

---

STSJ de Catalunya d'1 de març de 2011, recurs 2544/2010

*L'assetjament moral o psicològic com a contingència professional: requisits*  
(accés al text de la sentència)

El supòsit de fet d'aquesta sentència és el següent: una caporal de la policia local inicia **una situació d'IT per trastorn adaptatiu mixt i sol·licita que la seva situació, qualificada com a malaltia comuna, sigui considerada un accident de treball, al·legant que ha estat víctima d'assetjament moral o psicològic.**

**El Tribunal denega la seva reclamació**, sobre la base dels següents arguments:

- Recorda que no existeix un concepte legal d'assetjament moral o psicològic, però que moltes sentències han adoptat la definició recollida en la Nota Tècnica preventiva 476 del Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el trabajo, que el defineix com una situació en la qual una persona exerceix una violència psicològica extrema, de forma sistemàtica i recurrent i durant un període de temps prolongat sobre una altra persona en el lloc de treball, amb la finalitat de destruir les xarxes de comunicació de la víctima, destruir la seva reputació, pertorbar l'exercici de les seves tasques i aconseguir que finalment aquesta persona abandoni el seu lloc de treball.
- Per tal de determinar si s'ha produït o no un assetjament moral o psíquic és necessari fer una anàlisi conjunta de les diverses conductes denunciades, ja que normalment les actuacions que configuren un assetjament, si són considerades de manera independent i individualitzada poden no evidenciar la conducta de persecució i únicament una valoració conjunta de les conductes permet determinar si s'ha produït o no un incompliment contractual i l'atac a la dignitat de la persona.
- La qualificació de *mobbing* s'ha de reservar per als casos en què es dona un assetjament sistemàtic, repetició de determinades conductes amb una certa durada en el temps, dirigides a minvar l'autoestima de la persona i, generalment, amb el propòsit de fer-li trencar la relació laboral, si bé no significa que la finalitat hagi d'estar predeterminada, ja que és suficient que es produeixin repetits atacs, retrets i humiliacions deliberades, que resultin aparentment inexplicables per a l'empleat. A més, per apreciar el *mobbing* no és suficient l'al·legació i, fins i tot, constatació d'algunes conductes sinó que s'ha d'estar al context de temps i lloc en què es produeixen per poder valorar la seva requerida sistematicitat i contingut. I tampoc és suficient el sentiment de la víctima ni l'acreditació d'un trastorn psíquic, que, en qualsevol cas, depèn de la major o menor resistència mental o psicològica de la persona.
- El Tribunal considera que, tenint presents les dades aportades per la demandant (problemàtica laboral per canvi de lloc de treball amb respecte de la categoria professional, discriminació en el quadrant de guàrdies -no provada- i descompte de les hores d'assistència a metges -que s'aplica a tots els policies-), **no s'ha provat l'assetjament i per tant la contingència no és pot qualificar com accident de treball**. Això sense perjudici que els canvis realitzats en el treball diari li hagin causat determinats trastorns psicològics o ansietat, però aquest fet no és determinant per sí mateix de la realitat de l'assetjament. És important destacar que el Tribunal dona una especial transcendència als informes de la Inspecció de Treball i a les resolucions de l'INSS i de la Comissió d'Avaluació d'Incapacitats.