



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

SUMARIO NUM. [REDACTED]
Cabo 1º de la Guardia Civil D. [REDACTED]

TRIBUNAL MILITAR TERRITORIAL PRIMERO

A U T O

AUDITOR PRESIDENTE
Coronel Auditor [REDACTED]

En Madrid, a 18
de diciembre de dos
mil diecisiete.

VOCALES TOGADOS
Comandante Auditor [REDACTED]
Comandante Auditor [REDACTED]

Dada cuenta, y

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El presente Procedimiento tiene su origen en la denuncia formulada por el guardia civil D. [REDACTED] contra el cabo 1º [REDACTED]

[REDACTED], en la que entiende que los hechos que en la misma se reflejan pudieran ser constitutivos de un delito de acoso laboral previsto en el artículo 48 del Código Penal Militar. En síntesis, y sin perjuicio de dar por reproducida la referida denuncia, pone de manifiesto que desde finales del año 2009 se encuentra destinado en [REDACTED] coincidiendo con el Cabo denunciado que viene ocupando el cargo de jefe de la citada unidad. La relación entre ambos, e incluso en un anterior destino en el que coincidieron, siempre ha sido cordial. No obstante, tras la entrada vigor la Orden General 11/2014, sobre regímenes de servicio, jornada y horario, se realizaron por los componentes de la unidad diversas propuestas verbales en relación con los nombramientos del servicio que no tenían horario fijo de inicio. A dichas propuestas el denunciado nunca hizo ningún comentario. Ante la falta de respuesta el denunciante preguntó al Jefe de Unidad donde se regulaba la forma de nombrar estos servicios a lo que el mismo contestó "que todo lo que quisiera saber por escrito, que esto es la Guardia Civil". Lo anterior motivó que el denunciante elevara consulta por escrito a la superioridad sobre la interpretación que había de darse a la nueva normativa, teniendo varias entrevistas con el Capitán Jefe de la Compañía, el cual, en el mes de octubre de 2015, se entrevistó con todos los miembros de la Unidad, incluido le denunciado, llegándose a un acuerdo respecto a estas cuestiones laborales. Una vez finalizada dicha reunión, y tras abandonar el Capitán la Unidad, el cabo 1º [REDACTED] se dirigió a todos los allí congregados en tono amenazante, diciéndoles "si pensáis que habéis ganado...".

A partir de este episodio el denunciante fue sancionado disciplinariamente en dos ocasiones, iniciándose los expedientes como consecuencia de partes suscritos por el denunciado.

Tras estos episodios añade el denunciante que el día 11 de



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

1981-1982

noviembre de 2016, pidió permiso para ausentarse de su puesto de trabajo por tener que atender a su mujer que se encontraba enferma, siéndole concedido tras consultarlo el Cabo 1º con el oficial al mando. Sin embargo, el lunes siguiente, el denunciado le requirió el justificante médico, y como no lo tenía tuvo que ir a su domicilio a por él. Posteriormente solicitó permiso para tomar un café, preguntándole el jefe que cuantos cafés había tomado, respondiendo el denunciante que uno a primera hora, contestándole el Cabo 1º "atento al tiempo del café". Cuando regresa a su puesto de trabajo, el Cabo 1º se dirigió a su mesa y empezó a dar vueltas alrededor de la misma, como si buscara algo. Esa actitud provocó un enorme estado de tensión, lo que motivó que tuviera que acudir al servicio de urgencias, puesto que se encontraba mareado y tenía el pulso acelerado.

Al día siguiente y al sentirse con los mismos síntomas acudió a su médico quien le prescribió la baja por ansiedad. Igualmente pone de manifiesto que como consecuencia del acoso laboral que ha sufrido y debido a su estado depresivo fue atendido por un especialista en psiquiatría, diagnosticándole un "trastorno depresivo y ansiedad de tipo reactivo", continuando a día de la fecha en la misma situación. Por último señala que en marzo de 2017 acudió a la consulta del Dr. [redacted], catedrático de psiquiatría. Tras diversas sesiones y pruebas el citado Doctor ha emitido informe en el que se llega, entre otras conclusiones, a que el denunciado "ha padecido acoso moral en el trabajo cuyas secuelas le han llevado a la baja laboral y a la necesidad de recibir asistencia psiquiátrica, generando una fobia y rechazo a volver al Cuartel de la Guardia Civil de [redacted]".

Con la denuncia se acompaña, entre otra documentación, copia de los expedientes disciplinarios e informe pericial del Dr. [redacted].

SEGUNDO.- La titular del Juzgado Togado Militar Territorial núm. 11 dictó Auto de fecha 26 de septiembre de 2016, proponiendo el sobreseimiento definitivo del presente Sumario, por considerar que los hechos no son constitutivos de delito alguno (folios 198 a 202).

TERCERO.- El Ministerio Fiscal se adhiere a la propuesta de la Juez Togado Instructor, solicitando el sobreseimiento definitivo y total de la Causa en aplicación de lo dispuesto en el artículo 246.2 de la Ley Procesal Militar, al no ser los hechos investigados constitutivos de delito alguno.

CUARTO.- La letrada del denunciante se opone al sobreseimiento propuesto por entender que no se han practicado todas las pruebas necesarias. Únicamente se ha tenido en cuenta la declaración del denunciado y la documental aportada, considerando imprescindible que se cite al Dr. [redacted], y se oiga al denunciado. También señala que ha sido indebidamente rechazada una prueba propuesta por esa parte, consistente en la apertura de un nuevo expediente disciplinario contra su



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

mandante, en el que resultó sancionado pese a la existencia de justificantes médicos que le impedían la asistencia, ordenándose la prosecución del citado procedimiento. En definitiva entiende la Letrada que se le causaría indefensión de acordarse el sobreseimiento.

RAZONAMIENTOS JURIDICOS

PRIMERO.- Consideramos acertado el razonamiento del Ministerio Fiscal cuando manifiesta que ninguna de las conductas atribuidas al Cabo 1º [redacted] merecen reproche penal alguno y menos para considerarlas comprendidas en el delito de acoso laboral, puesto que no se observa que las mismas constituyan esos actos hostiles o humillantes que supongan grave acoso sobre la víctima que pudieran integrar el tipo previsto en el artículo 48 del Código penal Militar.

No está de más traer a colación aquí que en el ámbito especializado -médico jurídico-, se define el acoso laboral (mobbing) como aquella conducta abusiva o de violencia psicológica al que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen su dignidad e integridad psíquica y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo; actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del individuo en el marco laboral, produciéndole ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicosomáticas, determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultar insostenible la presión a la que se encuentra sometido.

Como señala la Sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid (Sección 16ª) de 21 de enero de 2010, "El acoso moral en el trabajo viene definido como una situación en donde se ejerce una violencia psicológica a través de una conducta de persecución u hostigamiento a un trabajador frente al que de forma sistemática y recurrente, se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores causándole alteraciones psicosomáticas de ansiedad y lograr que finalmente esa persona, al no poder soportar el estrés al que se encuentra sometido, acabe abandonando el lugar de trabajo".

Efectivamente el acoso moral requiere para su apreciación de la concurrencia de un elemento medial, infligir a una persona un trato degradante o humillante, y un resultado, menoscabando gravemente su integridad moral. El núcleo de la descripción típica está integrado por la expresión trato degradante que parece presuponer una cierta permanencia o, al menos, repetición del comportamiento degradante, pues en otro caso no habría "trato" sino simplemente ataque.

Por su parte, el concepto de atentado contra la integridad moral, comprende, siguiendo a las Sentencias de la Sala Segunda del Tribunal Supremo de 14 de noviembre de 2001 y 16 de abril de



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

2003, los siguientes elementos, a saber:

Un acto de claro e inequívoco contenido vejatorio para el sujeto pasivo del delito, que puede consistir en un cúmulo variado de actuaciones que comporten una humillación o vejación.

Un padecimiento, físico o psíquico, en dicho sujeto pasivo.

Una cierta intensidad del comportamiento degradante o humillante con una cierta continuidad en el comportamiento del acosador, sin necesidad de que los actos sean idénticos, ni de la misma intensidad, debiendo mantenerse durante un plazo de tiempo prolongado, para que efectivamente produzca una perturbación anímica en quien los sufre.

Intencionalidad de la conducta vejatoria, deducible de los actos objetivos externos del acosador.

Que entre el daño psicológico producido y la actuación activa o pasiva del sujeto activo exista una clara y pertinente relación de causalidad.

SEGUNDO.- El acoso moral en el trabajo se manifiesta de diversas formas, desde las más graves: trato inhumano o degradante, hasta las más leves: vejaciones o una presión psicológica sin potros aditamentos. En el ámbito castrense la respuesta penal a las conductas consideradas como *mobbing*, se encuentra en el artículo 48 del Código Penal Militar, que castiga al superior que, respecto de un subordinado, realizara actos de acoso laboral o atentare de modo grave contra su dignidad personal o en el trabajo. Inherente a tal conducta es el ejercicio abusivo del mando. Lo abusivo resulta equivalente a lo excesivo, desmesurado o desmedido y más concretamente al mal uso que se hace de las atribuciones o potestades que corresponden al cargo que se desempeña. Potestades que son utilizadas para finalidades distintas o desviadas, de aquellas para las que fueron concebidas. Ahora bien, tal y como señala la STS Sala V de 27 de mayo de 2010, "No es posible perder de vista a estos efectos que hechos que, considerados aisladamente y en abstracto, carecen de significación jurídica, constituyendo lo que la doctrina califica como actos neutros- cuya configuración como delito o falta disciplinaria dependerá de cual sea el plan del autor, es decir, del propósito o finalidad que guíe la responsable de los mismos-, resultan empero ilegales, cuando se inspiran u obedecen a un propósito unitario ilícito, cual podría ser el de presionar o acosar moralmente a un miembro de la Guardia Civil a través de una serie de acciones en apariencia legales, prevaleciendo para ello de la condición de superior que respecto a aquél ostente el autor de tales hechos, acciones todas ellas próximas y continuadas en el tiempo, cuya eventual consideración como delito... dependerá, entre otros extremos, de su gravedad, entidad o intensidad, así como de sus efectos o consecuencias, pues no todo acoso moral dentro del ámbito militar integra, en el estado actual de nuestro ordenamiento jurídico, un ilícito penal, requiriéndose, a estos efectos, además del acoso, una serie de presupuestos que tienen como



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

sustrato el acoso moral en el trabajo, es decir, en el desempeño de los cometidos o funciones propias del destino o puesto".

TERCERO.- Hechas estas consideraciones es lo cierto que no puede afirmarse la existencia de una conducta abusiva por parte del superior, es decir, mal cabe hablar de trato degradante o humillante, ni siquiera de actos en apariencia lícitos y de los que se desprenda un fin ilícito cual es el de acosar moralmente en el trabajo al subordinado, coincidiendo con el Ministerio Fiscal cuando señala que ninguna de las conductas atribuidas al Cabo 1º [redacted] merecen reproche penal alguno y menos para considerarlas comprendidas en el delito de acoso laboral como pretende el denunciante puesto que no se observa que las mismas constituyan esos actos hostiles o humillantes que supongan grave acoso sobre la víctima. En efecto, hubiera bastado una mera lectura de la propia denuncia y de la documentación que se acompaña para advertir que los hechos que en la misma se contienen carecen de relevancia jurídica, lo que hubiera justificado el rechazo ad limine de la misma.

En efecto, carecen de significación jurídica y mucho menos de entidad penal las expresiones que el denunciante imputa al Cabo 1º, pues advertirle de que lo que quisiera saber, lo hiciera por escrito, tratándose de un asunto relativo al servicio, como es el nombramiento y forma en que ha de prestarse el mismo; dirigirse a todos los componentes de la Unidad diciéndoles "si pensáis que habéis ganado" o preguntar al denunciante cuantas veces ha ido a tomar café, no parece que sean conductas que denoten persecución u hostigamiento hacia el subordinado, ni actitudes de violencia psicológica realizadas de forma prolongada en el tiempo, pues esos episodios concretos acontecen a lo largo de más de un año de relación de servicio. No hay dato alguno que revele persecución u hostigamiento y mucho menos cabe entender un propósito ilícito en el proceder del superior cual podría ser menoscabar o destruir la reputación del subordinado, aislarlo de sus compañeros o perturbar el ejercicio de sus funciones.

Pero es que, y a mayor abundamiento, el propio denunciante a preguntas de la defensa del Cabo 1º relata que el denunciado se ofreció para trabajar todos los sábados, y que durante un tiempo lo hizo, y ello con la finalidad de que todos los componentes de la Unidad no tuvieran que trabajar ese día. Tal actuación mal se compece con una actitud de hostigamiento laboral.

Poco cabe añadir al acertado pronunciamiento de la Juez en relación a las sanciones que al denunciante le fueron impuestas. De los hechos declarados probados en las resoluciones sancionadoras solo cabe advertir una actuación contraria a la norma por parte del guardia civil [redacted], limitándose el superior a dar cuenta de la misma al mando con competencia sancionadora, tal y como era su obligación. El hecho de la existencia de declaraciones contradictorias entre algunos componentes de la Unidad no empaña las consideraciones expuestas y tal circunstancia solo cabe enmarcarla en el ámbito de la valoración de la prueba, que únicamente corresponde la autoridad sancionadora y ello sin perjuicio de la revisión que de la misma



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

pueda hacerse en vía de recurso, ya sea disciplinario o judicial, debiendo significarse que ambas resoluciones ganaron firmeza en vía administrativa al desestimarse los recursos de alzada interpuestos. En todo caso no se hace referencia en tales declaraciones a un trato denigrante o humillante por parte del cabo 1º hacia el denunciante, antes al contrario, fue siempre correcto. Por último no debe olvidarse que otro de los componentes de la Unidad también fue sancionado por los mismos hechos que se imputaban al guardia civil [redacted].

En definitiva, tales actuaciones o el hecho de requerir al subordinado el certificado médico que justificaba su ausencia, no son sino expresiones del ejercicio del mando formalmente cubiertas por las reglas que regulan el desempeño de las funciones que corresponden al superior.

CUARTO.- Alega la representación Letrada del denunciante que la propuesta de sobreseimiento efectuada por la Instructora causa indefensión a su defendido, y ello por dos motivos. En primer lugar, porque entiende que se ha denegado indebidamente una prueba relevante, concretamente documental acaecida con carácter sobrevenido a la demanda, consistente en la apertura de un nuevo expediente disciplinario, de nuevo por el Cabo 1º [redacted], y que a pesar de la existencia de justificantes médicos que impedían la asistencia del denunciante, se ordenó la prosecución del citado expediente, llegando a sancionar la denunciante. Y, en segundo lugar, porque la prueba practicada resulta insuficiente, basándose la propuesta únicamente en la denuncia, la documental aportada con la misma y el testimonio del denunciante, sin que se haya recibido declaración ni al Cabo 1º [redacted] ni al Dr. [redacted].

Como señala abundante jurisprudencia, que excusa de su cita, el derecho a utilizar los medios de prueba pertinentes no comprende un hipotético derecho a llevar a cabo una actividad probatoria ilimitada en virtud de la cual las partes estén facultadas para exigir cualesquiera pruebas que tengan a bien proponer. Igualmente, la eventual vulneración del derecho a la prueba requiere como presupuesto indispensable que la inadmisión del medio probatorio propuesto haya supuesto para el demandante una efectiva situación de indefensión material, toda vez que la garantía constitucional únicamente cubre aquellos supuestos en que la prueba omitida es decisiva, de forma que su práctica hubiera servido para modificar la decisión final del proceso.

Ya decíamos en nuestro anterior Fundamento que de la mera lectura de la denuncia y documentación aportada se desprendía la irrelevancia penal de los hechos denunciados, por lo que no hubiese sido descabellado el rechazo *ad limine* de la misma, eso sí, mediante resolución motivada, pues el derecho a la tutela judicial efectiva no comprende, en todo caso, un hipotético derecho al proceso.

Señalado lo anterior es evidente la irrelevancia tanto de la prueba denegada como de las que ahora se pretenden. Se pretende demostrar, con la prueba inadmitida, un nuevo acto de acoso por parte del denunciado. Debe recordarse nuevamente que el Cabo 1º



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

denunciado carece de competencia disciplinaria, habiéndose limitado, en todos los casos, a cursar el parte correspondiente. La competencia para instruir y, en su caso resolver, corresponde a autoridades o mandos distintos del denunciado, por lo que cualquier irregularidad, como puede ser la denunciada por la acusación, consistente en haberse continuado el procedimiento pese al estado de salud del interesado, en ningún caso puede imputarse al Cabo 1º, por lo que la decisión de la Juez acordando la no unión al procedimiento de la documentación aportada es acertada, máxime cuando advierte en la misma que lo anterior lo es sin perjuicio de las acciones penales que independientemente de este proceso pueda ejercitar la parte en relación con el asunto que en dicha documentación se expone. A mayor abundamiento tales hechos acontecen cuando el denunciado se encuentra de baja para el servicio, por lo que la relación laboral con el superior es inexistente a los efectos de un hipotético acoso laboral. Un único reproche cabe efectuar al proceder de la Instructora, reproche que ni siquiera es alegado por la acusación particular y que se contrae al hecho de que tal resolución debió adoptar la forma de auto y no de providencia y que en la misma se debería dejar constancia del contenido de la documentación presentada, reproche este que en nada afecta a la presente resolución.

Las dos pruebas que ahora se solicitan son totalmente irrelevantes, pues poco podría aportar la declaración del denunciado quien además no está obligado a declarar. Y lo mismo cabe decir de la ratificación del informe pericial, pues como ya hemos señalado la existencia de un padecimiento físico o psíquico del sujeto pasivo es requisito para poder apreciar ese atentado contra la dignidad moral que supone el acoso laboral, pero no suficiente para consumar el tipo pues es evidente que el núcleo del tipo lo integran los actos de contenido vejatorio o un comportamiento degradante o humillante, comportamiento que, como ya hemos señalado, no cabe apreciar en el supuesto enjuiciado.

Una última reflexión, aunque intrascendente, cabe efectuar respecto del informe pericial. En la tercera conclusión se señala literalmente lo siguiente: "Las faltas de que se le acusan a [redacted] y que fueron calificadas como leves, son: que fue la médico sin pedir permiso por escrito y otra, que tardó en torno a media hora un día que salió del cuartel a tomar café. Y luego <<las réplicas desatentas a un superior>>, que podrían enmarcarse como una **reacción psicológica dentro de los límites normales** y no como algo valorado de forma extraordinaria. Desestimar le recursos de alzada de [redacted] me parece poco adecuado... y entrara ya en una dinámica hipertrofiada, sugiriendo la posibilidad la posibilidad de ir a un Tribunal Militar Territorial. Lo he dicho antes, los que mandan debe **saber darle a las cosas que suceden la importancia que realmente tienen...** y si eso no se desarrolla así se entra en una espiral de desencuentros, que no es otra cosa que lo que ha sucedido con [redacted], lo que he dicho con anterioridad: **maltrato psicológico o moral**". Basta un examen de la documentación aportada para advertir que nunca fue sancionado por ir al médico sin pedir permiso por escrito. Calificar de dinámica hipertrofiada el hecho de garantizar los derechos del



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

sancionado advirtiéndole de la posibilidad de acudir a la vía judicial en defensa de sus pretensiones o valorar en un informe pericial psiquiátrico de poco adecuado la desestimación de los recursos de alzada interpuestos por el interesado, carece, a nuestro juicio, del mínimo rigor científico.

En su virtud, vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación, el Tribunal, concluye en la siguiente

PARTE DISPOSITIVA

SE ACUERDA: el sobreseimiento definitivo y total de la presente Causa, por no ser os hechos denunciados constitutivos de delito, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 246.2 de la Ley Procesal Militar.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que contra ella podrán interponer recurso de casación para ante la Sala de lo Militar del Tribunal Supremo, que deberá prepararse ante este Tribunal en el plazo de cinco días.

Así lo acuerdan, mandan y firman los Sres. anotados al margen.
Doy fe.