
STSJ de Catalunya de 1 de marzo de 2011, recurso 2544/2010

El acoso moral o psicológico como contingencia profesional: requisitos (acceso al texto de la sentencia)

El supuesto de hecho de esta sentencia es el siguiente: una cabo de la policía local inicia **una situación de IT por trastorno adaptativo mixto y solicita que su situación, calificada como enfermedad común, sea considerada un accidente de trabajo**, alegando que ha sido víctima de acoso moral o psicológico.

El Tribunal deniega su reclamación, sobre la base de los siguientes argumentos:

- Recuerda que no existe un concepto legal de acoso moral o psicológico, pero que muchas sentencias han adoptado la definición recogida en la Nota Técnica preventiva 476 del Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el trabajo, que lo define como una situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un período de tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus tareas y conseguir que finalmente esta persona acabe por abandonar el puesto de trabajo.
- Para determinar si se ha producido o no un acoso moral o psicológico es necesario realizar un análisis conjunto de las diversas conductas denunciadas, puesto que normalmente las actuaciones que configuran un acoso, si son consideradas de manera independiente y individualizada, pueden no evidenciar la conducta de persecución y únicamente una valoración conjunta de las conductas permite determinar si se ha producido o no un incumplimiento contractual y el ataque a la dignidad de la persona.
- La calificación de *mobbing* ha de reservarse para los casos en que hay un acoso sistemático, repetición de determinadas conductas con una cierta duración en el tiempo, dirigidas a minar la autoestima de la persona y, generalmente, con el propósito de hacerle romper la relación laboral, si bien no significa que la finalidad haya de estar predeterminada, ya que basta con que se produzcan repetidos ataques, reproches y humillaciones deliberadas, que resulten aparentemente inexplicables para el trabajador. Además, para apreciar el *mobbing* no es suficiente la alegación e incluso constatación de algunas conductas sino que se ha de estar al contexto de tiempo y lugar en que se producen para poder valorar su requerida sistematicidad y contenido. Y tampoco es suficiente el sentimiento de víctima ni la acreditación de un trastorno psíquico, que, en cualquier caso, depende de la mayor o menor resistencia mental o psicológica de la persona.
- El Tribunal considera que, teniendo presentes los datos aportados por la demandante (problemática laboral por cambio de puesto de trabajo con respeto de la categoría profesional, discriminación en el cuadrante de guardias -no probada- y descuento de las horas de asistencia a médicos -que se aplica a todos los policías-), **no se ha probado el acoso y por tanto la contingencia no se puede calificar como accidente de trabajo**. Ello sin perjuicio de que los cambios realizados en el trabajo diario le hayan causado determinados trastornos psicológicos o ansiedad, pero este hecho no es determinante por sí mismo de la realidad del acoso. Es importante destacar que el Tribunal otorga una especial trascendencia a los informes de la

Inspección de Trabajo y a las resoluciones del INSS y de la Comisión de Evaluación de Incapacidades.