

**JDO. CONTENCIOSO/ADMTVO. N. 4  
OVIEDO**

**SENTENCIA: 00275/2015**

En Oviedo, a 6 de noviembre de 2015, el Ilmo. Sr. D. David Ordóñez Solís, magistrado juez del Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 4 de Oviedo, ha pronunciado esta sentencia en el recurso contencioso-administrativo P.A. nº 285/2015 interpuesto por el procurador don [redacted] en nombre y representación de don [redacted] y asistido por los letrados don [redacted] y doña [redacted] contra la desestimación presunta de la reclamación formulada el 15 de abril de 2015 ante la Alcaldía del Ayuntamiento de Oviedo, representado por el procurador don [redacted] y asistido por la letrada consistorial doña [redacted], relativa al acoso laboral de personal municipal.

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.** El 27 de julio de 2015 el procurador don [redacted] en nombre y representación de don [redacted] presentó demanda contencioso-administrativa contra la desestimación presunta de la reclamación formulada el 15 de abril de 2015 ante la Alcaldía del Ayuntamiento de Oviedo en la que solicita que se adopten las medidas necesarias para que cesen los actos de discriminación y hostigamiento laboral y acoso laboral que viene padeciendo por parte del Intendente responsable de la Unidad de Policía Judicial de Oviedo y para que por parte del Ayuntamiento se inicie el correspondiente expediente disciplinario.

**SEGUNDO.** Recibido el recurso en este Juzgado, se registró con el número P.A. 285/2015 y por decreto de 7 de septiembre de 2015 se admitió la demanda, se ordenó su tramitación por el procedimiento abreviado y se requirió a la Administración demandada para que remitiese el expediente administrativo y emplazase a los interesados, lo que se hizo personalmente tal como consta en autos.

**TERCERO.** Una vez remitido el expediente administrativo, el 5 de noviembre de 2015 se celebró la vista, compareciendo las partes, cuyas actuaciones se recogen en la correspondiente acta del juicio oral que consta en autos. De conformidad con la alegación de las partes se establece la cuantía del recurso como indeterminada.





**CUARTO.** En la tramitación del presente recurso contencioso-administrativo se han observado las prescripciones legalmente establecidas.

#### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.** Este recurso contencioso-administrativo se dirige contra la desestimación presunta de la reclamación formulada el 15 de abril de 2015 ante la Alcaldía del Ayuntamiento de Oviedo en la que solicita que se adopten las medidas necesarias para que cesen los actos de discriminación y hostigamiento laboral y acoso laboral que viene padeciendo por parte del Intendente responsable de la Unidad de Policía Judicial de Oviedo y para que por parte del Ayuntamiento se inicie el correspondiente expediente disciplinario.

**SEGUNDO.** La parte recurrente alega, en síntesis, que como funcionario de la Policía local, con la categoría de Agente, ha sido objeto de acoso laboral y de hostigamiento por el Intendente como revela, en particular, la orden de servicio de 5 de abril de 2015. El 23 de septiembre de 2014 se inició contra él mismo un expediente disciplinario por falta cometida en octubre de 2013 que luego fue archivado. También se ha producido discriminación y represión en la distribución de horas extraordinarias, en el disfrute de vacaciones, abocando a un proceso de incapacidad temporal el 12 de junio de 2015.

**TERCERO.** El Ayuntamiento se opone a la demanda y considera, en sustancia, que no se ha probado ni se ha producido ningún tipo de acoso ni hostigamiento. A tal efecto examina los distintos supuestos de acoso y llega a la conclusión de que no se produce en la pretendida degradación de funciones, ni en la orden de servicio de 5 de abril de 2015, ni en la solicitud de vacaciones, ni en la inacción respecto de un expediente disciplinario ni, en fin, por la asignación de menos servicios extraordinarios.

**CUARTO.** A título liminar es preciso referirse al alcance del presente enjuiciamiento en que existe una denuncia de un funcionario municipal de acoso y hostigamiento en el trabajo.

El Estatuto Básico del Empleado Público, cuyo texto refundido fue aprobado en virtud del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece en su artículo 14.h): «Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio: Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral».

Correlativamente, el artículo 95.2.b) y o) del mismo Estatuto Básico tipifica como faltas muy graves, por una parte: «Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u



PRINCIPADO DE  
ASTURIAS

orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo»; y, por la otra, «El acoso laboral».

Prácticamente en los mismos términos se recoge tal regulación en el artículo 7.º) de la Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, del Régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía, aplicable por remisión del artículo 30 de la Ley asturiana 2/2007, de 23 de marzo, de Coordinación de las Policías Locales, que tipifica como falta muy grave: «El acoso sexual y el acoso laboral, consistente este último en la realización reiterada, en el marco de una relación de servicio, de actos de acoso psicológico u hostilidad».

Sobre este particular y en los mismos términos que explica la letrada del Ayuntamiento, la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal y se refiere en su preámbulo a «la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad».

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, aprobada y publicada en virtud de la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, ofrece la siguiente definición de 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 aquella/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.

En este sentido y tal como ha explicado nuestro Tribunal Superior de Justicia de Asturias en su sentencia de 30 de marzo de 2015 (ES:TSJAS:2015:785, ponente: Gallego Otero):

hay que tener en cuenta, en primer lugar, la doctrina legal sobre el acoso moral en el ámbito de la función pública, entendido como riesgo psicosocial en el trabajo cuya exposición puede originar importantes daños a la organización y a la salud de las personas, afectando negativamente a su intimidad, propia imagen y dignidad en el trabajo, lo que constituye uno de los supuestos de acoso laboral del mismo siempre que se constate claramente la finalidad de denigrar al trabajador que lo sufre. Esta doctrina, sobre una figura que no se contempla en nuestro ordenamiento de forma singularizada y específica, no se puede aplicar apriorísticamente sin determinar previamente el supuesto de hecho y la coincidencia con las situaciones en las que se ha apreciado, por atentar contra la reputación de la víctima, contra el ejercicio de su trabajo o manipulando su

comunicación e información con los demás compañeros o sus superiores, en tanto estamos ante una materia tan casuística por la variedad y complejidad de los casos planteados que resulta difícil y complejo establecer la igualdad o semejanza entre los supuestos, para declarar la misma solución favorable o desfavorable para todos ellos. Son tantos los matices por las circunstancias concurrentes en cada caso que imponen respuestas diferenciales por obvias razones de justicia e igualdad jurídica, de lo contrario supondría la generalización del sistema de responsabilidad patrimonial basada en su carácter objetivo y socialización del riesgo para cubrir cualquier evento dañoso, en garantía de indemnidad que la Administración ha de ofrecer a los administrados en el desarrollo de sus competencias, más allá del principio de causalidad que resulta imprescindible para declararla.

**SEXTO.** Pues bien y por lo que se refiere a la prueba de tal acoso laboral la parte actora la refiere a los cinco puntos siguientes que es preciso determinar, uno por uno o en su conjunto, si constituyen acoso laboral.

En primer lugar, por lo que se refiere a la degradación en las funciones asignadas sometiéndolo a un trato distinto al resto de los agentes de la Unidad, revelador de una cierta animadversión del Intendente, nada del expediente administrativo indica que las actuaciones encomendadas al ahora recurrente y a otros compañeros no se inscriban dentro del ámbito de responsabilidades de un agente de la Policía local.

Del mismo modo, en lo que se refiere al modo de patrullar, por ejemplo, solos o en pareja, o las actuaciones encomendadas no puede deducirse que constituyan, en realidad, el denunciado acoso.

Por lo demás, no se ha aportado prueba alguna de que los agentes que junto con el ahora recurrente fueron destinados a realizar tales cometidos hayan planteado objeción o queja alguna.

En segundo lugar, respecto de la orden de 5 de abril de 2015 como prueba de acoso, tampoco y por las mismas razones antes señaladas puede considerarse acoso. En efecto, una lectura de tal orden (folio 9 de los autos) en modo alguno deja suponer que el control de la mendicidad y la venta ambulante en la zona centro de la ciudad sea degradante o suponga un menosprecio a las funciones policiales.

Del mismo modo, los instrumentos de comunicación y los equipos de transmisiones asignados tampoco permiten sospechar siquiera un intento de acoso laboral. En este sentido no puede sostenerse que la privación de los teléfonos móviles sea indicio de acoso alguno ni tampoco el hecho de que otros agentes les trasladen y recojan en la zona asignada o controlando su servicio. El hecho de que tales órdenes sean impugnadas por un sindicato en modo alguno permite relacionarlas con un eventual hostigamiento y acoso, sea cual sea el resultado del control de legalidad.

En tercer lugar, la denegación injustificada del disfrute de vacaciones en el mes de agosto de 2014, no resulta más que la manifestación de frecuentes conflictos dentro de una plantilla de trabajadores interesados, ciertamente, por descansar en el mes más tradicional para las vacaciones en nuestro país. Sin embargo, tales discrepancias, por lo demás frecuentes en todas las Administraciones, no pueden considerarse el origen de un acoso laboral.

En cuarto lugar, respecto de la falta de incoación de un expediente disciplinario al ahora recurrente, resulta absolutamente desproporcionada esta alegación como indicio siquiera de acoso laboral dado que haría imposible un mínimo control disciplinario de cualquier grupo de funcionarios por muy bien avenido que estuviese.

Ciertamente, la apertura de cualquier expediente disciplinario no resulta agradable, ni siquiera para quien lo incoa, pero no puede considerarse en los términos alegados que sea constitutiva de acoso laboral.

En quinto lugar, por el hecho de asignar menos servicios y horas extraordinarias que al resto de los miembros de la Policía local, tampoco cabe apreciar el acoso laboral denunciado. A tal efecto deben reiterarse los mismos razonamientos que se acaban de hacer sobre la asignación del mes de vacaciones. En este caso no existe, desde luego, un derecho a que a cada funcionario se le asignen determinados servicios y horas extraordinarias, sin perjuicio del control de legalidad correspondiente. En este caso, desde luego, tal circunstancia no puede considerarse un indicio de acoso laboral.

En fin, tampoco los partes de enfermedad, por síndrome ansioso, permiten deducir que los mismos constituyen la consecuencia directa de un pretendido acoso laboral (folios 90 y 91 de los autos).

Por todo lo cual ninguna de tales alegaciones por sí mismas constituyen acoso laboral pero tampoco todas ellas consideradas en su conjunto puede considerarse que resulten suficientes para llegar a la conclusión de que se produjo tal acoso laboral respecto del ahora recurrente.

Así pues, la primera pretensión de la parte actora carece manifiestamente de fundamento y, en consecuencia, tampoco se han aportado indicios o elementos suficientes que obliguen, como pretende el demandante, al Ayuntamiento a la incoación de un expediente disciplinario contra el superior jerárquico.

Por lo demás, debe señalarse que un evidente conflicto laboral, incluso entre superior y subordinado, no puede calificarse, sin más, como acoso laboral que, por lo demás y en todo caso, requiere de una prueba especialmente reforzada de los indicios y circunstancias que provocan tal acoso laboral y que, desde luego y en este supuesto, no se ha acreditado convenientemente.



En definitiva y al no haber acogido ninguno de los motivos de impugnación esgrimidos por la parte actora, procede desestimar el recurso jurisdiccional entablado.

**SÉPTIMO.** En virtud de lo dispuesto por el artículo 139.1 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa no procede imponer las costas al recurrente por haber interpuesto su recurso contencioso-administrativo frente al silencio de la Administración respecto de recurso de reposición administrativo.

#### FALLO

**El Juzgado acuerda desestimar el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el procurador don , en nombre y representación de don , contra la desestimación presunta de la reclamación formulada el 15 de abril de 2015 ante la Alcaldía del Ayuntamiento de Oviedo. Cada parte cargará con sus propias costas.**

Notifíquese esta sentencia a las partes haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer ante este Juzgado en el plazo de quince días recurso de apelación previa consignación y abono de los depósitos y tasas correspondientes.

Así, por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia por el Ilmo. Sr. Magistrado juez que la suscribe, estando celebrando audiencia pública en el mismo día de su fecha. Doy fe.



PRINCIPADO DE  
ASTURIAS