

STSJ de Castilla y León de 14 de noviembre de 2014, recurso 1684/2011

Requisitos para la calificación del acoso laboral ("mobbing") en las administraciones públicas y responsabilidad patrimonial (acceso al texto de la sentencia)

Un facultativo de un hospital público reclamó por la vía de la responsabilidad patrimonial de las administraciones públicas 90.000 euros, al considerar que había sido víctima del denominado "acoso laboral" o "mobbing".

En primer lugar, **el TSJ señala los requisitos temporales y materiales** para activar esta vía por el motivo descrito:

- **Debe diferenciarse entre daños permanentes y daños continuados.** Para este segundo tipo de daños -que son los acaecidos en situaciones de acoso- **el momento en el cual se inicia el cómputo del plazo para la prescripción es el del cese de los efectos.**
- El recurrente no combatió los actos administrativos individuales que, en su conjunto, podían constituir un caso de "mobbing". Para la jurisprudencia, **la responsabilidad patrimonial no puede suponer un cauce alternativo de impugnación** a dichos actos. **Ahora bien, lo que pretendía el actor en este proceso no era la anulación o nulidad de los actos administrativos separados, sino el reconocimiento de los actos continuados en el tiempo como daño autónomo**, por lo que la demanda resulta admisible.
- **La responsabilidad patrimonial** no sólo se predica en las relaciones externas que la Administración tiene con terceros, pues también **es factible dentro de ésta, como en el caso de las relaciones con empleados públicos, siempre y cuando se cumplan los requisitos necesarios, de consolidada jurisprudencia:** efectiva realidad del daño o perjuicio; que ese daño sea consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos; ausencia de fuerza mayor; y que el reclamante no tenga el deber jurídico de soportar el daño.
- **Para que el acoso se entienda producido, deben concurrir: un elemento material**, consistente en la conducta de persecución y hostigamiento; **un elemento temporal**, es decir, la reiteración en el tiempo; y finalmente un **elemento intencional**, lo que excluye hechos imprudentes o casuales.

En relación al caso concreto, **de las diferentes conductas que el demandante califica como acoso** (despidos y ceses, denegaciones de permisos y traslado a un sótano) **el Tribunal acepta el "mobbing" sólo respecto del traslado al sótano**, por cuanto supone una conducta de acoso acorde con los requisitos mencionados. **Su puesto de trabajo se encontraba en una zona de paso, encima de una arqueta, con malos olores, sin aire acondicionado, ventilación ni luz natural y aislado del resto de miembros de su unidad.** Desde el punto de vista de prevención de riesgos, era necesaria la adopción de medidas correctoras. También era el **único médico que allí se encontraba y tenía dificultades para conocer debidamente la formación** a la que podía optar. Igualmente, **destaca la historia clínica del recurrente, en la que se relaciona el acoso laboral con diversas patologías.**

Esta situación se prolongó larga e injustificadamente, por lo que **se estima parcialmente la demanda, condenando a la Administración a pagar 18.500 euros al empleado reclamante.**