15 CE)». En consecuencia, al faltar este presupuesto esencial no es posible reconocer la existencia de un error patente en la sentencia recurrida en amparo.

En cuanto al incidente de nulidad de actuaciones planteado ante la sección segunda de la Sala de lo Contencioso Administrativo de Cataluña y resuelto en forma de denegación, el TC efectúa en el fundamento jurídico 6 de la STC 81/2018 una aproximación a la motivación que condujo a dicha sala a desestimarla. Y compartirá el criterio interpretativo de la misma conforme al cual dicho incidente no estaba fundado en los motivos de nulidad contemplados en el artículo 241 de la Ley orgánica del Poder Judicial, sino más bien en una discrepancia en relación con la valoración que el TSJ de Cataluña había hecho sobre la prueba practicada. Así se alcanza la conclusión definitiva: tal discrepancia de valoración no puede reputarse constitutiva de vulneración del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales, pues expresa los criterios jurídicos que fundamentan la decisión, recordando aquí jurisprudencia constitucional establecida a este respecto (SSTC 13/1987, de 5 de febrero, FJ 3, y 133/2013, de 5 de junio, FJ 5).

4. VALORACIÓN CRÍTICA

La [sentencia objeto de este comentario](#) sorprende no solo por la conclusión final alcanzada, inexistencia de acoso laboral ante la falta de entidad suficiente de las conductas denunciadas, y no vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva por cuanto la motivación reforzada exigida en los procedimientos en que se ventilan presuntas lesiones de derechos fundamentales se considera oportuna y adecuadamente efectuada por el órgano judicial cuya resolución es objeto de impugnación en amparo constitucional.

En mi opinión, no todos los hechos probados han sido debidamente tomados en idéntica consideración para su análisis e interpretación en conjunto, a fin de detectar si la calificación de las conductas acontecidas entre el alcalde y corporación del Ayuntamiento de Canet

de Mar y el funcionario policial merece la de acoso en el trabajo. La alegación por parte del ayuntamiento de un conflicto anterior entre el inspector jefe y dos policías a su servicio a los que pretendió sancionar y ante el cual estos reaccionaron con una imputación de acoso a aquel y que prosperó en sede judicial en su momento ha sido un factor determinante para «crear una atmósfera» en torno al demandante. Habría sido más adecuado separar claramente un conflicto anterior –solucionado en sus propios términos– de la valoración jurídica correspondiente a las denuncias presentadas por el funcionario policial, que, por sí mismas, merecen una valoración específica y separada.

Esa «atmósfera» contaminada por el conflicto anterior probablemente ha motivado que un hecho probado tan relevante como la amenaza abierta, clara y manifiesta del alcalde al funcionario en la cual le conmina a «abandonar su plaza» de funcionario público o a permanecer «de baja el mayor tiempo posible» representa el comienzo de un tortuoso proceso de conflictividad, sostenida en el tiempo con varias medidas (disciplinarias, sancionadoras, de separación de las actividades y funciones propias de su puesto, como inducirle a pedir bajas u obligarle a agotar sus vacaciones tras un alta médica por decisión unilateral del alcalde, a presentarle ante los medios de comunicación como persona «que no merece confianza», etc.). Por consiguiente, al indagar en el alcance material de las medidas adoptadas, se puede apreciar que sí hubo aislamiento/apartamiento de sus funciones habituales. Igualmente, se le impusieron medidas aparentemente objetivas y adecuadas en orden a la mejor prestación del servicio, como llevar el uniforme o reportar diariamente las tareas realizadas, pero una observación atenta al modo en que debía realizar tales cometidos legales y reglamentarios permite comprobar cómo el reporte de tareas dejó de efectuarse ante la concejala de seguridad ciudadana y pasó a ser presentada a partir de un momento dado ante unas administrativas del ayuntamiento, lo que supone una degradación y humillación en el desarrollo de tales funciones. Es posible apreciar, asimismo, que el funcionario se opuso a diversas medidas y decisiones en diferentes momentos, entrando en un proceso de denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, interposición de demandas y recursos e, incluso, denunciando a la corporación local en los medios, lo que revela el ambiente de hostigamiento y conflictividad continua en la que se desenvolvía su labor y sus relaciones con el ayuntamiento, que este no lograba encauzar.

Lo más relevante del asunto aquí analizado es, sin lugar a dudas, el deterioro de la salud del funcionario: entre 2009 y 2013 se produjeron una serie de circunstancias conflictivas en torno al puesto de trabajo y a la propia persona del funcionario que han terminado por colocarlo en una situación de incapacidad permanente absoluta. Una incapacidad para todo tipo de oficio o profesión calificada –como de forma generalizada se viene haciendo– como derivada de contingencias comunes porque los riesgos psicosociales generalmente van a parar a esa fosa: demostrar que las dolencias psíquicas provienen del trabajo y deben tener la misma relevancia y entidad que las dolencias físicas y que, por consiguiente, deben ser asimiladas a accidentes de trabajo ([art. 156.3 Ley general de la Seguridad Social](#)) está suponiendo una ardua tarea ante los tribunales. Por consiguiente, los estragos en la salud han quedado patentes, son objetivos y se pueden cuantificar con este nivel de gravedad. Que se haya argumentado miméticamente que las bajas por enfermedad y la incapacidad permanente absoluta derivan en ambos casos de contingencias comunes para

rematar la operación interpretativa excluyente de la eventual consideración de un acoso moral en el trabajo pone de manifiesto una especial pereza en la indagación jurídica.

La intervención del legislador en esta cuestión va siendo no ya solo necesaria sino que reviste especial urgencia. La Organización Internacional del Trabajo, por su parte, ha puesto en marcha un proceso de discusión a fin de contar en el futuro con un instrumento internacional que regule la violencia y el acoso en el trabajo. Sería muy conveniente que el acoso laboral contara con específicos y objetivos factores concurrentes, así como con un adecuado marco jurídico que permita su plena asimilación a las contingencias profesionales.