

# SAP

**SINDICATO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**  
SINDICATO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

# PROTOCOLO

# ACTUACION

# FRENTE AL ACOSO LABORAL

# “AGE”

**La normativa relativa al acoso laboral  
en las Administraciones Públicas**

\*\*\*\*\*

**Listado de referencia de conductas que  
“son, o no son, acoso laboral”**

**SINDICATO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Tlf: 91 042 91 74. E-Mail: [sap@sap-sindicato.es](mailto:sap@sap-sindicato.es) . Apartado de Correos 40268

**[www.sap-sindicato.es](http://www.sap-sindicato.es)** Página 1 de 8

**Después de diez años de la aprobación del protocolo, cabe concluir que su aplicación plantea luces y sombras, entre las últimas la determinación de que la unidad responsable de la recepción y tramitación de la presentación de la denuncia, con carácter general, sea la Inspección General de Servicios del respectivo departamento ministerial, y que éste pueda decidir no admitir a trámite dicha denuncia si entiende que no cumple con las condiciones exigidas en el protocolo, tal y como hizo de forma indebida en el caso de la comentada sentencia del Tribunal Constitucional de mayo de 2019<sup>1</sup>.**

## **Conductas consideradas como “acoso laboral”**

- **Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.**
- **Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.**

---

**1** Mantener a un funcionario sin trabajo atenta “contra su integridad moral y es un trato degradante”. El Tribunal Constitucional considera que no hace falta que la Administración caiga en el hostigamiento “para que sea considerado acoso laboral”

El Tribunal Constitucional aclara que el acoso a los funcionarios no busca que se marchen del empleo sin indemnización, como ocurre en la empresa privada, sino resalariarlos por motivos personales e ideológicos.

La sentencia señala que no es el trabajo del Constitucional "elaborar un concepto de acoso laboral" sino interpretar los de integridad moral y trato degradante en la Administración. La Administración le mantuvo durante largo tiempo completamente desocupado, sin información sobre sus funciones, sin asignarle tareas y sin convocarle a reunión de trabajo alguna.

- **Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.**
- **Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.**
- **Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.**
- **Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.**
- **Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.**

## **Conductas que no son acoso laboral**

*(sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)*

- **Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.**
- **Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.**
- **Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.**
- **Conflictos durante las huelgas, protestas, etc. Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.**
- **Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo. Conflictos personales y sindicales.**

**Nota:** Tomado del Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

## ACCESO A LA RESOLUCIÓN

**PINCHAR**



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO



Núm. 130

Miércoles 1 de junio de 2011

Sec. I. Pág. 53956

### I. DISPOSICIONES GENERALES

#### MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**9529** *Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica 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.*

## Normativa “Acoso Laboral” en al Administración

La normativa relativa al acoso laboral en las Administraciones Públicas se contiene en:

- **La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal**, en su Título VII (De las torturas y otros delitos contra la integridad moral), el artículo 173.1 indica que “**el que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años**” y que “**con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima**”.

- **El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, cuyo artículo 14 apartado h) incluye como derecho individual de los empleados públicos el “**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**”. Por otra parte, su artículo 95 apartado b), relativo a las faltas disciplinarias, incluye “**el acoso moral, sexual y por razón de sexo**” como falta muy grave.
- **La Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social**, que señala en su artículo 2 letra e) **que la competencia para conocer las reclamaciones de responsabilidad derivada de los daños sufridos como consecuencia del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales que forma parte de la relación funcional, estatutaria o laboral (incluidas las cuestiones relacionadas con el acoso moral), corresponde al orden social.**
- **CRITERIO TÉCNICO 69/2009 SOBRE LAS ACTUACIONES DE LA INSPECCION DE TRABAJO EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO.**

[ACCEDE AL CRITERIO TÉCNICO](#)

**PINCHAR**



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
E INMIGRACION



54/0000561/09

SUBSECRETARÍA  
DIRECCIÓN GENERAL DE LA  
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y  
SEGURIDAD SOCIAL

Registro Salida  
Fecha: 19/02/2009  
Hora: 12:58:53

SUBSECRETARÍA

DIRECCIÓN GENERAL DE LA  
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y  
SEGURIDAD SOCIAL

RAB/mc

**CRITERIO TÉCNICO 69/2009 SOBRE LAS ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO**

## Sentencias “Acoso Laboral” en la Administración

- La primera [sentencia del Tribunal Supremo condenatoria por acoso laboral en las Administraciones Publicas es de fecha 23 de julio de 2001 \(recurso de Casación nº 3715/1997\)](#). La sentencia concluía que la decisión del Ayuntamiento de Coria (Cáceres) de **trasladar a un funcionario a un nuevo puesto de trabajo sin atribución de tareas y ubicado en un sótano del edificio consistorial, desprovisto de luz natural y ventilación, supuso una forma de acoso moral carente de toda justificación y vulneró su derecho a la integridad moral.**

[ACCEDE A LA SENTENCIA](#)

[\*\*PINCHAR\*\*](#)



JURISPRUDENCIA

Roj: STS 6488/2001 - ECLI: ES:TS:2001:6488

Id Cendoj: 28079130062001100486

Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Contencioso

Sede: Madrid

Sección: 6

Fecha: 23/07/2001

Nº de Recurso: 3715/1997

Nº de Resolución:

Procedimiento: RECURSO CASACIÓN

Ponente: FRANCISCO GONZALEZ NAVARRO

Tipo de Resolución: Sentencia

- La reciente [sentencia de mayo de 2019 de la Sala Primera del Tribunal Constitucional](#) **que indica que mantener a un funcionario sin trabajo atenta contra su integridad moral,** un derecho fundamental recogido en la Constitución, y que no hace



falta que la Administración caiga en el hostigamiento para que haya una situación de acoso laboral, ya que **“para declarar el acoso y poner en marcha medidas destinadas a corregirlo, basta la existencia de una situación objetiva de inactividad laboral prolongada y que la administración sea incapaz de demostrar que obedece a una causa legítima”**. El Tribunal da la razón al funcionario que pasó represaliado los últimos años de su carrera en un pasillo, sin que el Ministerio del Interior, tras ocupar un puesto de trabajo de vocal asesor, le convocara a reuniones de trabajo, siendo el único funcionario de los destinados en la Gerencia de Infraestructuras y Equipamientos de la Seguridad del Estado en esta situación. Además, el funcionario no recibió información sobre las atribuciones de su puesto ni encargo de tarea alguna bajo el pretexto de la disminución del volumen de trabajo de la Gerencia, derivada de la crisis económica, que no afectaba al resto de funcionarios de la unidad. Dicha situación intencionada de marginación profesional prolongada y trato degradante no cambió pese a las numerosas quejas del funcionario víctima del acoso, al que se referían públicamente como “funcionario invitado”.

[ACCEDE A LA SENTENCIA](#)

[PINCHAR](#)



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO



Núm. 138

Lunes 10 de junio de 2019

Sec. TC. Pág. 60684

## SECCIÓN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

### TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

**8637** *Sala Primera. Sentencia 56/2019, de 6 de mayo de 2019. Recurso de amparo 901-2018. Promovido por don Jaime Nicolás Muñiz respecto de las resoluciones del subsecretario de Interior, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid y la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo que rechazaron sus reclamaciones en materia de acoso laboral. Vulneración del derecho a la integridad moral: marginación laboral deliberada, continuada y carente de un objetivo legítimo incurra en abuso de poder o arbitrariedad.*

ECLI:ES:TC:2019:56

# SAP

**SINDICATO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**  
SINDICATO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

# SAP

**SINDICATO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

---

**Ahora, contigo**  
**JUNTOS PODEMOS HACER GRANDES COSAS**

**FECHA: JUNIO 2019**

---

**SINDICATO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Tlf: 91 042 91 74. E-Mail: [sap@sap-sindicato.es](mailto:sap@sap-sindicato.es) . Apartado de Correos 40268

**[www.sap-sindicato.es](http://www.sap-sindicato.es)** Página 8 de 8

---