



JUTJAT SOCIAL Nº 2  
AUTOS: 582/2003  
DERECHOS FUNDAMENTALES. STA: 285/03

15/10/03

Girona, a veintitrés de septiembre de dos mil tres.

EN NOMBRE DEL REY

S.S<sup>a</sup> Ilma. DON RAMÓN GIMENO LAHOZ, Magistrado del Juzgado de lo Social nº 2 de los de esta Ciudad y parte de su provincia, ha dictado

## SENTENCIA

en los autos de juicio verbal seguidos entre partes, como demandante **CARME CANADELL LLOVET** y como demandado **AYUNTAMIENTO DE PUIGCERDÀ, INSTITUT DE SERVEIS SOCIALS DE LA CERDANYA i JOAN CARRETERO GRAU**.

### I.- ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Por la parte actora se presentó demanda en fecha 1-8-03, que por turno de reparto correspondió a este Juzgado, contra el referido demandado, y que fundamentaba y apoyaba en los hechos que son de ver en el escrito presentado, suplicando se dictase Sentencia por la que se declare la vulneración de los derechos fundamentales en que se basa la demanda por parte del Ayuntamiento de Puigcerdà y del Institut de Serveis Socials de la Cerdanya en la persona del Presidente de ambos, el señor Joan Carretero Grau, condenando a todos ellos de forma solidaria a estar y pasar por esta declaración, y al mismo tiempo a hacer frente, con igual carácter solidario, a la indemnización del mal causado por importe de 30.000'00 € en cuanto a daños morales y 3.000'00 € por lo que respecta a los materiales, y, en último término, a dar cuenta al Ministerio Fiscal para la depuración de posibles responsabilidades penales.

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda, se dispuso de la misma al demandado y, convocándose a las partes a juicio para el día 17-9-03 y hora de las 11'30 de su mañana, compareció la parte actora asistida del Ido. Sr. Falgueras Coll, el Sr. Carretero Grau en representación del Ayuntamiento de Puigcerdà, asistido por el Sr. Graell Torrent, y D. Nicolás Pérez Serrano por el





Sta. 285/03

Ministerio Fiscal. Abierto el acto, la actora se afirmó y ratificó en el contenido de su demanda y el demandado se opuso en base a lo reseñado en el acta levantada. Acordado el recibimiento a prueba, se propuso DOCUMENTAL, CONFESIÓN EN JUICIO, TESTIFICAL y PERICIAL, que fueron declaradas pertinentes por S.S<sup>a</sup>. y se procedió a su práctica, dándose por terminado el acto y solicitando las partes sentencia de conformidad a sus pretensiones, quedando los Autos a la vista para ser dictada.

**TERCERO.-** En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales.

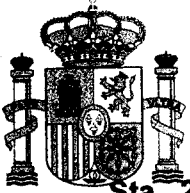
## II.- HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** Doña Carme Canadell Llovet presta servicios para el Ayuntamiento de Puigcerdá desde 1-12-1986, teniendo reconocida la categoría profesional de Gerente, un salario de 97'09 euros/día en cómputo anual y ostentando la condición de Delegada de personal. (No controvertido)

**SEGUNDO.-** La actora, sin expediente alguno de oferta pública de empleo, fue contratada formalmente mediante un contrato de eventualidad de fecha 1-12-86 como Coordinadora jefe del Servicio municipal de bienestar social del Ayuntamiento de Puigcerdá. Dicho contrato devino en indefinido.

El día 6-3-87 el Ayuntamiento de Puigcerdá tomó el acuerdo de crear el Institut de Serveis Socials de la Cerdanya (ISSC). Con fecha 7-2-89 el Alcalde del Ayuntamiento de Puigcerdá (D. Joan Llombart i Padrós) -y también Presidente del ISSC- comunicó a los trabajadores adscritos a los servicios sociales del Ayuntamiento que pasaban al ISSC por el art. 44 del ET -al suceder el ISSC al Ayuntamiento de Puigcerdá en la prestación de los servicios sociales-, pero que en caso de que el ISSC fuese disuelto, los trabajadores revertirían al Ayuntamiento de Puigcerdá. A partir de ese momento a la actora se le reconoció la categoría profesional de Gerente.

**TERCERO.-** Por carta de 19-12-91 el Alcalde del Ayuntamiento de Puigcerdá y Presidente del ISSC procedió a **despedir** a la actora por un supuesto bajo rendimiento y negligencia en su gestión. Impugnado el despido se dictó sentencia por el Jdo. Social num.1 de esta ciudad de fecha 2-7-92 en la que no declarando probadas las causas del despido, se advertía de que lo que concurría era un grave enfrentamiento entre la corporación municipal y la actora, derivado fundamentalmente de concepciones distintas de la organización y cometidos de los servicios sociales. El fallo de la sentencia declaraba la nulidad del despido y la condena al ISSC, con absolución del Ayuntamiento de Puigcerdá, a abonar una indemnización y los salarios de tramitación. Interpuesto recurso de suplicación el TSJ Cataluña dictó sentencia en 31-3-93, por la que estimando parcialmente el



Sta. 285/03

mismo condenaba al ISSC y al Ayuntamiento de Puigcerdà, a readmitir inmediatamente a la trabajadora en su puesto de trabajo en iguales condiciones a las que regían con anterioridad, así como al pago de los salarios dejados de percibir. (F.78)

En ejecución de dicha sentencia el Ayuntamiento de Puigcerdá comunicó a la actora que no obstante no tener ningún puesto de trabajo sin ocupar dentro del organigrama municipal que se adecuase a su titulación, se procedía a crear un puesto de auxiliar administrativo en el departamento de urbanismo y servicios generales para la clasificación y archivo de documentos y expedientes. (F.82)

Impugnada la actuación del Ayuntamiento se dictó auto de 27-7-93 en la que teniendo por acreditada la no readmisión de la trabajadora, se procedía a requerir a las demandadas para que procedieran correctamente a ello. (F.83)

En fecha 17-11-93 el Juzgado Social num.1 tuvo que dictar nuevo auto en el que se hacía constar que si bien las condenadas habían ubicado a la trabajadora en su antiguo lugar físico de trabajo no le encomendaban labor trascendente alguna relacionada con el contenido de su puesto de trabajo, ni se le asignaba función de jefatura alguna como antes desarrollaba. Consecuentemente se tenía por incumplida la obligación de readmitir a la trabajadora y se les apercibía de la aplicación del art. 282 LPL, condenándoseles a pagar la multa de 25.000,-ptas. diarias por cada día de retraso en el cumplimiento de la obligación de readmitir a la trabajadora.

En fecha 13-12-93 el Ayuntamiento requirió a la actora para que realizara personalmente un parte semanal de actuaciones realizadas e incidencias de todos los departamentos, así como otro de las horas de entrada y salida de todo el personal del ISSC. Igualmente se le requirió para que llevara un listado diario de las personas que hacían llamadas telefónicas, con el número de llamada y motivo, y que evitara cualquier llamada que no fuera absolutamente necesaria para el servicio. (F.90)

La actora tuvo que presentar demanda en reclamación del pago de salarios que fue resuelta en sentido estimatoria mediante sentencia del Jdo. Social num.1 de esta ciudad de fecha 21-12-93, confirmada por sentencia TSJ Cataluña de fecha 28-11-94. (F.97 y ss.)

En fecha 23-1-95 el Juzgado. Social num.1 tuvo que dictar nuevo auto para que el Ayuntamiento de Puigcerdá y el ISSC procedieran a la readmisión en forma de la trabajadora. (F.94)

Finalmente y a partir de 1996 la actora fue adscrita a la realización de labores de coordinación de personal y gestión del servicio de la asistencia primaria.

**CUARTO.-** El Alcalde del Ayuntamiento de Puigcerdá, D. Joan Carretero Grau (toma de posesión 1995), comunicó a la actora, por carta de 20-5-2002, que el pleno del Ayuntamiento de 25-4-02 había acordado la disolución efectiva del ISSC y la extinción de las plazas de los trabajadores que prestaban servicios en el mismo (incluida la actora), procediendo al despido de ellas. El Ayuntamiento puso a disposición de la actora la suma correspondiente a un despido objetivo y, tras su impugnación, el Ayuntamiento ofreció a la trabajadora una indemnización de 45 días por cada año de servicios trabajado.



Sta. 285/03

Por sentencia de 24-9-02 del Jdo. Social num.3 de esta ciudad, se declaró el despido de fecha 21-5-02 improcedente, condenando al ISSC y al Ayuntamiento de Puigcerdà a acatar la opción que ejerciese la trabajadora entre su readmisión o la indemnización legal. (F.101)

Ejercida por la actora la opción por la readmisión, tras diversos escritos, la actora fue readmitida en fecha 26-11-02, indicándosele que su puesto de trabajo sería al lado del Secretario del Ayuntamiento; que cuando el Secretario no estuviera debería tener la puerta abierta y estar a la vista de otros trabajadores; que cuando el secretario recibiera visitas debería salir del despacho; que cada día a las 8'30 al llegar al Ayuntamiento, debería llamar al Secretario; que no tenía derecho a ordenador ni teléfono; y que su faena consistía en repasar los boletines oficiales del Estado, Generalitat y la Provincia para detectar cualquier edicto relativo al Ayuntamiento, abrir la correspondencia junto con el Secretario y repartirla a los departamentos, así como la obligación de leer dos libros sobre administrativos en las Corporaciones Locales.

Así las cosas el Juzgado Social num.3 de esta ciudad dictó auto de 17-2-03 en el que constatando que se le habían encomendado funciones que nada tenían que ver con las que venía haciendo antes de ser despedida, entre las que se encontraban repasar los boletines del estado y de la provincia, así como la lectura de dos libros sobre las funciones que debían desempeñar los administrativos en las corporaciones locales, razonaba "*...cuando el empresario, de forma torticera, opta por que la trabajadora continúe prestando sus servicios, esta no puede de forma arbitraria cambiar las condiciones laborales que regían la relación laboral, hasta el punto de convertirlas en mecanismos de presión con tal de conseguir aquello que a través del juicio no pudo conseguir, llegando, como ocurre en el caso presente, en su maliciosa voluntad a degradar y menoscabar la dignidad de la trabajadora, que debe recibir amparo judicial. Pues bien, cuando nuestro ordenamiento no regula ni establece procedimientos específicos para luchar contra este tipo de situaciones, y esta laguna legal, conocida por el Ayuntamiento, es utilizada en perjuicio de la trabajadora, para restaurar su derecho vulnerado, es obligado recordar que nuestra constitución eleva al rango de derecho fundamental el respeto a la dignidad de la persona, y proscribde de cualquier tipo de trato degradante, y más aún cuando la situación denunciada se produce dentro de un procedimiento judicial donde se debe velar con escrupuloso cuidado e interés por el respeto de estos derechos. Y sobre la base de estos derechos, con los datos que tenemos en cuenta a la conducta de la empresa, no podemos más que concluir que el subterfugio legal utilizado por la empresa para menoscabar la dignidad no solo de la trabajadora, como trabajadora, sino como persona, debe ser rechazado, hasta el punto, que debemos entender, que el derecho de la empresa a utilizar los servicios de la trabajadora durante el tiempo que dure la tramitación del recurso, lo fue, en el sentido contrario al manifestado, o al menos así se deduce de su conducta posterior, lo que debemos equiparar a una voluntad clara y manifiesta de prescindir de sus servicios. En definitiva, que por esta resolución se acuerda que la empresa que ha procedido a la readmisión, el Ayuntamiento de Puigcerdà, debe retribuir a la trabajadora, dado el razonamiento que nos precede, de prestar servicio alguno para la misma, y todo ello hasta que la sentencia que ha dado lugar a este ejecución provisional alcance su firmeza."*



Sta. 285/03

De este modo la trabajadora quedó liberada de su obligación de prestar servicios para el Ayuntamiento durante el tiempo que dure la tramitación del recurso interpuesto contra la sentencia que declaró la improcedencia del despido. (F.112)

**QUINTO.-** La situación de la actora tras la readmisión de fecha 26-11-02 se ha caracterizado por los siguientes extremos:

- Ubicación laboral con una silla en el despacho del Secretario del Ayuntamiento, sin otra función que la de leer los boletines oficiales, la lectura obligada de dos libros sobre administrativos de las corporaciones locales, y abrir y repartir la correspondencia bajo la supervisión del Secretario del Ayuntamiento.
- Obligación de dejar su puesto de trabajo cada vez que el Secretario atendiera a alguien.
- Obligación de permanecer con la puerta abierta y a la vista de sus compañeros de trabajo cuando no estuviera el Secretario.
- Obligación de llamar por teléfono al Secretario a las 8'30 de la mañana cuando llegara a su puesto de trabajo, en lo que se denominaba por los compañeros "el despertador del Secretario".
- Privación de herramientas de trabajo básicas, como son un ordenador o el uso del teléfono.
- Y desde finales de enero de 2003 la reubicación en lugar distinto, concretamente en la habitación de la fotocopidora y material de oficina, sin contacto con el resto de los compañeros de trabajo, y sin realización de actividad alguna diferente a las expresadas.

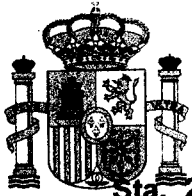
**SEXTO.-** Junto con la actora, en el ISSC quedaban en el momento de la disolución de ISSC, un fisioterapeuta y un psicólogo, que han sido reubicados en el Hospital Municipal de Puigcerdà, de cuyo Patronato es presidente el Alcalde de Puigcerdà.

**SÉPTIMO.-** La actora, que no es una persona con tendencia a la depresión ni al trastorno mental (f. 75), viene padeciendo como consecuencia de la situación laboral, un síndrome ansioso depresivo importante, derivado de un stress psicoemocional que le genera ahogo, miedos, depresión, insomnio, crisis de ansiedad y una fibromialgia, con fuertes dolores articulares generalizados (f.76, pericial), habiendo causado baja por I.T. en fecha 11-2-03 por este motivo (no controvertido).

**OCTAVO.-** El subsidio económico de I.T. de la actora, tiene mejora voluntaria hasta el 100% de la retribución. (No controvertido)

**NOVENO.-** Interpuesta reclamación previa por vulneración de derechos fundamentales, la misma fue desestimada por el Ayuntamiento, en la que se hacía constar lo siguiente:

*"La Sra. Canadell és una treballadora "amb contracte de treball indefinit" i donat que la seva contractació es va dur a terme al marge del procediment reglamentari establert per això entenem que no es pot imposar a l'Ajuntament la readmissió*



Sta. 285/03

*obligatòria com així s'ha fet valdre al corresponent recurs interposat per l'Ajuntament contra la Sentència dictada pel Jutjat de lo Social." (F.77)*

**DÉCIMO.-** En los presupuestos municipales para el año 2002, existen distintas plazas vacantes en el Ayuntamiento de Puigcerdà, correspondientes al grupo C de la actora. (F. 129 y ss.)

**UNDÉCIMO.-** Los gastos por la asistencia jurídica para la defensa de los intereses de la actora hasta la celebración del juicio, han sido calculados en 3.000 €. (F.139)

### III.- FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Los hechos declarados probados han quedado plenamente acreditados por la prueba practicada apreciada en su globalidad, y en especial por la no oposición a los mismos mostrada por el Ayuntamiento demandado.

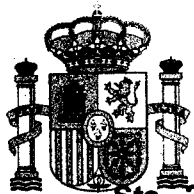
Debe destacarse ello no obstante -por mostrar la realidad de la litis-, la confesión emitida por el sr. Carretero, quien en todo momento -y como había sostenido el Ayuntamiento en el período 1991 a 1995- esgrimió como causa de la situación laboral de la actora, la propia voluntad de la trabajadora de seguir prestando servicios cuando no había un puesto de trabajo para ella, al no haber accedido al Ayuntamiento tras una oferta pública de empleo, sino mediante una decisión judicial. Por iguales motivos también debe repararse en la contestación dada a la pregunta de porqué -si ello era así- no se hizo uso de la posibilidad prevista en el art.295 LPL; la respuesta "nos molesta pagar a alguien sin trabajar", debe ser retenida al analizar la totalidad de las circunstancias acaecidas.

**SEGUNDO.-** Constituye el núcleo de la litis, y así es aceptado por todas las partes, la existencia o no de una situación de mobbing contra la actora, a cuyo fin se hace preciso la delimitación de su concepto. Siguiendo el concepto jurídico de mobbing, aceptado ya en múltiples sentencias (S.J.S.nº2 de Girona de 17-9-02, S.J.S. nº12 de Barcelona de 16-12-02, S.J.S. nº7 de Murcia de 7-3-03, S.J.S. nº3 de Santa Cruz de Tenerife de 31-3-03,...) por mobbing se entiende aquella presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración.

Analizando esta terminología, en sus requisitos conceptuales, puede decirse lo siguiente:

**1.- Presión.-** Para que podamos hablar de mobbing, es necesario que se ejerza una presión, y que la víctima sienta esa presión.

•Por presión se entiende toda conducta que desde un punto de vista objetivo puede ser percibida como un ataque. Es irrelevante a efectos de afirmar la existencia de presión que ésta haya llegado a generar o no, bajas laborales en la



víctima, u otros estigmas, pues ello tiene aquí un carácter accesorio; tiene importancia y mucha, para otras vertientes del problema como es la prueba, o la cuantificación de la indemnización resarcitoria, pero no para afirmar que ha existido un ataque a la persona. Si ha existido dicho ataque sobre la víctima -y se reúnen el resto de los requisitos que se analizan a continuación-, se habrá producido una presión laboral tendenciosa.

•La contundencia semántica anterior, obliga así a descartar supuestos de roces laborales que por su nimiedad, no pueden ser aquí incardinados; la presión requiere un comportamiento severo, con peso específico propio, y por ende una simple broma -incluso de mal gusto- no quedaría aquí incluida.

•Tampoco quedarían incluidos los supuestos que podríamos denominar de presión frustrada o en grado de tentativa, en los que el sujeto destinatario -por los motivos que sean- no llega a sentir la misma. El mobbing exige una víctima, un presionado, porque si éste no existe, lo único que tendremos será un comportamiento malintencionado, o maledicente por parte del sujeto activo, pero no una presión.

•La presión puede ser explícita o implícita. Tanto si ésta se produce mediante malas palabras, como si se produce mediante miradas, risas, o "dándose la vuelta", estamos ante una presión, y en este sentido no se debe olvidar que una de las formas más efectivas del mobbing, es hacer el vacío a la víctima.

•La presión normalmente es sin contacto físico, pero también puede darse el caso de que sea con contacto físico. Actitudes repetidas de un trabajador sobre otro, como puede ser el estirón de orejas respecto a quien es objeto de mofa por las mismas, el pisotón o la "colleja" diaria a quien se le dice que está siempre en medio, u otras conductas similares, entran de lleno en lo que es presión, y por lo tanto pueden dar lugar a mobbing. El mobbing físico existe, y tiene que estar previsto en la normativa, y en la mente del jurista.

**2.- Laboral.-** La presión sufrida debe ser consecuencia de la actividad laboral que se lleva a cabo, entendida en sentido amplio (trabajadores por cuenta ajena, funcionarios, estatutarios), y en el lugar de trabajo.

•Que sea consecuencia de la actividad laboral, implica que sea cometida por miembros de la empresa, entendida ésta en sentido amplio, es decir, por personas que dependan funcionalmente de la empresa, aunque orgánicamente dependan de otra entidad. El ejemplo a tener en cuenta en este sentido es el de los trabajadores de empresas de trabajo temporal; éstos, en el desempeño de su trabajo dependen de la empresa usuaria, y en esa situación pueden y deben ser objeto de control al respecto por ella.

Pero también el supuesto de trabajadores de otras empresas con las que se presta servicios, pues siempre que la empresa de la víctima tenga capacidad de reacción, se le exigirá ésta al amparo del deber de preservación de la integridad física de los trabajadores (art.4-2-d ET) y del deber de preservación de su intimidad y consideración debida a su dignidad (art.4-2-e ET).

•Que la presión se realice en el lugar de trabajo, supone un límite geográfico a su comisión. La razón de ser de ello radica, en que fuera de la empresa la persona tiene una mayor libertad, tanto de reacción, como para su elusión; pero también, en que fuera del lugar de trabajo -fuera del ámbito de organización y



285/03

dirección- , la capacidad de supervisión empresarial y reacción, disminuye drásticamente.

**3.- Tendenciosa.-** Es sin duda el requisito más importante; es el requisito que adjetiva toda la expresión; y es el requisito que conceptúa más nítidamente, cuál es el problema al que nos enfrentamos: la no admisibilidad por la conciencia social de dicha presión laboral.

La tendenciosidad, tanto en su vertiente finalista, como en su vertiente de comportamiento abyecto, se convierte en la columna vertebral del mobbing.

•Tendenciosidad en su acepción finalista, significa que la presión laboral "tiende a", o dicho de otra forma que responde a un plan.

**Dicho plan, puede ser explícito o implícito.** Es decir habrá casos en los que el mismo sea manifestado al sujeto pasivo mediante frases como "te voy/vamos a hacer la vida imposible", "si no te vas, te arrepentirás", etc. En estos casos tenemos la constatación expresa de que existe un plan que responde a una finalidad manifestada. Pero ello no siempre es así; en ocasiones la víctima no es comunicada de dicha finalidad, sino que ve un cambio de actitud cuyo origen desconoce o simplemente intuye, pero sobre el que nadie le da certeza. El carácter explícito o implícito de dicho plan, es indiferente, pues lo relevante es su existencia. Obviamente que ante una transmisión pública de dicho ardid, la víctima tendrá la constatación de lo que sospechaba, y puede conseguir más fácilmente algún tipo de prueba para su acreditación posterior. Pero insisto, aunque no sea así, la existencia de un plan, o en otras palabras la existencia de un comportamiento alineado en un plan de sistemático hostigamiento, será una cuestión de prueba, y como tal, el Juez la apreciará ponderando la totalidad de los indicios probatorios de mobbing que se le presenten, con lo que la existencia del mismo siempre será una conclusión y no una premisa.

**Dicho plan requiere de una permanencia en el tiempo.** Para que se pueda hablar de un comportamiento "tendente a", es necesario que tales manifestaciones de voluntad se repitan a lo largo de un período, pues de lo contrario estaríamos ante un hecho puntual y no ante una situación de mobbing.

En este punto me parece importante rechazar de forma franca la exigencia temporal de uno de los pioneros en la divulgación del mobbing, Heinz Leymann. Para el profesor Leymann, y así ha sido transcrito por muchos de quienes han tratado el mobbing, para que éste exista es necesario que se trate de una conducta que se repita de forma sistemática y recurrente -al menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado -más de seis meses-. Considero, además de que no existiría ningún caso de mobbing prácticamente por su gran dificultad probatoria ante los Tribunales, que dicha exigencia temporal es arbitraria e injustificada. Arbitraria porque es un plazo de tiempo que no responde a razonamiento alguno, o acaso dicha conducta de acoso psíquico deja de ser mobbing por el hecho de que durante una semana la víctima haya dejado de ser el punto de atención de los hostigadores, o porque dicho comportamiento sólo haya perdurado cinco meses - seguramente por no haber aguantado más la víctima-. La respuesta, a mi modo de ver, es única. Pero además de arbitraria, es injustificada respecto a la víctima;



Sta. 285/03

¿por qué debemos obligar al sujeto pasivo que aguante tanto tiempo para poder decir que hay mobbing y consecuentemente sancionarlo? ¿hasta qué punto esta concepción no llega a ser finalmente cómplice de la situación que se genera por haber impedido la labor preventiva? En fin, una cosa es que se lleguen a apreciar casos especialmente graves o finales de mobbing, y otra cosa es decir que hasta que no se llega a ese punto, no estamos ante una situación de mobbing. La presión laboral tendenciosa se produce tras un cierto tiempo que requiere todo plan, pero sin necesidad de un tiempo concreto.

**Dicho plan precisa de una reiteración de comportamientos.** Ya se ha expresado que una de las diferencias entre el conflicto laboral simple y el mobbing, es que el primero es puntual y el segundo reiterado; y que por otro lado se rechazan exigencias numéricas de justificación nunca explicadas, como que el mismo se lleve a cabo, al menos una vez por semana. La reiteración de comportamientos no es mas que la consecuencia lógica de un plan, de un actitud tendente a un resultado, pero será en el caso concreto, y sólo en él, donde se analizará esa reiteración de comportamientos como evidenciadores de dicho fin.

**Dicho plan evidencia que el mobbing es doloso.** El mobbing es un conjunto de comportamientos destinados a un fin, y esos comportamientos se realizan consciente y voluntariamente. Independiente de que su origen sea accidental o empresarialmente ordenado, iniciado éste, nos encontramos ante un comportamiento reiterado, sistematizado, del que es consciente el sujeto activo, y que pese a ello lo mantiene voluntariamente. Otra cosa es que el sujeto activo no crea que esté haciendo nada ilegal, sino ejerciendo su trabajo de forma diligente; pero esta creencia, que por otro lado es muy frecuente, no exonera de que tal conducta, precisamente por ser finalista, se realice de forma consciente y voluntariamente, es decir, de forma dolosa.

•Tendenciosidad en su vertiente de comportamiento abyecto, significa que no es admisible por la conciencia social el resultado que se busca con dicha presión laboral.

Desbrizar los supuestos en los que concurre tal comportamiento tendencioso, de aquellos otros en los que no concurre, obliga a profundizar en el objeto final del mobbing.

Para muchos autores lo que se pretende con el mobbing es **provocar el vacío al trabajador**, en la idea de que no lo resistirá psicológicamente y así se marchará de la empresa. A mi modo de ver, hacer el vacío al trabajador es una de las formas más eficaces de medrar la autoestima de todo ser humano, que por definición es un ser sociable y necesita de sus semejantes. Lo que ocurre es que el vacío es un comportamiento tendencioso que se da claramente en el mobbing horizontal -el que se da entre trabajadores- e incluso en el ascendente -el que se acomete por los inferiores respecto a un superior no aceptado-, pero es más difícil de ver, cuando la presión laboral tendenciosa es descendente. En estos casos, el hostigamiento del jefe al trabajador (broncas desmedidas, rigideces injustificables, tareas vacuas para la empresa...), no suele ser fruto del vacío precisamente, y además la víctima suele tener el apoyo "in off" de sus compañeros de trabajo; el



Sta. 285/03

sujeto pasivo no está afecto a un vacío, y sin embargo no hay duda de que puede estar siendo objeto de una presión laboral tendenciosa.

Para otros autores lo tendencioso del mobbing es que **busca dañar la salud psicológica del trabajador**; una vez más estamos muy cerca de qué es la tendenciosidad, pero en puridad el mobbing no busca el daño por el daño, busca que ese daño genere un resultado.

Existen otros pronunciamientos, pero a mi modo de ver, la esencia del mobbing, la tendenciosidad de este comportamiento abyecto, es **la búsqueda de la autoeliminación del trabajador (abandono laboral o en su defecto la baja médica) mediante su denigración**. Este elemento teleológico, me parece fundamental tenerlo siempre presente en toda definición de mobbing, pues si algo caracteriza a éste es el objetivo: que la persona se elimine laboralmente, mediante su ataque psicológico. De aquí se extrae, que el repudio por parte de la conciencia social laboral, deriva de dos vías: por buscar la autoeliminación de un trabajador, como por realizarlo mediante su denigración laboral.

--- *La búsqueda de la autoeliminación laboral* es su aspecto esencial, su "FIN", y es especialmente repugnante para la moral social colectiva, tanto por las consecuencias que tiene para la víctima, como por su cobardía. En lugar de plantear el conflicto de forma que se resuelva con las reglas laborales vigentes (indemnización por despido improcedente, acuerdo pactado para la extinción de la relación laboral...etc), se busca alcanzar un acto unilateral del adversario, con la obvia pretensión de sortear su amparo legal. Una vez que es el propio sujeto pasivo de la presión, quien solicita el abandono del puesto de trabajo -definitivo o médico-, el objetivo se ha cumplido, y el fraude a la ley se ha consumado.

--- *La utilización de la denigración laboral*, es la herramienta o "MECANISMO" para alcanzar el objetivo antedicho. El concepto de denigración laboral es más amplio que la referencia supraescrita del vacío laboral, pues entiendo que comprende mejor todos los supuestos posibles de tendenciosidad, los cuales no siempre pasan por el mecanismo del vacío laboral. A su vez la utilización de la denigración laboral, es una acepción que se queda en la esfera laboral, con lo que también me parece más ajustada que las referencias a la patología de la víctima (búsqueda del daño psicológico), la cual puede llegar a producirse o no.

La denigración laboral es aquel comportamiento que se lleva a cabo en el trabajo, sin respetar la integridad moral; esto es, sin respetar el derecho que tiene todo trabajador a recibir un trato acorde con su condición de ser humano social, libre y digno (S.TC 215/94). En consecuencia, la denigración laboral o trato degradante en el trabajo, es aquel que pueda crear en las víctimas sentimientos de terror, de angustia y de inferioridad, susceptibles de humillarles, de envilecerles y de quebrantar en su caso, su resistencia física o moral (S.2ªTS de fecha 29-8-98).

Resumiendo todo lo anterior en una sola frase, esta sería: **Mobbing es la presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración.**



Sta. 285/03

**TERCERO.-** La aplicación de la anterior doctrina jurídica al caso de autos, obliga a afirmar que la sra. Canadell ha sido víctima de una presión laboral tendenciosa o mobbing, y lo ha sido porque en su caso se reúnen la totalidad de los requisitos anteriormente explicitados.

Fue objeto de una presión, porque sólo así se puede calificar la batalla que tuvo que afrontar durante los años 1991 a 1995 para ejercitar su derecho a trabajar, batalla que se ha reproducido desde mediados del año 2002, al intentar nuevamente la empresa su expulsión, con el mismo argumento de no haber accedido al Ayuntamiento tras una oferta pública de empleo, sino mediante una decisión judicial. Muestras de esta nueva presión, que se recoge en el hecho probado cuarto, son:

a) que a la actora se le vuelve a plantear el mismo problema que ya tuvo que sufrir en un período anterior, transmitiéndose con ello, que el contencioso no está olvidado.

b) que pese al amparo judicial otorgado nuevamente, la empresa mostró una actitud rebelde a la reincorporación de la trabajadora, manteniendo el mismo argumento rechazado judicialmente -la inexistencia de un puesto para ella- .

c) que cuando finalmente el Ayuntamiento procedió a reincorporar a la Delegada de personal, lo hizo sin una zona de trabajo adecuada -en el despacho del Secretario primero y en el pequeño cuarto de la fotocopidora después- , autoreafirmando así la empresa, que la trabajadora no tenía sitio allí.

d) que la actora fue readmitida sin ocupación laboral real.

e) que a los dos trabajadores del ISSC que se encontraban en la misma situación que la actora (fisioterapeuta y psicólogo), y que no eran Delegados de personal, sí se les halló un puesto de trabajo, concretamente en el Hospital de Puigcerdà.

Dicha presión ha sido de carácter laboral, pues se ha producido en todo momento dentro de la empresa (Ayuntamiento), y de una forma vinculada a la prestación de servicios. Repárese que a la actora se le llegó a ofrecer por parte del Ayuntamiento, los 45 días de indemnización por año de servicio, siendo rechazados al pretenderse por la actora el ejercicio de su derecho a trabajar.

Finalmente dicha presión laboral ha sido tendenciosa, y lo ha sido tanto en su vertiente finalista, como en su vertiente de comportamiento abyecto. Muestra de lo primero, de ese comportamiento que responde a un plan, reiterado, "tendente a", es la actitud absolutamente rebelde de la empresa a restituir en su derecho a la trabajadora, y ello pese a la sentencia judicial y los distintos requerimientos efectuados por el Juzgado de lo social nº3 de esta ciudad. Pese a todas las advertencias judiciales que se le hizo al Ayuntamiento -en el sentido de que la actora tenía derecho a prestar servicios- , la respuesta del Ayuntamiento fue siempre la misma, hacer ello imposible, con lo que la situación concluyó con el auto de fecha 17-2-03, por el que ya se le liberaba a la actora de su obligación de prestar servicios -mientras durase la tramitación del recurso- , sin perjuicio de su derecho a ser retribuida.



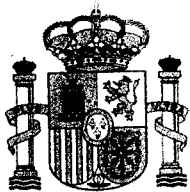
Sta. 285/03

Y muestra de la tendenciosidad en su vertiente abyecta, tendente a la autoeliminación del trabajador (abandono laboral o en su defecto baja médica) mediante su denigración, son todos estos indicios:

- que la empresa volviera a plantearle el mismo problema que años atrás, reabriendo la misma herida, y recordándole que la cuestión de que estaba trabajando por decisión judicial y no tras una oferta pública de empleo, seguía existiendo.
- que el Ayuntamiento no acatara nuevamente la sentencia, teniéndolo que reclamar sucesivamente ante el Juzgado.
- que a la actora, cuando finalmente fue readmitida, no se le asignara lugar de trabajo adecuado, sino una simple silla junto a una mesa existente en el despacho del señor Secretario del Ayuntamiento, cuyo uso dependía de la gente que atendiera esta persona, pues tenía que estar entrando y saliendo en función de ello; así como que posteriormente se le recolocara en el cuarto de la fotocopidora-material, al margen de los demás compañeros, donde sin trabajo a realizar, era objeto de observación-compasión por parte de todos los funcionarios que iban a hacer fotocopias.
- que a la actora no se le asignasen funciones propias de su categoría profesional, ni similares a las llevadas a cabo con anterioridad, sino la apertura de la correspondencia delante del Secretario, la revisión de los Boletines Oficiales, o la imposición de la lectura de dos libros sobre administrativos de las Corporaciones Locales.
- que a la actora, y sólo a la actora, se le obligara a llamar diariamente al Secretario del Ayuntamiento, a las 8'30 horas de la mañana -hora en la que comenzaba su jornada la sra. Canadell-, en lo que pasó a denominarse "el despertador del Secretario", y que todo ello, se llevara a cabo delante del resto de compañeros.

La conclusión de todo lo anterior es que doña Carme Canadell Llovet fue objeto de una presión laboral tendenciosa o mobbing, y que como tal, por ser un ataque a la integridad moral, constituyó una vulneración del derecho fundamental contenido en el art.15 C.E. Otra cosa es, si se produjeron daños y la valoración de dichos daños -cuestión que será tratada posteriormente-, pero el derecho a la integridad moral, entendido como el derecho de toda persona por el hecho de serlo, a desarrollarse como tal libremente y en sociedad -lo que le protege de comportamientos que transmitan sensación de envilecimiento o humillación (tratos degradantes)-, fue conculcado en el caso presente, al ser sometida la sra. Canadell a una situación denigrante con la finalidad de su autoeliminación laboral (bien abandono voluntario del trabajo, bien baja médica).

**CUARTO.- Acción civil de resarcimiento de daños contra el Ayuntamiento.** La estimación de la demanda por vulneración de los derechos fundamentales, lleva aparejado ex art.180 LPL, la declaración de nulidad radical del comportamiento de la Administración pública, ordenar el cese del comportamiento frente a la actora aquí constatado, y la reparación de las



Sta. 285/03

consecuencias derivadas, incluida la indemnización correspondiente. En relación a este último aspecto, la parte demandante ha solicitado que se le abone una indemnización por el **daño sufrido** que cifra en la cantidad de 30.000 €, y otra por los gastos de asesoramiento jurídico precisados hasta el momento, calculados en 3.000 €.

Comenzando por la primera cantidad, debe decirse que en materia de responsabilidad civil, y dentro de la concepción de resarcimiento integral, se encuentra el daño moral; expresión central cuando se habla de la presión laboral tendenciosa. Como tal se entiende el impacto o sufrimiento psíquico o espiritual que en la persona pueden producir ciertas conductas, actividades o incluso resultados, tanto si implican una agresión directa o inmediata a bienes materiales, como si el ataque afecta al acervo extrapatrimonial o de la personalidad (ofensas a la fama, honestidad, honor, muerte de persona allegada, destrucción de objetos...). De ahí que junto a los daños materiales (lucro cesante y/o daño emergente), deban ser indemnizados los daños morales. Esta indemnización no va referida a reintegrar un patrimonio, sino a proporcionar en la medida de lo humanamente posible, una satisfacción como compensación al sufrimiento que se ha causado (STS 31-5-83, 25-6-84).

Reconociendo la dificultad de utilizar parámetros transpolables cuando se habla de indemnización del sufrimiento por ser una cuestión eminentemente individual, sí debe decirse que en el presente caso se ha acreditado que la sra. Canadell, como consecuencia del conflicto laboral reiniciado en septiembre de 2002, ha padecido un síndrome ansioso depresivo importante, que le ha generado una sintomatología (ahogo, miedos, tristeza, insomnio, crisis de ansiedad) y una fibromialgia, con fuertes dolores articulares generalizados, habiendo causado baja por I.T. en fecha 11-2-03 por este motivo; en este último sentido debe remarcar que si bien el proceso algico de la fibromialgia tiene un origen desconocido, sí parece vincularse en muchos casos -como por otro lado también expuso la perito- a situaciones de fuerte estrés psicoemocional, siendo una enfermedad importante. Pues bien, atendidas las consecuencias que para la salud de la actora ha tenido el comportamiento doloso de la empresa, el tiempo de estas dolencias y su difícil recuperación, así como el sufrimiento por la denigración padecida, se considera como cantidad más adecuada para paliar los daños causados hasta la fecha, la de 24.000 €; cantidad que por otro lado se encuentra dentro del ámbito de las otorgadas judicialmente para supuestos más o menos próximos (S. TSJ País Vasco 11-2-03, S. TSJ Aragón 30-6-03).

En relación a la segunda indemnización - **gastos de asesoramiento jurídico precisados hasta el momento**- debe decirse que no se está hablando de costas en sentido propio, sino de los daños que ha generado la actuación empresarial, al tener que contratar la asistencia jurídica de un profesional, por carecer la trabajadora de conocimientos suficientes para defender sus intereses. Surge así una diferenciación de conceptos realmente trascendente, pues la fundamentación jurídica para su estimación no deriva del art.18 LPL -que niega la necesidad de letrado para acceder a la jurisdicción laboral-, sino del art. 180 LPL, que prevé la indemnización de daños. Pues bien, como daños se deben computar



Sta. 285/03

los gastos de letrado, al haberse apreciado tal realidad -la asistencia jurídica-, si bien su cuantía debe moderarse, pues atendidos los criterios orientadores en materia de honorarios del Consejo de los Ilustres Colegios de Abogados de Cataluña, el art.233 LPL, la complejidad del caso y la actuación llevada a cabo ante este Tribunal, los gastos que se declaran acreditados por la asistencia jurídica se cifran en 2.400 €.

**QUINTO.- Acción civil de resarcimiento de daños contra el Alcalde.** La parte accionante ha dirigido su pretensión, no sólo contra el Ayuntamiento de Puigcerdà -que actúa como su empresario-, sino también contra el Alcalde de la institución D. Joan Carretero Grau, al considerarlo responsable de la situación. A ello se ha opuesto el sr. Carretero, no sólo por considerar que no ha hecho nada indebido, sino por entender que la responsabilidad, en todo caso, sería del Secretario del Ayuntamiento, por ser el jefe de personal, y ser la persona que se ponía en contacto con la actora.

La pretensión de ampliar la responsabilidad que se deriva de la acción civil de resarcimiento de daños que se ejercita, a personas físicas distintas de las personas jurídicas empleadoras -al amparo de normas como el art.1903 C.C.-, lleva aparejado un riesgo claro en este orden jurisdiccional, y éste es la falta de prueba, dado que negados los hechos, no se puede llevar a cabo una labor instructora o de investigación que se considere necesaria o complementaria del resto de las pruebas obtenidas por la parte instante -a diferencia de lo que ocurre en el orden jurisdiccional penal-.

En el caso de autos, y aunque la prueba de confesión fue demostrativa del enfrentamiento existente, el señor Carretero ha negado su participación en la atribución de concretas funciones a la señora Canadell, derivando las mismas hacia el Secretario del Ayuntamiento, quien además ostenta la condición de jefe de personal. Negado el dictado de órdenes denigrantes concretas a la trabajadora - como la obligación de leer dos libros muy determinados, permanecer en el despacho del Secretario en unas condiciones muy particulares, el llamar al Secretario del Ayuntamiento todas las mañanas a las 8'30 horas, la ubicación junto a la fotocopidora sin trabajo alguno que hacer, ...etc.-, el comportamiento del sr. Carretero realmente acreditado sobre la situación de la trabajadora, se concreta básicamente en el no otorgamiento de una plaza acorde con los servicios que venía llevando a cabo, como consecuencia de la ejecución provisional de la sentencia dictada por el Juzgado de lo social nº 3 de esta ciudad. Tal hecho resulta de por sí, insuficiente para tenerlo como nexo causal de los daños sufridos por la actora e indemnizados ahora; máxime cuando también debe ponderarse que la responsabilidad para la aprobación de la plantilla de personal y de la relación de puestos de trabajo, corresponde al Pleno del Ayuntamiento ex art. 22-2-i de la Ley 7/85 de 2 de abril de Bases de Régimen Local. Por lo tanto, no habiéndose probado en este proceso, responsabilidad personal del codemandado en los daños sufridos por la actora, procede absolver a D. Joan Carretero Grau de la responsabilidad civil solidaria reclamada.



Sta. 285/03

**SEXTO.- Ministerio Fiscal.** Solicita la parte demandante la remisión de testimonio al Ministerio Fiscal por si hubieran de depurarse responsabilidades penales.

La gravedad de los hechos que aquí se han conocido, evidencian un mobbing o presión laboral tendenciosa en su fase última o más severa, cuando la salud mental del trabajador queda seriamente afectada, en lo que se denomina "mobbing devastador". Tal conducta sí debe ser analizada -entiende este Magistrado- desde una óptica penal por transgresión del art.173 C.P., y ello no sólo por las dificultades que tiene este orden jurisdiccional para poner freno a comportamientos transgresores de derechos fundamentales -como en esta litis se ha podido apreciar al examinar las actuaciones judiciales del orden social llevadas a cabo hasta este momento- , sino porque el ámbito penal permite personificar responsabilidades tras una investigación oficial, extremo que no es factible en el ámbito laboral.

Sin embargo en el presente caso concurren dos circunstancias que hacen innecesaria tal remisión, y ellas son, el propio conocimiento que de la vía penal tiene la parte instante, y la propia presencia del Ministerio Fiscal en el acto de juicio, afirmando que se habían vulnerado los derechos fundamentales de la persona, en el caso de la sra. Canadell; consecuentemente, no siendo procedente reiterar el conocimiento que ya se tiene por las partes interesadas, no ha lugar a esta remisión.

**VISTOS:** los artículos citados, sus concordantes y demás de general y pertinente aplicación,

#### IV.- FALLO

Estimar parcialmente la demanda interpuesta por **CARME CANADELL LLOVET** contra **AYUNTAMIENTO DE PUIGCERDÀ, INSTITUT DE SERVEIS SOCIALS DE LA Cerdanya i JOAN CARRETERO GRAU**, y con absolución de D. Joan Carretero Grau, declarar la vulneración de los derechos fundamentales de la actora, ordenando el cese del comportamiento mostrado por la Administración Local frente a la misma, y condenar al Ayuntamiento de Puigcerdà y al Institut de Serveis Socials de la Cerdanya a indemnizarle en la cantidad de 24.000 € por los daños morales sufridos, y en la cantidad de 2.400 € por los gastos de la asistencia jurídica provocada.

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



Sta. 285/03

**DILIGENCIA.-** Expídase testimonio de esta sentencia que quedará unido a las actuaciones, quedando archivado el original en el Libro de Sentencias.

Notifíquese esta resolución a las partes.

Modo de impugnación: mediante recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, anunciándolo ante este Juzgado en el plazo de cinco días hábiles a contar desde el siguiente a la notificación de esta Sentencia, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 188 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral.

Para poder recurrir es indispensable haber consignado como depósito la cantidad de 25.000 pesetas en la cuenta de este Juzgado, en el Banesto (c.c. núm. 1671, código 65, Girona), así como la cantidad objeto de condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista (art. 227 L.P.L.).

La anterior Sentencia ha sido leída y publicada por el Ilmo. Sr. Magistrado que la ha dictado, estando celebrando audiencia pública en el día de su fecha, a mi presencia, de lo que yo, el Secretario, doy fe.