¿A qué orden jurisdiccional corresponde conocer de la impugnación de la resolución administrativa que admite la denuncia por acoso en el trabajo contra un funcionario, formulada por personal a su cargo, cualquiera que sea la naturaleza de la relación que le vincule con la Administración empleadora? Doctrina general y su discutible aplicación al caso.

Emilio Palomo Balda
Magistrado (jubilado) de la jurisdicción social.

Resumen: *La cuestión de interés casacional que afronta y decide la Sala 3ª del Tribunal Supremo en la sentencia de 24 de abril de 2025 tiene por objeto trazar la línea divisoria entre el ámbito competencial de los órdenes social y contencioso-administrativo en materia de acoso laboral cuando el sujeto activo es un funcionario.*

Palabras clave: *Administraciones Públicas. Acoso laboral. Sujeto activo: personal funcionario. Medidas derivadas del resultado de la investigación interna. Impugnación por la persona acusada. Jurisdicción competente.*

Abstract: *The issue of cassational interest addressed and resolved by the Third Chamber of the Spanish Supreme Court in its judgment of 24 April 2025 concerns the determination of the boundary of jurisdiction between the social and administrative law courts in matters of workplace harassment, where the alleged perpetrator is a public official.*

Keywords: *Public authorities. Workplace harassment. Alleged perpetrator: civil servant. Measures arising from internal investigative proceedings. Legal challenge by the accused party. Competent jurisdiction.*

I. Introducción

1.- En la reciente sentencia 28/2025, de 10 de febrero, el Tribunal Constitucional, al enjuiciar, desde la perspectiva que le es propia, la reclamación de responsabilidad patrimonial de un agente de policía local, fundada en la actitud pasiva del Ayuntamiento ante la situación de hostigamiento sistemático a la que estuvo sometido en el desempeño de su actividad profesional, ofrece una síntesis actualizada del tratamiento normativo de la figura del acoso, bajo una triple óptica preventiva, protectora y represiva, así como de la doctrina elaborada acerca de su incidencia directa en el derecho fundamental a la integridad física y personal consagrado en el art. 15 CE, íntimamente conectado con el derecho a la dignidad personal recogido en el art. 10.1 CE, y de la posible afectación adicional de otros derechos del mismo rango, como los derechos al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen a los que alude el art. 18 CE.

En esa misma resolución, el TC, además de dar cuenta de la jurisprudencia acuñada por el TEDH, se hace eco de dos datos que, por su relación con la sentencia

objeto del presente comentario, interesa traer a colación. Uno de ellos radica en que ese tipo de prácticas es más frecuente en la esfera de la función pública que en el sector privado y, otro, en que en ese concreto entorno se ha generalizado la aprobación de protocolos encaminados a proteger a los empleados frente a conductas de la índole expresada.

2.- El recordatorio que realiza el TC, del que se desprende el carácter pluriofensivo del acoso en el ámbito laboral, constituye un primer paso para acercarnos al análisis de la problemática a la que se enfrentó la Sala 3ª del Tribunal Supremo en la sentencia glosada, viniendo dado el segundo por el reparto competencial entre la jurisdicción social y la contencioso-administrativa que opera en esa materia, que, resumidamente, es el siguiente:

A) El orden social ostenta competencia plena para enjuiciar las demandas de impugnación de los actos y decisiones de la Administración Pública empleadora derivados del acoso inferido o sufrido por "trabajadores" a su servicio, como resulta de lo normado en el art. 1 y en el art. 2, letras a), b) y e) de la LRJS.

B) Le corresponde pronunciarse también sobre las acciones ejercitadas por el personal funcionario o estatutario contra las actuaciones administrativas relacionadas con la obligación legal que pesa sobre su empleador de evitar y erradicar el acoso, adoptando las medidas preventivas oportunas, así como de las pretensiones indemnizatorias deducidas frente al mismo por los daños y perjuicios padecidos como consecuencia de su omisión, todo ello conforme a lo preceptuado en el art. 2, letra e) LRJS, en relación con el art. 3.1, letra a) LRJCA. Así lo ha reconocido reiteradamente la Sala 4ª del TS, en sentencias, entre otras, de 5 de mayo, 19 de julio y 10 de noviembre de 2021 (RCUD 1634/2019, 2282/2020 y 2061/2019), 18 de mayo de 2022 (RCUD 624/2019) y 25 de octubre de 2023 (RCUD 1873/2020), y en similares términos se posicionó la Sala de Conflictos de Competencia del TS en los autos 12/2019, de 6 de mayo, 8/2022, de 4 de julio y 6/2024, de 24 de junio.

C) La resolución de los recursos interpuestos por personal funcionario para la protección de los derechos fundamentales vulnerados a través de la situación de mobbing padecida en el seno de la entidad para la que trabajan, aunque denuncien también el incumplimiento de las obligaciones preventivas por parte de su empleador, recae sobre los tribunales del orden contencioso-administrativo, según se deduce del art. 1.1 LRJCA, puesto en conexión con el art. 2, letra f), y con el art. 3, letra c) LRJS, en la interpretación dada por las Salas 3ª y 4ª del TS en sentencias de 8 de marzo y 17 de mayo de 2018 (Rec. 810/2015 y RCUD 3598/2018, respectivamente.

D) De acuerdo a lo previsto en el art. 1.1 LRJCA, el orden contencioso-administrativo es el llamado a zanjar los recursos presentados contra las resoluciones que ponen fin a las investigaciones disciplinarias por presuntas conductas de acoso cometidas por personal funcionario o estatutario, como señaló la Sala 3ª del TS en la sentencia de 30 de octubre de 2024 (Rec. 725/2023) conociendo de la dictada en un expediente gubernativo iniciado a raíz de la queja de varios miembros de la carrera fiscal contra su superior jerárquico.

3.- El panorama sustantivo y competencial esbozado de forma sucinta y sin ánimo de exhaustividad sirve para enmarcar la resolución judicial anotada en el particular contexto en que se emitió, caracterizado por las siguientes circunstancias que lo perfilan:

1ª) La presentación de una denuncia interna por acoso contra una funcionaria por parte de dos empleados de la Junta de Andalucía, sobre los que no existe certeza de su condición laboral o funcionarial, si bien algunos pasajes de la sentencia y la forma en que aparece configurada la cuestión de interés casacional objetivo a la que se da respuesta apuntan hacia la primera alternativa, variable a la que en todo caso el TS no concede relevancia al considerar que la solución no varía en función de ese factor.

2ª) La incoación de un procedimiento por parte del Comité de Investigación Interna con arreglo a lo pautado en el Protocolo de prevención y actuación en los casos de

acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía, adoptado el 27 de octubre de 2014, aplicable por razones cronológicas, que concluyó con un informe en el que se apreció la existencia de acoso y se propusieron determinadas medidas correctoras, dictamen que se elevó a la Delegada Territorial de Educación y Deportes que dictó resolución en el sentido postulado.

3ª) La naturaleza de las medidas aprobadas, articuladas en torno a tres ejes que se identifican:

a) evaluar los riesgos psicosociales, cuya realización o revisión se consideró pertinente al igual que la planificación de la actividad preventiva resultante;

b) promover actuaciones preventivas, con la advertencia de que se deberían acometer todas las establecidas en el protocolo de acoso, tanto dentro de la prevención primaria como de la secundaria;

c) evitar la repetición de esa clase de comportamientos, de lo que se responsabilizó al jefe de personal.

4ª) Tras el listado de medidas a aplicar, se añadió la apostilla *"sin perjuicio de otras, incluidas las disciplinarias, en su caso, que se podrían adoptar a la vista del presente informe".*

5ª) No existe ningún dato del que se pueda inferir que a la funcionaria concernida se le abrió un expediente disciplinario o que se realizase cualquier otra clase de actuación de esa naturaleza.

4.- Antes de finalizar este apartado introductorio, procede resaltar que, más allá de la doctrina general que sienta la Sala 3ª en su sentencia, con la que no se puede sino estar de acuerdo, el modo en que la aplica a efectos de justificar la competencia del orden contencioso-administrativo para conocer del recurso interpuesto por la funcionaria implicada, resulta discutible por las razones que más adelante se exponen.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Sala Tercera del Tribunal Supremo (Sección Cuarta).

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 478/2025, de 24 de abril.

Tipo y número recurso o procedimiento: recurso de casación núm. 6952/2022.

ECLI:ES:TS:2024:1777

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. D. Manuel Delgado-Iribarren García-Campero.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La sentencia resuelve el recurso de casación promovido por la Junta de Andalucía frente a la sentencia de fecha 8 de junio de 2022, pronunciada por la Sección 3ª de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJ de Andalucía, sede en Sevilla, en el recurso de apelación formulado contra la emitida por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Córdoba en el recurso interpuesto por una funcionaria, profesora y secretaría del Conservatorio Superior de Música de la capital, contra la resolución de la Delegada Territorial de Educación y Deportes que asumió el informe que puso fin al procedimiento de investigación de los hechos denunciados por dos ordenanzas que desempeñaban sus funciones en el mismo centro de trabajo.

En el informe mencionado se dejó constancia, por un lado, de la existencia y realización por la funcionaria implicada de conductas reiteradas que presentaban indicios de acoso y que podían ser compatibles con atentados a la dignidad y a la salud de los afectados, y, por otro, se propusieron las medidas desglosadas en el apartado I de este estudio. El órgano de instancia que conoció del asunto, después de rechazar la excepción de falta de jurisdicción opuesta por la Administración Autonómica, entró en el fondo para concluir que no había quedado probada la realidad del acoso, por lo que las medidas implantadas carecían de justificación, con la consiguiente declaración de nulidad de la resolución combatida. La Junta de Andalucía se alzó en apelación, expresando su discrepancia con la solución dada al problema competencial suscitado, viendo desestimado su recurso, decisión que impugnó en casación alegando que el acto administrativo había recaído en un procedimiento específico en materia de prevención de riesgos laborales, por lo que la jurisdicción llamada a solventar la controversia era la social. Por último, mediante auto de 26 de octubre de 2023, la Sección 4ª de la Sala 3ª del Tribunal Supremo admitió el recurso al concurrir interés casacional objetivo para la formación de la jurisprudencia en la cuestión planteada, consistente en determinar qué orden jurisdiccional era competente para conocer de la impugnación de las resoluciones dictadas en los procedimientos para la prevención y actuación en los casos de acoso laboral, cuando el agente activo es un funcionario, aunque el presunto sujeto pasivo preste servicios en régimen laboral.

IV. Posición de las partes

1.- La Junta de Andalucía alegó, en síntesis, que la figura del acoso laboral se inserta en el marco general del derecho a la seguridad y la salud, y que la valoración acerca de su existencia únicamente se puede llevar a cabo en sede social, conforme dispone el art. 2 e) LRJS. La defensora de la Administración argumentó que sería paradójico que un mismo acto pueda ser revisado por la jurisdicción contencioso-administrativa cuando el recurrente es el funcionario al que se atribuye el presunto acoso y, al mismo tiempo, lo controle la jurisdicción social cuando quienes accionan son los trabajadores que lo han sufrido.

2.- La funcionaria personada mantuvo, en esencia, que aun cuando la resolución administrativa cuestionada hace referencia a otras medidas en materia de prevención de riesgos laborales, el elemento decisivo a tener en cuenta a fines competenciales es que declara la existencia de indicios de acoso y plantea la posibilidad de adoptar medidas disciplinarias, aspectos ambos cuyo conocimiento le está asignado al orden contencioso-administrativo.

V. Normativa aplicable al caso

A) Art.1.1 de la Ley reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa en tanto señala que "Los Juzgados y Tribunales del orden contencioso-administrativo conocerán de las pretensiones que se deduzcan en relación con la actuación de las Administraciones públicas sujeta al Derecho Administrativo (…), y art. 3.1 de esa misma norma cuando añade que "No corresponden al orden jurisdiccional contencioso-administrativo: a) Las cuestiones expresamente atribuidas a los órdenes jurisdiccionales civil, penal y social, aunque estén relacionadas con la actividad de la Administración pública".

B) Art. 2, letra e) de la Ley reguladora de la jurisdicción social en cuando establece la competencia del orden jurisdicción social para entender de los litigios sobre actos de las Administraciones Públicas dictados en materia de prevención de riesgos laborales, respecto de sus empleados públicos, sin distinción por la naturaleza de su relación jurídica, estatutaria o laboral.

VI. Doctrina básica

La doctrina casacional que con carácter general, más allá del concreto supuesto litigioso, fija la sentencia analizada, se puede condensar en tres ideas básicas:

1ª) La competencia para conocer de la impugnación de los actos emanados de la Administración Pública empleadora relacionados con conductas de acoso laboral realizadas por personal funcionario recae sobre los órganos del orden contencioso-administrativo, salvo que tales actos administrativos se incardinen en el marco de la prevención de riesgos laborales, supuesto en el que la competencia de la jurisdicción social es exclusiva.

2ª) La delimitación del ámbito reservado al orden social va ligada a la regulación sustantiva contenida en los arts. 1, 2.1 y 3.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de la que se extrae la conclusión de que las actuaciones administrativas cuya fiscalización incumbe al orden social son las que establecen medidas de prevención del acoso laboral, así como las que infringen esa clase de medidas, a lo que hay que sumar la exigencia de responsabilidad administrativa derivada de los daños ocasionados por su incumplimiento.

3ª) Si el acto administrativo ha sido adoptado en un procedimiento que tiene por objeto investigar o depurar la responsabilidad disciplinaria del funcionario por ese tipo de prácticas, el conocimiento del recurso formulado contra el mismo le corresponde a la jurisdicción contencioso-administrativa, con independencia de que el sujeto pasivo sea funcionario o personal laboral.

VII. Parte dispositiva

Dejando al margen los pronunciamientos accesorios, la Sala 3ª declara como doctrina casacional, la que se recoge en el fundamento de derecho sexto de su sentencia, cuya sinopsis se ha ofrecido en el apartado precedente, y desestima el recurso de casación interpuesto por la Junta de Andalucía, confirmando la sentencia impugnada.

La decisión que se expresa en el fallo encuentra soporte jurídico en los razonamientos que para justificar la aplicación al caso de la doctrina casacional de alcance general que ha de primar se vierten en el fundamento de derecho séptimo, consistentes en que si bien la resolución administrativa contradicha contenía determinados aspectos susceptibles de ser encuadrados en la materia referida a la prevención de riesgos laborales, lo sustancial, y lo que constituyó el objeto de la impugnación jurisdiccional, fue la conclusión de la investigación sobre la existencia de indicios de una conducta de acoso laboral imputable a la investigada y su posible responsabilidad disciplinaria.

VIII. Pasajes decisivos

A) Fundamento Jurídico Sexto.3

"El asunto controvertido en este recurso tiene su origen en una denuncia por el hipotético acoso laboral ejercido por una funcionaria sobre dos empleados del centro en que trabajan todos ellos. Debe advertirse que el *art. 95.2 o) del 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 (en adelante EBEP), tipifica como falta disciplinaria muy grave *"el acoso laboral".*

Sin necesidad de entrar en otro orden de consideraciones, no admite dudas que una conducta de esa naturaleza atenta al menos contra la salud de la persona acosada y forma parte, por tanto, del contenido posible de actuaciones en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Por eso las administraciones públicas han aprobado diferentes protocolos de actuación frente a las diferentes formas de acoso, como los que cita la parte recurrente. Pues bien, tanto las actuaciones que establezcan esos protocolos cuanto las que los apliquen, así como la responsabilidad que se derive de esos incumplimientos, se refieran a funcionarios o a personal laboral, podrán ser objeto de impugnación ante la jurisdicción social, por imperativo de los dispuesto el *art. 2 e) de la LRJS*.

Por el contrario, cuando se trate de actuaciones administrativas no preventivas sino represivas de conductas constitutivas de acoso laboral, tipificadas como falta muy grave por el *art. 95.2 o) del citado EBEP*, será la jurisdicción contencioso-administrativa la competente para conocer los recursos que puedan interponer los interesados.

No se trata de que el orden jurisdiccional dependa de quien plantea el recurso, como aduce la parte recurrente; por el contrario, el elemento determinante es la naturaleza del acto recurrido. Si se trata de un acto que establece medidas preventivas en materia de acoso laboral, o de actuaciones que infrinjan esas medidas preventivas o de la exigencia de responsabilidad administrativa por el incumplimiento de esas medidas preventivas, será la jurisdicción social la competente, por imperativo de lo dispuesto en el *art. 2 e) de la LRJS.*

Por el contrario, si el acto administrativo tiene una naturaleza disciplinaria derivada de la posible comisión de una infracción tipificada como muy grave por el *art. 95.2 o) del EBEP* , será la jurisdicción contencioso-administrativa la que deba conocer los recursos contra dicho acto, con independencia de que el sujeto pasivo sea funcionario o personal laboral".

B) Fundamento Jurídico Séptimo.

Aunque no se hiciera en términos taxativos, en la resolución administrativa que puso fin al procedimiento de investigación seguido por la presunta conducta de la funcionaria se constataron indicios de una conducta de acoso laboral imputable a la investigada y se dejó abierta la posibilidad de adoptar medidas disciplinarias contra ella.

"Es cierto que la resolución contenía otros aspectos que podrían encuadrase en la materia de prevención de riesgos laborales -como sucede con la referencia a la *"realización o revisión a la luz de la denuncia de la Evaluación de Riesgos Psicosociales por la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales de la Delegación territorial de Educación, con la correspondiente planificación de la actividad preventiva resultante"-.* Pero lo sustancial, y que además constituyó el objeto de la impugnación jurisdiccional, es la conclusión de esa investigación, apuntando indicios de acoso laboral cometido por una funcionaria pública -conducta que es constitutiva de una falta muy grave prevista en el art. 95.2 o) del Estatuto Básico del Empleado Público-, así como de la posible responsabilidad disciplinaria en que hubiera podido incurrir. Es, en suma, una materia que forma parte de la competencia jurisdiccional del orden contencioso-administrativo".

IX. Comentario

El orden social tiene competencia plena para garantizar el cumplimiento efectivo de la normativa sobre prevención de riesgos laborales respecto de todos los empleados públicos, haciendo abstracción de la naturaleza jurídica de la relación que mantengan con el ente al que sirven, lo que significa que el personal funcionario y estatutario puede plantear las reclamaciones en esa materia ante la jurisdicción social en igualdad de condiciones con los trabajadores contratados en régimen laboral.

De ese modo, se refuerza la tutela judicial efectiva de los dos colectivos referidos, tanto en el plano preventivo como en el protector y resarcitorio, dado el superior nivel de especialización de los juzgados y tribunales sociales y la mayor adecuación de las reglas procesales laborales a los objetivos perseguidos. Así se expone, en esencia, en el Preámbulo de la LRJS, se refleja en el mandato inequívoco que establece el art. 2, letra e) de esa misma norma, y lo viene reiterando la Sala 4ª del TS en numerosas sentencias, entre las que cabe citar como más reciente la 315/2025, de 8 de abril (RCUD 59/2023). Además, la reserva a favor del orden social posibilita una respuesta judicial global, coordinada y eficiente frente a las infracciones de las disposiciones sobre seguridad y salud laboral, así como una interpretación y aplicación uniforme y coherente de las mismas. Este aspecto es muy importante desde el momento que en un mismo centro de trabajo de la Administración desarrollan su actividad empleados

sujetos a regímenes jurídicos diferentes, de manera que la opción legal permite eludir los inconvenientes asociados a la escisión competencial.

La reconducción a la jurisdicción social de las pretensiones del personal funcionario y estatutario en materia preventiva adquiere una justificación especial y una singular trascendencia en el contexto de los riesgos laborales de carácter psicosocial y, en particular, en el de acoso, en sus distintas modalidades, figura a la que aluden los art. 4.2.f) ET y. 14 h) EBEP. Y ello, en la medida en que las personas involucradas en situaciones de esa índole, ya sea como víctimas, como perpetradores o como cómplices, interactúan entre sí con ocasión de la prestación de servicios para el empleador común, por lo que para poder valorar la realidad y alcance de esa clase de comportamientos, adoptar las medidas pertinentes para eliminarlos y evitar su repetición, así como para procurar la reparación de los daños ocasionados, es indispensable tomar en consideración las intervenciones de todas ellas en su conjunto, con independencia del nexo jurídico que les una a la Administración, al igual que el entorno en que se producen. A efectos competenciales resulta, en principio, indiferente que quien ejerce o sufre el hostigamiento sea un funcionario, un empleado con una relación estatutaria o un trabajador.

En línea con lo expresado, pero en una fase previa a la jurisdiccional, el Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso de la Administración de la Junta de Andalucía, aprobado en la Mesa general de negociación del personal funcionario, estatutario y laboral, extiende su ámbito de aplicación a todos los empleados públicos, sin distinción; contempla unos Comités de investigación interna comunes; e implanta un procedimiento de actuación en el que se establecen los pasos a seguir para denunciar, indagar y determinar la existencia o no de conductas constitutivas de acoso, sin hacer ninguna salvedad en función de la naturaleza jurídica del nexo que liga a la persona presuntamente objeto del mismo y a la persona denunciada con la Administración. En el caso de que el órgano responsable de la pesquisa las considere acreditadas, propondrá la adopción de medidas correctoras si lo considera procedente y la incoación de expediente disciplinario por la comisión de una falta de acoso o de otro tipo de infracción. Recibido el informe, la Jefatura de personal, en el ámbito respectivo, dictará resolución acordando las medidas planteadas.

Llegados a este punto, son dos los escenarios centrales que se pueden identificar, dependiendo de que el informe del Comité, y la resolución que lo hace suyo, aprecien o no la concurrencia de indicios de acoso. En la hipótesis de que los descarten, la jurisdicción llamada a conocer, en vía revisora, de la impugnación de la decisión tomada en sede administrativa sustentada en la realidad del mobbing y en el incumplimiento de la normativa preventiva, acompañada de la petición de que se adopten las medidas oportunas, será la social, y no la contencioso-administrativa, con independencia de que los sujetos activos y pasivos del hostigamiento, y los que ocupen las correspondientes posiciones en el proceso, presten servicios en régimen laboral o funcionarial y de que la sentencia firme que recaiga pueda dar lugar, en su caso, a la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de la falta muy grave prevista en el art. 95.2, letra o) del EBEP. Así se deriva de lo dispuesto en el art. 2, letra e) LRJS, en relación con él art. 3.1LRJCA, y así lo declaró la Sala de Conflictos del Tribunal Supremo mediante auto 6/2024, de 24 de junio, con ocasión del surgido como consecuencia de la reclamación formulada por dos agentes de policía local contra la resolución del Director General de RRHH del Ayuntamiento de Sevilla que acordó la inadmisión a trámite y archivo de la denuncia presenta por una supuesta situación de acoso laboral por parte de los mandos de su unidad.

El otro escenario principal se presenta cuando las diligencias practicadas evidencian señales de acoso y en tal sentido se pronuncia el órgano interno y la subsiguiente resolución administrativa. Situados en ese contexto, la naturaleza del vínculo que mantiene el agresor con la Administración representa una primera distinción relevante, por cuanto de tener carácter laboral, la competencia para el conocimiento de la demanda que formule contra el acto administrativo le incumbirá al orden social a tenor de lo previsto en los arts. 1 y 2, letras a) y e), al margen de la

índole de las medidas que incluya y del estatuto de empleo específico de las personas acosadas.

La situación más compleja se da cuando el protagonista del acoso es un funcionario, sea cual sea el régimen jurídico, laboral o funcionarial, por el que se rijan sus víctimas. En ese supuesto, la competencia corresponderá a la jurisdicción social ex art. 2, letra e) LRJS, en conexión con él art. 3.1LRJCA, salvo, de interpretarse así, si el Comité interno propone que se abra expediente disciplinario al denunciado y la resolución administrativa acuerda su incoación, aun cuando establezca otras medidas de carácter preventivo y/o protector. En el escenario descrito, se podría sostener que la competencia de la jurisdicción contencioso-administrativa para conocer de la impugnación de la posible sanción que se imponga en el futuro al funcionario, por mor de lo preceptuado en el art. 1.1 LRJCA, ,arrastraría el enjuiciamiento sobre la propia existencia del acoso y la procedencia de las restantes medidas propugnadas. De esa manera, se evitaría incurrir en concurrencia jurisdiccional con el orden social acerca de la realidad de esa conducta y en fragmentación competencial en lo que respecta a los mecanismos postulados.

No obstante, esa tesis suscita dudas, pues también se puede mantener con fundamento que la parte medular de la resolución emitida radica en la preservación de la dignidad, la integridad moral y la salud de los empleados públicos perjudicados, una vez comprobado el comportamiento denunciado, por lo que la oposición del agresor debería canalizarse a través de la jurisdicción social, sin perjuicio de la acción que en su momento pueda deducir ante el orden contencioso-administrativo contra la sanción que traiga causa de su conducta, teniendo en cuenta además que las actuaciones disciplinarias pueden suspenderse hasta tanto se pronuncie el orden social.

Las consideraciones expuestas sirven para sustentar el juicio crítico a la sentencia comentada. Partiendo de ellas, no cabe sino estar de acuerdo con la doctrina casacional que sienta y, en particular, con la afirmación de la competencia del orden contencioso-administrativo para *"resolver los recursos contra los actos administrativos adoptados en procedimientos cuyo objeto sea investigar o depurar la responsabilidad por conductas presuntas de acoso laboral cuando hayan sido cometidas por personal funcionario, todo ello con independencia de quien sea el presunto sujeto pasivo del acoso"*. La discrepancia surge en tanto en cuanto la Sala 3ª declara que el criterio fijado con carácter general resulta aplicable al caso que decide. Son varias las razones por las que los argumentos vertidos en la sentencia y la solución a la que llevan no pueden compartirse. De un lado, el objeto del procedimiento regulado en el Protocolo de la Junta de Andalucía no es la investigación o depuración de la responsabilidad disciplinaria de los empleados a su servicio por actuaciones sospechosas de acoso laboral, sino verificar la existencia del hostigamiento e implementar las medidas oportunas para salvaguardar los derechos de las víctimas, sin que pueda alcanzarse conclusión contraria por el hecho de que una de ellas pueda ser la incoación de un expediente disciplinario o la puesta en conocimiento de la jurisdicción penal. De otro, porque en el supuesto enjuiciado, el Comité, y la ulterior resolución, tras relacionar las medidas que estimaron pertinentes, se limitaron a añadir, en términos puramente genéricos e hipotéticos, *"sin perjuicio de otras, incluidas las disciplinarias, en su caso, que se podrían adoptar a la vista del presente informe".*

En tercer lugar, y a la vista de lo anterior, no se puede estar de acuerdo con la valoración que hace la sentencia anotada acerca de que el aspecto "sustancial" de la conclusión de la investigación realizada y, derivadamente, de la resolución impugnada, fue la determinación de la existencia del acoso laboral cometido por una funcionaria pública y su posible responsabilidad disciplinaria, esto es, el elemento represivo, lo que implica que los incardinables en la prevención de riesgos laborales desempeñarían un papel accesorio. Frente a ello cabe afirmar que la faceta fundamental y el objeto principal de aquellas fue la verificación de la situación de hostigamiento y la adopción de las medidas de protección adecuadas, materias que forman parte de la competencia jurisdiccional del orden social. Una última razón es

que el curso del proceso no se alegó ni acreditó que a la funcionaria implicada se le llegase a abrir expediente disciplinario alguno.

En definitiva, asumida por el orden contencioso-administrativo la competencia para resolver el recurso formulado por la funcionaria protagonista del mobbing, cuya existencia negó el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Córdoba en procedimiento en el que no consta fueran parte los hostigados, se sustrajo a la jurisdicción social, dicho sea con el debido respeto, el conocimiento de un asunto de su exclusiva competencia, y se le impidió cumplir la función encomendada por el legislador de garantizar la prevención y protección efectiva de todos los empleados públicos frente al riesgo de acoso laboral, en perjuicio de los derechos e intereses legítimos de los denunciantes y de su situación en el centro de trabajo, dada su relación de subordinación con la denunciada.

X. Apunte final

A la hora de determinar la jurisdicción competente en matera de acoso laboral en el ámbito del empleo público, se estima conveniente acotar el alcance de la doctrina fijada por la Sala 3ª del TS en la sentencia comentada, limitándola a supuestos en los que el sujeto activo es un funcionario y el aspecto esencial de la resolución administrativa impugnada es el disciplinario.