



ACOSO LABORAL Y GARANTÍA DE INDEMNIDAD*
*Sentencia del Tribunal Constitucional 28/2025,
de 10 de febrero de 2025
Presidente: Cándido Conde-Pumpido Tourón*

Iciar Simancas Méndez

Servicio de Estudios de la Confederación UGT

1. INTRODUCCIÓN

La Sala Primera del Tribunal Constitucional dictó Sentencia núm. 28/2025, en fecha 10 de febrero de 2025, por la que declara por unanimidad, que se ha vulnerado el derecho a la integridad moral de un policía (art. 15 Constitución Española), que sufrió acoso laboral tras denunciar a sus compañeros, por presuntas irregularidades detectadas en el Ayuntamiento para el que trabajaban.

2. SUPUESTO DE HECHO

La persona trabajadora prestaba sus servicios desde julio de 2010, como agente de la Policía Local en el Ayuntamiento de Torre Vieja. Desde el inicio de su trabajo en el Ayuntamiento, advierte que se están produciendo sistemáticamente irregularidades administrativas, como la falta de control del dinero en efectivo que se recauda de las multas, o en inspecciones sistemáticas de determinados locales de ocio mientras otros, no lo eran nunca, a pesar de los informes desfavorables existentes.

La persona trabajadora puso en conocimiento del jefe de la policía las irregularidades que había detectado, pero éste no se interesó en lo denunciado. En abril de 2013, junto con otros dos compañeros, lo denunció ante el juzgado, y fueron imputados un inspector del cuerpo y dos agentes del Departamento de Gestión.

Desde ese momento, comienza a sufrir una serie de irregularidades en torno a su persona y trabajo: le cambian turnos sin avisar, le deniegan vacaciones, le imponen turnos sin el descanso obligatorio, desaparece el arma del armero, desaparecen documentos de su taquilla, etc.

* Recibido el 15 de julio de 2025. Aprobado el 18 de julio de 2025.

Ante la situación de hostilidad que estaba viviendo, la persona trabajadora solicitó el traslado a otro municipio mediante una permuta que le fue denegada, a pesar de contar con numerosos informes médicos apoyando tal traslado por motivos de salud, hasta que un informe del Consejo Jurídico de la Generalitat Valenciana de septiembre de 2016, dictaminó que se le diera el traslado.

En su nuevo destino, el Ayuntamiento de Alguazas, al encontrar un ambiente enraizado hacia su persona, preguntó a un compañero y este le manifestó que desde Torrevieja habían enviado el dictamen completo del Consejo, que incluía su historial médico y que desde allí habían manifestado que era conflictivo. Posteriormente fue trasladado a Lorca, donde no tuvo problemas ni enfrentamientos.

El jefe de Policía y el inspector de la Policía Local de Torrevieja ya habían sido considerados como inductores de acoso laboral en procedimientos penales abiertos en su contra, en cuyas sentencias de fechas 25 de octubre de 2016 y 18 de septiembre de 2017 (P.A. 410-2015 y P.A. 224-2016), se condenó al Ayuntamiento de Torrevieja a indemnizar a los recurrentes con 48 500 € y 23 450 € respectivamente.

En febrero de 2016 presentó escrito en reclamación de responsabilidad patrimonial frente al Ayuntamiento, con fundamento en una reiterada conducta de acoso laboral que venía sufriendo. La reclamación fue desestimada por silencio administrativo, y el trabajador interpuso demanda contenciosa administrativa, de la que conoció el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de Elche.

El recurso fue estimado por sentencia núm. 851/2018, de 31 de julio, en la que se reconoció a la persona trabajadora la existencia de acoso laboral durante años, al haber sufrido y ser víctima de acoso laboral por la Jefatura de la Policía Local de Torrevieja y por sus superiores jerárquicos, imponiendo al Ayuntamiento de Torrevieja la obligación de indemnizar a la parte demandante con la suma de 95 816,22 €, en concepto de indemnización por los daños y perjuicios psicológicos y morales, derivados de una situación de acoso laboral persistente en el tiempo, más los intereses legales.

Frente a la sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de Elche, cuatro de los codemandados, formularon recurso de apelación, que fue tramitado con el núm. 188-2019 por la Sección Segunda de la Sala Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana. El recurso fue estimado por sentencia núm. 14/2021, de 11 de enero, que descartó la existencia de acoso laboral, al considerar que ninguno de los indicios aportados por el demandante y asumidos por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo eran suficientes para acreditar la vulneración del derecho fundamental.

La persona trabajadora interpuso recurso de casación ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, con invocación, entre otros, del derecho fundamental a la integridad física y moral (art. 15 CE), que fue inadmitido por provi-

dencia de 30 de marzo de 2022, por no haberse justificado suficientemente que las infracciones imputadas a la sentencia hubiesen sido relevantes y determinantes de la decisión adoptada y al no haberse fundamentado la concurrencia de ninguno de los supuestos de interés casacional legalmente previstos.

La persona trabajadora interpuso recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional (en adelante TC), admitido por providencia de 6 de mayo de 2024, que fundamenta que en la demanda de amparo concurre una especial trascendencia constitucional al plantear un problema o afectar a una faceta de un derecho fundamental sobre el que no había doctrina del TC.

3. ARGUMENTACIÓN JURÍDICA

El objeto del recurso es determinar si la sentencia núm. 14/2021, de 11 de enero, de la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, ha vulnerado el derecho de la persona trabajadora a la integridad física y moral (art. 15 CE), en relación con el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), al anular la sentencia núm. 851/2018, de 31 de julio, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de Elche, que había estimado la demanda de responsabilidad patrimonial presentada por el demandante de amparo contra el Ayuntamiento de Torrevieja por haber apreciado la existencia de un acoso laboral contra su persona en la Jefatura de la Policía Local de Torrevieja.

En primer lugar, la sentencia objeto de comentario, delimita el concepto de acoso laboral, basándose en su Sentencia núm. 56/2019 de 6 de mayo, y concluye que, aunque el concepto de acoso laboral puede comprender situaciones o conductas de diversa índole, puntuales o reiteradas en el tiempo, todas ellas tienen en común, su carácter degradante de las condiciones de trabajo o la hostilidad que conllevan, y que tienen por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad personal de la persona trabajadora.

En cuanto al tratamiento normativo del acoso laboral, la resolución invoca diferentes textos internacionales y nacionales, que delimitan el concepto de acoso laboral y las situaciones de aplicación del mismo.

En relación con la incidencia del acoso laboral en los derechos fundamentales, sostiene el TC que las situaciones de acoso laboral, en la medida en que tienen por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad del empleado conciernen al reconocimiento constitucional de la dignidad de la persona, y a su derecho fundamental a la integridad física y moral y la prohibición de los tratos degradantes (arts. 10.1 y 15 CE).

Junto a ello añade que, al ser las situaciones de acoso laboral multiformes, también pueden verse involucrados otros derechos fundamentales como el honor, la intimidad

personal y familiar y a la propia imagen (art. 18 CE) y, aunque sin carácter de derecho fundamental invocable en amparo, el mandato a los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo (art. 40.2 CE).

En cualquier caso, recuerda el Tribunal que, más allá de los derechos fundamentales que se vean involucrados en cada situación de acoso laboral, existe reiterada jurisprudencia constitucional que de forma indubitada asienta que la existencia de una relación laboral no puede implicar, en modo alguno, la privación para una de las partes, la persona trabajadora, de los derechos que la Constitución le reconoce, ya que las organizaciones empresariales -tanto privadas como públicas- no forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad en los que los empleados deban soportar limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas.

En segundo lugar, la sentencia repasa la jurisprudencia constitucional en los supuestos de acoso laboral.

Sostiene el TC que el acoso laboral tiene su más correcto encuadre constitucional en la vulneración del artículo 15 CE, materializada en el acoso psicológico sufrido, en la medida en que reconoce el derecho a la integridad física y moral, sin que en ningún caso la persona pueda estar sometida, entre otros, a tratos degradantes, definidos como aquellos que provocan padecimientos físicos o psíquicos ilícitos e infligidos de modo vejatorio para quien los sufre y con esa propia intención de vejear y doblegar la voluntad del sujeto paciente.

Para poder calificar el trato recibido como degradante, este debe ocasionar también a la persona interesada —ante los demás o ante sí mismo— una humillación o un envilecimiento que alcance un mínimo de gravedad.

Esas agresiones a la integridad física o psíquica de la persona trabajadora, que suponen los actos de acoso laboral, afectan también a la dignidad personal de quien los sufre (art. 10 CE), bien porque cosifican al individuo, rebajándolo a un nivel material o animal, bien porque lo mediatizan o instrumentalizan, olvidándose de que toda persona es un fin en sí mismo.

Para valorar si la administración ha vulnerado el derecho fundamental a la integridad moral de un empleado público (art. 15 CE), el TC sostiene que hay que determinar, atendiendo a las circunstancias del caso, si la conducta enjuiciada:

- Es deliberada o, al menos, está adecuadamente conectada al resultado lesivo (elemento intención).
- Si ha causado a la víctima un padecimiento físico, psíquico o moral o, al menos, encerraba la potencialidad de hacerlo (elemento menoscabo).
- Si respondió al fin de vejear, humillar o envilecer o era objetivamente idónea para producir o produjo efectivamente ese resultado (elemento vejación). Faltando este úl-

timo elemento, no habrá trato ‘degradante’. No obstante, solo podrá descartarse la vulneración del art. 15 CE si la conducta enjuiciada halla cobertura legal (legalidad), responde a un fin constitucionalmente legítimo (adecuación), constituye la alternativa menos restrictiva (necesidad) y produce más beneficios sobre otros bienes o valores que perjuicios en el derecho fundamental a la integridad moral (proporcionalidad en sentido estricto).

En cuanto a la distribución de la carga de la prueba, el TC recuerda su inversión en los procesos de protección de los derechos fundamentales. Por tanto, a la persona trabajadora, lo que se le exige es que acredite indicios razonables de que el acto de su empleador lesiona su derecho fundamental, teniendo en cuenta que el indicio no consiste en la mera alegación, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que se pudo producir la vulneración constitucional invocada. Una vez acreditados los indicios, el TC recuerda que recae sobre el empleador la carga de acreditar que su actuación tuvo causas reales ajenas a la pretendida vulneración, así como que tenían entidad suficiente para justificar la decisión adoptada. En caso de no acreditarlo, los indicios aportados por el demandante despliegan toda su operatividad para declarar la lesión del derecho fundamental de la persona trabajadora.

En relación con la garantía de indemnidad, sostiene el Tribunal que la jurisprudencia constitucional viene manteniendo desde hace años que ésta, forma parte del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), en el sentido de que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos al mismo no pueden seguirse consecuencias perjudiciales dentro del ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza. Por tanto, el derecho a la tutela judicial efectiva puede resultar vulnerado cuando su ejercicio produzca como consecuencia una sanción que responda a una conducta de represalia por parte de la empresa.

Finalmente, el TC aplica la jurisprudencia existente al caso. Comienza exponiendo que, desde el esquema de distribución de la carga probatoria establecido en la jurisprudencia, se debe analizar, en primer lugar, si en la vía judicial se aportó por el demandante una prueba indiciaria verosímil de la infracción del derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE) y de la garantía de indemnidad (art. 24.1 CE), por haber sido víctima, a raíz de las denuncias de irregularidades cometidas en su centro de trabajo, de un acoso laboral que menoscabó su integridad física y moral. De verificarse ese extremo, el Tribunal debe analizar, en segundo lugar, si, en atención al desplazamiento de la carga probatoria que ello implicaría, el Ayuntamiento demandado cumplió con la carga probatoria de desvirtuar tales indicios, acreditando a tal fin que su actuación se presentaba ajena a cualquier intención vejatoria y de hostigamiento.

Para el Tribunal, la persona trabajadora aportó indicios razonables y suficientes de la existencia de una situación de conflictividad laboral de relevante entidad, compatible con la conducta de acoso laboral de la que se quejaba.

El actor logró acreditar, como así consta en la sentencia de instancia, que una vez que denunció las presuntas irregularidades que se estaban cometiendo en el Ayuntamiento (de las que resultaron imputados un inspector del cuerpo y dos agentes del Departamento de Gestión) y hasta septiembre de 2016, en que se le concede el traslado a otro municipio, sufrió, al menos, las siguientes conductas de hostigamiento:

- Modificación de la jornada laboral sin notificación previa de los cambios.
- Filtración a los agentes interinos del Ayuntamiento de Torrevieja del escrito remitido al alcalde avisando del mantenimiento irregular de la situación de dichos interinos.
- Publicación de un panfleto por el jefe de Gestión en que se le tilda de «cefalópodo, animal viscoso y asqueroso... pensando a quién va a denunciar cada día».
- Imposición de turnos sin respetar sus periodos de descanso y omisión de contestación a sus solicitudes de certificado de su horario laboral.
- Remisión de un escrito por el jefe de la Policía Local a la Jefatura Provincial de Tráfico de Alicante, informando de que era posible que hubiera podido perder las facultades para la conducción de vehículos, dando lugar a la apertura de un procedimiento por parte de esa jefatura de «*pérdida de vigencia del permiso de conducir*», que, una vez pasada la revisión médica y obtenido un dictamen favorable, le permitió mantener todos los permisos de conducción.
- Retirada del arma reglamentaria de su armero sin previo aviso.
- Publicación en un tablón de anuncios, al acceso de todo el personal, de un escrito de un inspector desvelando datos pertenecientes al ámbito privado del demandante, además de insultarlo y acusarle de mentir ante la Justicia.
- Desaparición de documentos de su casillero personal.
- Omisión de contestación a su petición de traslado en comisión de servicio, a pesar de haberlo aconsejado un médico especialista en salud mental.
- Denegaciones de vacaciones y días de asuntos propios.
- Denegación de una solicitud de permuta, que solo es concedida cuando así se dictamina en un informe del Consejo Jurídico Consultivo de la Comunidad Valenciana.
- Denegación de la paga extraordinaria y otros emolumentos.
- Denegación de las ayudas escolares.

Para los magistrados, todas estas circunstancias acreditadas judicialmente, constituyen un panorama claramente indiciario de la presunta infracción constitucional, al poner de manifiesto una razonable sospecha de que el trato recibido por el demandante supone una práctica de acoso laboral que perjudicó significativamente su integridad física y moral, por cuanto que de forma repetida y deliberada se le humilló con el propósito y efecto de violar su dignidad, creando para ello un ambiente hostil y de violencia psicológica que no solo le condujo a reclamar continuamente el cambio de lugar de trabajo, sino que se vio agravado con las reiteradas negativas del Ayuntamiento a concedérselo hasta el punto de incidir significativamente en su estado de salud física y mental.

Junto a ello, la sentencia añade que es especialmente trascendente, que el Ayuntamiento no sólo mantuvo una posición pasiva durante años (incumpliendo con ello su obligación positiva de tutelar la dignidad e integridad de sus empleados), sino que protagonizó, activamente, de manera institucional y dentro de su ámbito de competencias, alguna de las actuaciones de hostigamiento contra la persona trabajadora, acreditadas judicialmente y que dieron lugar a la condena penal de uno de los imputados que formaban parte de la Jefatura de la Policía Local del Ayuntamiento. Constatado que el demandante de amparo cumplió debidamente en la vía judicial con la carga procesal de acreditar indicios suficientes de la vulneración del derecho invocado, la carga de la prueba se desplaza al Ayuntamiento.

El Tribunal considera que el Ayuntamiento, no ha acreditado que las conductas desarrolladas eran ajenas a cualquier intención vejatoria y de hostigamiento contrario a la efectividad de los derechos fundamentales vulnerados. La resolución expone que no basta con acreditar que la actuación cuestionada pueda encontrar respaldo en la ley, ya que las infracciones constitucionales pueden estar encubiertas bajo una aparente legalidad, sino que es necesario, en todo caso, desvelar las razones verdaderas de los actos controvertidos.

La Sala establece, que la sentencia de instancia siguió el parámetro constitucional de aplicación al caso para concluir que no se habían aportado elementos probatorios que acreditasen que las actuaciones del Ayuntamiento no se habían desarrollado para menoscabar de manera sistemática e intencionada la dignidad personal y profesional del demandante.

Por el contrario, la sentencia de apelación se limitó a valorar la aparente cobertura legal individualizada de cada una de las actuaciones controvertidas de manera independiente e inconexa y sin ponderar tampoco las eventuales causas que podían estar causalmente conectadas con la persistencia de esas conductas hostiles hacia los intereses personales y profesionales del demandante.

En conclusión, la sentencia del TSJ de Valencia, al avalar la conducta del Ayuntamiento demandado, no solo no brindó la tutela de la dignidad e integridad que merece cualquier persona trabajadora en su entorno laboral, sino que tampoco dispensó la tutela que específicamente requieren los denunciantes frente a represalias por informar de irregularidades conocidas con ocasión del desempeño de su actividad profesional y que, en este caso, tenían un indudable interés general al afectar a un servicio público tan esencial como el prestado por la policía local.

Por lo expuesto, el Tribunal estima por unanimidad el recurso de amparo y resuelve:

- Que se ha vulnerado al demandante de amparo su derecho fundamental a la integridad física y moral (art. 15 CE) y, en conexión con él, el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), en su dimensión de la garantía de indemnidad.

- Declara la nulidad de la sentencia de la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana núm. 14/2021, de 11 de enero.
- Declara la firmeza de la sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de Elche núm. 851/2018, de 31 de julio.

4. LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA CITADAS

Artículo 26 de la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996.

Artículo 8. 1 Directiva 2000/43/CE, del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

Artículo 10.1 Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Apartado tercero del Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo, de 26 de abril de 2007.

Artículo 4 del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de 2019.

Artículos 10, 15, 18, 24 y 40.2 de la Constitución Española.

Artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Artículos 8.11 y 12 del Texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Apartado XI del preámbulo de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código penal (CP), y artículo 173.1 CP.

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.

Artículos. 4.2 e) y 20.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14 h), en conexión con el artículo 54.1 del texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015,

de 30 de octubre (TRLEEP), junto con el artículo 95.2 o) que tipifica el acoso laboral como falta muy grave.

Artículos 12 y 13 Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Artículos 36. 3b) y 38.4 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

STEDH de 9 de noviembre de 2021, asunto Špadijer c. Montenegro,

SSTC núms. 120/1990, de 27 de junio; 14/1993, de 18 de enero; 57/1994, de 28 de febrero; 196/2000, de 24 de julio; 14/2002, de 28 de enero; 17/2003, de 30 de enero; 181/2004, de 2 de noviembre; 188/2004, de 2 de noviembre; 41/2006, de 13 de febrero; 120/2006, de 24 de abril; 74/2007, de 16 de abril; 56/2008, de 14 de abril; 155/2009, de 25 de junio; 106/2011, de 20 de junio; 104/2014, de 23 de junio; 177/2014, de 3 de noviembre; 183/2015, de 10 de septiembre; 89/2016, de 9 de mayo; 81/2018, de 16 de julio; 56/2019, de 6 de mayo; 171/2019, de 16 de diciembre; 3/2020, de 15 de enero; 102/2020, de 21 de septiembre; 51/2021, de 15 de marzo; 183/2021, de 27 de octubre; 202/2022, de 17 de febrero; 67/2022, de 2 de junio; 147/2022, de 29 de noviembre; 5/2023, de 20 de febrero; 19/2023, de 22 de marzo; 87/2023, de 17 de julio; 148/2023, de 6 de noviembre; 8/2024, de 16 de enero; 49/2024, de 8 de abril; 61/2024, de 9 de abril; 81/2024, de 3 de junio; 92/2024 de 18 de junio; y 105/2024, de 9 de septiembre; 145/2024, de 2 de diciembre

ATC núms. 333/1997, de 13 de octubre; 107/2003, de 7 de abril y 69/2024, de 10 de julio.

5.CONCLUSIONES

El Tribunal Constitucional vuelve a pronunciarse sobre la vulneración del derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE), en relación con el derecho a la tutela judicial efectiva —garantía de indemnidad— (art. 24.1 CE), por el acoso laboral sufrido, en este caso, por un policía local del Ayuntamiento de Torreveja.

La sentencia analizada no es sólo relevante por su pronunciamiento final, o por el interés general del caso, al afectar a un servicio público tan esencial como el prestado por la policía local; sino por el recorrido conceptual, normativo y jurisprudencial que realiza tanto en torno al concepto de acoso y a las situaciones de acoso, cómo en torno al concepto de garantía de indemnidad, y el desplazamiento de la carga de la prueba¹.

¹ Hay que recordar que la Disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa, ha extendido la protección o el derecho de indemnidad en el ámbito específico de las relaciones

Cuando hablamos de acoso laboral, nos referimos a una serie de conductas o prácticas, caracterizadas por una sistemática y prolongada presión psicológica, bien a través de un superior o de un compañero con el consentimiento y tolerancia del superior, que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, (se le ningunea, hostiga, amilana, machaca, fustiga, atemoriza, amedrenta, acobarda, asedia, atosiga, veja, humilla, persigue o arrinconan). Se trata de destruir la reputación personal y menoscabar la dignidad moral con el fin de conseguir un daño psíquico y una perturbación de la vida laboral de la persona trabajadora, que le aleje de la misma provocando su autoexclusión².

En el ámbito de las relaciones laborales, la garantía de indemnidad tiene como objetivo proteger a las personas trabajadoras de cualquier represalia que pueda llevar a cabo el empleador, que suponga un trato desfavorable contra ellas, por haber efectuado cualquier reclamación en la empresa, o promovido cualquier acción administrativa o judicial en el ejercicio de sus derechos laborales.

En el caso enjuiciado, la persona trabajadora sufrió fuertes represalias circunscritas al ámbito laboral, por haber denunciado una serie de irregularidades que afectaban a la jefatura de policía de un Ayuntamiento en el que, además, se habían dado con anterioridad casos de otros de sus empleados que habían acabado imputados en procedimientos penales.

Del análisis de las sentencias de instancia y apelación, el TC expone de forma clara y precisa que la persona trabajadora acreditó indicios suficientes que avalaban la vulneración de su derecho a su integridad física y moral, y sin embargo tras ello, el Ayuntamiento no acreditó en momento alguno que sus actuaciones frente al recurrente en amparo, tuvieran causas reales ajenas a la intención de menoscabar su dignidad personal y profesional, como consecuencia de la denuncia que interpuso en torno a las irregularidades que había detectado.

Según el TC, el Ayuntamiento no sólo tuvo una conducta omisiva al incumplir la obligación de prevenir, investigar y sancionar las actuaciones desarrolladas por sus empleados públicos contra el demandante de amparo, sino que tuvo una conducta activa, protagonizó activamente de manera institucional y dentro de su ámbito de competencias, alguna de las actuaciones de hostigamiento que se produjeron contra él.

laborales, al cónyuge, pareja de hecho y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que presten servicios en la misma empresa, aun cuando éstos no hubieran realizado la actuación conducente al ejercicio de sus derechos.

² TSJ de Madrid. Sentencia núm. 176/2011 de 14 marzo.