

En Valencia, a seis de febrero de dos mil trece.

Visto el recurso de apelación interpuesto por D. Fernando contra la Sentencia Núm. 588/10, de 13 de julio de 2010 dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 8 de Valencia en el Recurso Núm. 1609/09, siendo parte apelada la Universidad Miguel Hernández, (Campus de Las Artes de ALTEA).

Ha sido Ponente la Magistrada Doña Begoña García Meléndez.

#### ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El Juzgado Núm. 8 de Valencia dictó Sentencia en los autos Núm. 1609/09 desestimando el recurso interpuesto por D. Fernando contra la Resolución recaída en el expediente 1188/09 de 30/12/2009 del Rector de la Universidad de Elche, por la que se desestima la reclamación de acoso moral y responsabilidad patrimonial promovida por el recurrente.

Sin que proceda hacer expresa imposición de las costas procesales causadas. Notificada la Sentencia, por la representación procesal de D. Fernando se interpuso recurso de apelación solicitando la revocación de la misma y la desestimación del recurso contencioso-administrativo interpuesto con íntegra desestimación de la demanda formulada. El apelado evacuó el trámite de formalización de la oposición al recurso solicitando la desestimación del mismo y la confirmación de la Sentencia apelada.

SEGUNDO.- Cumplidos los trámites del art. 85 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa y no habiéndose discutido la admisión del recurso ni solicitado el recibimiento a prueba quedaron los autos pendientes de votación y fallo.

TERCERO.- Se señaló para la votación y fallo del recurso de apelación el día 5 de febrero de 2013, teniendo lugar la misma el citado día.

CUARTO.- Se han cumplido las prescripciones legales en ambas instancias.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Se aceptan los Hechos de la Sentencia apelada en lo que se refieren a antecedentes y tramitación.

No se aceptan los Fundamentos de Derecho más que en lo que no se opongan a los de esta Sentencia.

SEGUNDO.- El objeto del recurso lo constituye el examen de la adecuación a derecho de la Sentencia apelada en virtud de la cual se desestimaba el recurso interpuesto por D. Fernando contra la Resolución recaída en el expediente 1188/09 de 30/12/2009 del Rector de la Universidad de Elche, por la que se desestima la reclamación de acoso moral y responsabilidad patrimonial promovida por el recurrente.

Que la sentencia apelada desestima el recurso interpuesto y basa su fundamentación en la siguiente normativa y puntos de hecho: Que tras incorporar al fundamento de derecho primero, el relato de hechos incorporados por el recurrente a

su demanda, normas jurídicas invocadas y pretensión que se ejercitan, junto con los hechos y argumentaciones en las que la Universidad demanda niega la existencia de responsabilidad patrimonial incorpora, a su fundamento de derecho segundo los hechos en los que se sustenta la reclamación de responsabilidad patrimonial, tal y como resultan del expediente administrativo y de la prueba practicada, tanto documental como testifical, incorporando mención a distintos informes psicológicos obrantes en el expediente administrativo, en concreto: Informe de fecha 23/10/2007, folios 240, Informe de fecha 13/10/2009, folios 301 y siguientes junto con el Informe emitido por el Jefe de la unidad de vigilancia de salud del servicio de prevención de riesgos laborales de la Universidad de fecha 9/12/2009, folio 372 y tras citar los requisitos que deben concurrir para declarar la responsabilidad patrimonial con cita y reproducción de una sentencia de este Tribunal procede a examinar, en el fundamento de derecho cuarto:

Si se produjo la situación de acoso laboral, Si fue denunciada por la Universidad

Si fue conocida por ésta y no hizo nada para evitarla y, en definitiva

Si esta situación produjo daños en el recurrente y Si la indemnización que se reclama está debidamente justificada.

Que respecto a la situación de acoso declara la juez a quo, que no se concluye, a la vista de la prueba practicada, que se haya producido la mismas pues si bien se aprecia la situación de conflicto en el Campus de Altea y, en concreto, en la División de pintura que ya llevó en el año 1999 a la revocación del anterior Director de dicha división y al nombramiento del recurrente en sustitución de aquel, lo cierto es que mediante escrito de 29/5/2009 dirigido por un grupo de profesores al Conseller de Educación sobre las irregularidades que se vienen produciendo en dicha facultad no se atribuyó ninguna de ellas al Sr. R. Que asimismo, prosigue la sentencia, consta la disconformidad del recurrente con el Reglamento de Régimen interno del Departamento de Arte, recurrido ante el Juzgado de Elche en recurso 259/02, que fue declarado inadmisibile, e igualmente consta la situación de conflicto que se produjo en el Campus en el año 2002 con la aparición de distintas pintadas que dio lugar, a su vez a distintos procedimientos penales que fueron finalmente archivados. Tampoco se niega o discute que en su momento el Sr. R. informó desfavorablemente a la asignación del CE por méritos docentes al recurrente, y que posteriormente, en sede judicial, el recurso fue estimado por apreciar la asignación del complemento por silencio positivo, pero ello concluye la juez, tampoco supone una situación de acoso. Ni el hecho de que después la Universidad declaró la lesividad del acuerdo, que fue a su vez impugnado en sede contenciosa mediante recurso finalmente desestimado pero esta circunstancia, refiere la sentencia, tampoco supone una situación de acoso. Que igualmente alude a los distintos expedientes disciplinarios tramitados respecto del recurrente, declarándose la caducidad en un primer expediente, e iniciándose de nuevo al no encontrarse prescrita la falta que se le imputaba.

Que asimismo consta informe desfavorable respecto de la solicitud presentada por el actor en relación con el complemento de méritos docentes para el ejercicio 2003/2007, decisión que fue recurrida y desestima mediante sentencia del Juzgado contencioso 8 y pendiente de apelación.

Que igualmente, prosigue la juez, de la documentación médica aportada se constata que el recurrente ha permanecido de baja durante los siguientes periodos:

18/4/2003 hasta el 28/9/2003.

29/9/2003 hasta el 31/5/2004.

21/4/2007 hasta el 18/6/2007.

Que se alude también al expediente incoado por el recurrente para la averiguación de las causas de baja médica finalizando mediante Resolución que rechaza la calificación de accidente laboral así como la no declaración de enfermedad profesional.

En cuanto al expediente iniciado para una posible jubilación consta informe del EVI y del servicio de prevención de riesgos de la Universidad que han concluido con la comunicación de la finalización de la prórroga de la licencia por enfermedad.

Que a partir de lo expuesto la juez concluye rechazando las pretensiones del actor y considera que lo que se aprecia en una situación de conflicto entre el recurrente y las distintas instancias universitarias producidas, bien por las diferencias para encauzar la actividad docente durante el año 2002 en el departamento al que pertenecía la división de pintura en el que el recurrente ejercía las funciones de Director, bien en relación con la modificación del Reglamento de régimen interior, bien por disconformidad en la aplicación del CE, sin que las actuaciones de la Universidad para depurar responsabilidades puedan concluir declarando una situación de acoso y menos aún que éstas se puedan imputar al Sr. R., destacando la prueba testifical practicada en la persona de éste, del Defensor universitario y del profesor Barreiro.

Que finalmente refiere que no se justifican los daños que se afirman sufridos y concluye sin más con la desestimación del recurso formulado.

TERCERO.- Que la parte apelante integrada por D. Fernando, impugna la sentencia de la instancia basándose en los siguientes motivos de impugnación: Vulneración de la tutela judicial efectiva al partir de una errónea valoración de la prueba por parte de la juzgadora de la instancia, y asimismo alude a la carencia de motivación de la sentencia para alcanzar las conclusiones incorporadas a la misma con vulneración del art. 218.2 de la LEC, Que en este sentido alude a las pruebas testificales practicadas en las personas del Defensor universitario y las contradicciones en las que incurre en su declaración, no valoradas por la juez a quo, la declaración prestada por Patricia Escario que reconoce el caos que se produjo ante la falta de renovación de tres profesores que se habían negado a firmar las asignaturas que no habían impartido, declaración que considera no ha sido debidamente valorada, y la declaración del profesor B. Y asimismo alude a la inadecuada valoración de los informes periciales aportados, a los que se refiere de forma parcial obviando las conclusiones de los informes aportados como documentos núm. 8,9 y 10 en los que se concluye afirmando que la sintomatología presentada por el recurrente parece estar relacionada con el ámbito laboral y en definitiva, añade el apelante, con el conflicto laboral y la situación de acoso que este padece. Y ello sin que tampoco haya valorado adecuadamente el informe aportado por el EVI. Que a partir de tales extremos el apelante reitera el relato de hechos que constan incorporados a su

escrito de demanda señalando que desde el año 2003 se encuentra en situación de baja por depresión con sucesivas reincorporaciones y nuevas bajas, refiriendo las actuaciones judiciales de las que ha sido objeto, tanto como demandante como denunciado, el boicot al que ha sido sometido en su labor docente así como el perjuicio retributivo del que ha sido objeto.

Vulneración del art. 10.1 de la CE por atentar contra la dignidad de la persona, art. 15, vulneración del derecho a la integridad física y moral, art. 18. Vulneración del derecho al honor y propia imagen, derechos todos ellos fundamentales. Y todo ello por la situación de hostigamiento de la que ha sido objeto por parte de la universidad.

Que en tercer lugar señala que la juez ha obviado la normativa del EBEP sobre acoso y finalmente reitera la petición de resarcimiento de los daños morales padecidos al haberle ocasionado un daño psicológico cuya relación de causalidad con la situación padecida ha quedado debidamente acreditada. Por todo lo expuesto concluye solicitando la revocación de la sentencia apelada con el acogimiento de los pedimentos incorporados a su demanda. Que el apelado se opone a tales alegaciones interesando la confirmación de la sentencia apelada refiriendo que la valoración de la prueba practicada ha sido acorde con la misma estando debidamente motivada, reiterando las manifestaciones vertidas en su contestación a la demanda sobre inexistencia de acoso laboral as pruebas e informes periciales practicados y solicitados se han basado en acreditar el estado de salud que presentaba el recurrente, prueba que resulta absolutamente innecesaria cuando con carácter previo no ha quedado probado que éste haya sido sometido a ninguna situación de acoso laboral y solicitando, por todo lo expuesto, la íntegra desestimación del recurso de apelación interpuesto y la correlativa confirmación de la sentencia apelada por ser acorde a derecho.

CUARTO.- Que sentando lo anterior, los motivos concretos de apelación que se suscitan vienen referidos a la errónea valoración de la prueba realizada por parte de la sentencia apelada máxime cuando gran parte de la prueba solicitada por el recurrente fue declarada innecesaria e impertinente, y asimismo a la errónea y parcial valoración de las pruebas periciales propuestas invocando, por otro lado la vulneración de distintos derechos fundamentales y solicitando así la estimación del recurso planteado. Que sobre la cuestión objeto de la presente controversia esta Sala ha tenido oportunidad de pronunciarse en numerosas ocasiones, pudiendo citar en este sentido reciente sentencia de 9/1/2012 en la que se recoge la doctrina sobre la acción de responsabilidad patrimonial por acosa laboral y moral y que a continuación, y con carácter previo al examen de la presente apelación pasamos a reproducir: Recapitulando y comenzando por algunas reflexiones sobre el asunto que nos ocupa, el acoso moral o mobbing, define una situación de hostigamiento que sufre un trabajador sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma prolongada y que le conducen al extrañamiento social en el marco laboral, le causan enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y puede provocar que abandone el empleo al no poder soportar el estrés a que se encuentra sometido.

La Sentencia del TS 596 /2011 dictada en el recurso de casación de fecha 16.2.2011 lo define de la siguiente manera: Este asunto del acoso laboral o mobbing que no constituye una novedad en el ámbito de las relaciones laborales en cualquiera de sus manifestaciones, bien en la empresa o en la función pública, posee dos vertientes distintas de examen ya sea desde el punto de vista médico o jurídico, pero

que, en último término, ambas necesariamente confluyen, de modo que han de coincidir las dos para que pueda afirmarse que existe en el caso concreto esa situación objetiva de acoso.

Desde esos dos puntos de vista se define el acoso laboral -mobbing- como aquella conducta abusiva o violencia psicológica a 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 la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo. Actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciéndole ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicósomáticas, y determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido. Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se trata de “aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana) durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo”. Se trata de un fenómeno laboral, muy antiguo aunque de reciente actualidad, que es contrario al principio de igualdad de trato, tal como se define en los artículos 3, 4 y 5 de la Directiva Comunitaria 76/2007 de 9 febrero, que vulnera el derecho a la integridad moral y la interdicción de tratos inhumanos o degradantes que consagra el artículo 15 de la Constitución española, y que en el ámbito normativo laboral desconoce el derecho que a todo trabajador reconoce el artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores para que se le respeten su intimidad y la consideración debida a su dignidad. Derechos básicos cuya infracción por parte empresarial es calificado como un grave incumplimiento de las obligaciones contractuales.

Los mecanismos del mobbing admiten pluralidad de formas que van desde las actitudes más groseras y violentas (bullying) a las técnicas de mayor sutileza (medidas organizativas del trabajo que resulten peyorativas para el afectado, actitudes de aislamiento en el seno de la empresa, críticas, rumores o subestimaciones- y pueden tener por sujeto activo tanto a compañeros de trabajo (mobbing horizontal) como al personal directivo (bossing), el que incluso puede ser sujeto pasivo (mobbing vertical ascendente); aunque sin duda, el más característico y usual es el que parte de una relación asimétrica de poder (mobbing vertical descendente). Pero, en todo caso, la situación de acoso laboral requiere determinados componentes objetivos (presión continuada, relación de causalidad con el trabajo, falta de amparo en el poder de dirección y gravedad en la conducta empleada) y subjetivos (intencionalidad denigratoria y carácter individualizado -que no colectivo- del destinatario). Requisitos que han de servir para diferenciar esta figura de otras afines, cual es el “síndrome del quemado” (burn-out, o estrés laboral avanzado que se caracteriza por síntomas de cansancio emocional y sentimiento de inadecuación o frustración profesional); o el mobbing subjetivo o falso, en los que las percepciones personales del trabajador no se corresponden con los datos -objetivos y subjetivos- que están presentes en el desarrollo de su actividad laboral, en la que faltan los referidos elementos que caracterizan el acoso moral. Pero en todo caso, los citados elementos del acoso permiten distinguir entre lo que propiamente es hostigamiento psicológico y lo que resulta defectuoso ejercicio -abusivo o arbitrario- de las facultades empresariales, pues en el primero se lesionan derechos fundamentales de la persona - básicamente su dignidad e integridad moral-, en tanto que el segundo se limita a comprometer estrictos derechos laborales; diferencia que incluso puede predicarse de la motivación, dado que en el hostigamiento se aprecia

intención de perjudicar al trabajador y en el ejercicio indebido de la actividad directiva prima el interés -mal entendido- empresarial.

La Sala es consciente como ha señalado la doctrina y Jurisprudencia de la dificultad de probar la existencia de acoso laboral, pero ello no exime a la parte que afirma su existencia del esfuerzo probatorio que lo compruebe y que permita al Juzgador alcanzar la convicción de su existencia. Debe recordarse que esta Sala en sentencia 191/2009 en su fundamento jurídico tercero recoge los elementos configuradores del mobbing en el que se dice: "... La figura del acoso psicológico o moral en el trabajo o mobbing, y sus diversas variantes, como es el caso del bossing, cuando se produce por personas en relación de superioridad con el afectado, como reseña la sentencia de la Sección tercera de esta Sala núm. 1355/01, de 25 de septiembre, (recurso 40/1998), "... lo que por los expertos en las relaciones laborales se denomina "acoso moral" y en concreto en la particular práctica que se denomina en términos anglosajones "mobbing". Esta práctica ha sido definida por los expertos como una situación en la que se ejerce una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. En concreto se denomina a esta práctica "bossing" (palabra que proviene de "boss" - patrón o jefe-), cuando tales prácticas no se desarrollan entre iguales sino que la víctima ocupa una posición de inferioridad, ya sea jerárquica o de hecho, respecto del agresor. En concreto, se ha afirmado que una de las prácticas de "bossing" consiste en la "política de empresa" de persecución o acoso respecto de un trabajador o trabajadores por motivos de reorganización, de reducción de personal, etc., o con el simple objetivo de eliminar trabajadores incómodos.

Recientemente el término ha sido descrito por un grupo de expertos de la Unión Europea como "un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío". Entre las conductas de persecución psicológica o acoso moral se encuentran las que pretenden atentar contra la reputación de la víctima (ridiculizándola públicamente por múltiples causas), contra el ejercicio de su trabajo (encomendándole tareas de excesiva dificultad, o trabajo en exceso o recriminándole por unos supuestos malos resultados de su tarea) o, como puede considerarse en el presente caso, manipulando su comunicación e información con los demás compañeros o sus superiores". Pese a esta delimitación jurisprudencial del acoso moral o psicológico (mobbing), sin embargo es de señalar que esta figura no se contempla en nuestro ordenamiento de forma singularizada y específica, aun cuando se ha recogido en nuestra jurisprudencia, que venido estableciendo la ilicitud de las prácticas que engloban esta figura, si bien desde diversas perspectivas, tanto en las referencias normativas aplicadas cuanto en la determinación de las conductas que llevan a su apreciación".

QUINTO.- Que entrando a examinar los motivos concretos en los que se sustenta la presente apelación y advirtiendo que la cuestión a dilucidar es determinar si el recurrente ha acreditado la concurrencia de los presupuestos necesarios para que su pretensión pueda prosperar, alude el actor a una falta de motivación e inadecuada valoración de la prueba practicada por parte de la juez de la instancia,

por la que se han alcanzado unos resultados que, a su juicio, nada tienen que ver con el resultado de la prueba practicada, y asimismo invoca la vulneración de derechos fundamentales, si bien procede reseñar que nos encontramos ante una demanda de procedimiento abreviado sin que el presente procedimiento haya sido presentado por el cauce extraordinario de vulneración de derechos fundamentales, ni tampoco consta que en la demanda presentada en la instancia, el recurrente invoque de forma expresa, tal y como lo incorpora al recurso de apelación, una vulneración expresa y detallada de los derechos fundamentales referidos. Lo cierto es que se trata de determinar si del resultado de la prueba practicada en la instancia, la valoración de la misma por parte de la juez de la instancia es adecuada y debidamente razonada y que efectivamente, el resultado de la citada prueba impide dar por probados los requisitos necesarios para sustentar la reclamación de responsabilidad patrimonial formulada por el actor en la instancia, y sentado lo anterior la respuesta de esta Sala, examinado el relato de hechos sobre el que se sustenta la reclamación debe alcanzar las siguientes conclusiones: Es palmaria la situación de conflicto que se ha venido viviendo desde el año 1999 en la Universidad demandada, donde venía siendo profesor titular desde el año 1997 en la facultad de Bellas Artes de Altea y donde fue nombrado en el año 2001 Director de la División de pintura Cata dentro de la Sección departamental creación artística y teoría de las artes catas, creada en ese mismo año.

Durante el curso 2002/2003 se produce una situación de conflicto ante la no contratación de dos profesores y ello motiva una serie de discrepancias entre el Sr. R., Director del Departamento de Arte, humanidades y ciencias sociales y jurídicas de la Universidad Miguel Hernández, y el recurrente. Que dicha situación de conflicto da lugar a la instrucción de unas diligencias penales con motivo de unas pinturas aparecidas en la fachada en las que entre otros, estuvo imputado el recurrente quien dimite como Director de la división de pintura. Consta igualmente que al recurrente se le deniega la solicitud del complemento por méritos docentes previo informe desfavorable, y que posteriormente le es reconocido en sede judicial por haber operado el silencio positivo. Consta que la Universidad formulo demanda de lesividad contra el acto presunto desestimatorio y que se encuentra pendiente de apelación. Consta asimismo que el recurrente propone una nueva distribución de la división de pintura que no resulta aprobada.

Consta la incoación al recurrente de un expediente disciplinario archivado por caducidad y la apertura de un nuevo expediente al no estar prescritos los hechos. Consta que se modifico el reglamento de régimen interno del Departamento contra lo que el recurrente interpuso recurso contencioso que resultó inadmitido por falta de legitimación. Consta que al recurrente se le incoo expediente a fin de determinar su incapacidad permanente y se acordó no declararlo ni enfermedad profesional ni accidente de trabajo. Que entre los informes médicos aporta el actor junto con su demanda: Informe psicológico, documento núm. 6 emitido el 13/10/2009 donde se concluye que la situación del actor tiene una clara relación con la situación vivida en el trabajo y mantenida a lo largo del tiempo. Se aporta igualmente un informe psicológico como documento núm. 8 donde se refiere que el recurrente acude por primera vez a consulta en el 2007 y tras dos años de tratamiento se considera que la sintomatología que presenta parece estar relacionada con el ámbito laboral en el que se desenvuelve y los acontecimientos ocurridos hace unos años. Aporta un tercer informe psicológico como documento núm. 9 donde se diagnostica un trastorno adaptativo con ansiedad y estado de ánimo depresivo, y como documento

núm. 10 un informe de un neuropsiquiatra donde asimismo se alude a los problemas surgidos en el ámbito profesional y su agravamiento.

Que junto con los informes de parte obran en el expediente administrativo al folio 240, el informe aportado como documento núm. 8, al que se refiere al que se refiere la sentencia, un segundo informe emitido por la misma profesional obrante al folio 301 y siguientes, mencionado en la sentencia y que coincide con el aportado junto con la demanda y el informe emitido por el servicio de prevención de riesgos laborales de la Universidad, folio 372 y emitido en fecha 9/12/2009 donde se refiere que no se haya una incapacidad permanente para desempeñar su puesto de trabajo sino más bien un conflicto con la universidad que se ha judicializado. Y coincidiendo con el EVI en que se trata de una enfermedad común no incapacitante para desempeñar su ocupación habitual.

Que de todo lo expuesto esta Sala no comparte las conclusiones que la juez a quo alcanza en su sentencia y con ello, la valoración que la misma realiza de la prueba practicada para alcanzar tales conclusiones y negar la existencia de una situación de acoso laboral en la persona del recurrente, y ello es así porque, sentado lo anterior y partiendo de los hechos que constan debidamente acreditados y que no han sido desvirtuados por ninguna de las partes en conflicto plasmados, en tales términos en la sentencia apelada, esta Sala considera que de la valoración de los informes médicos y las testificales practicadas así como la sucesión de situaciones conflictivas tanto de índole profesional, personal e incluso administrativa, que como hechos aislados en sí carecerían de trascendencia pero que prolongados en un lapso de tiempo bastante importante, si tienen trascendencia y magnitud evidencian, una situación de hostigamiento prolongada en el tiempo lo suficientemente importante para poder ser calificada de acoso moral a la persona del recurrente lo que denota, sin ninguna duda, una clara responsabilidad patrimonial por parte de la Universidad demandada, en los términos que han sido expuestos por parte del recurrente, y en tales términos debe ser revocada la sentencia de la instancia para declarar, por el contrario que los hechos referenciados, las distintas situaciones penales, disciplinarias, administrativas y personales, han constituido, unidas todas y ellas y prolongadas en el tiempo, una evidente situación de acoso en la persona del recurrente que no tenía porque soportar, siendo la judicialización de tales conflictos la consecuencia natural de los mismos.

Y por tanto, sentada y declarada la situación de acoso, esta Sala debe proceder a fijar una indemnización, que deberá fijarse atendiendo a los daños morales que en el actor ha ocasionado dicha situación de acoso, y ello por cuanto que las dolencias y patologías que padece, agudizadas sin duda por esa situación de conflicto laboral, no consta que hayan sido ocasionados por sí solas como consecuencia de dicha situación de acoso laboral si bien no existe ninguna duda de que si que han sido agudizadas por ello. Que por este motivo esta Sala no acepta los cálculos que la parte recurrente utiliza para fijar la cuantía indemnizatoria, y por contra y siguiendo los criterios que esta misma Sala sigue para fijar cuantías indemnizatorias por daños morales en supuestos similares, considera prudente concretar en 6.000 euros el importe de la indemnización que deberá ser abonada al recurrente por la referida situación de acoso, cuantía que se considera debidamente actualizada a la fecha de dictar la presente resolución de modo que únicamente devengará los intereses legales que procedan desde la fecha de la presente sentencia hasta el abono íntegro de la misma, estimando por ello, y de forma parcial, el recurso contencioso interpuesto.



SEXTO.- De conformidad con lo establecido en el art. 139.2 LJCA, no procede hacer imposición de las costas al apelante.

Vistos los preceptos legales citados por las partes, concordantes y demás de general aplicación.

## FALLO

Se estima el recurso de apelación interpuesto por D. Fernando contra la Sentencia Núm. 588/10, de 13 de julio de 2010 dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 8 de Valencia en el Recurso Núm. 1609/09, siendo parte apelada la Universidad Miguel Hernández, (Campus de Las Artes de Altea).- Revocando la sentencia apelada y en su virtud, se estima parcialmente el recurso contencioso administrativo interpuesto contra la Resolución recaída en el expediente 1188/09 de 30/12/2009 del Rector de la Universidad de Elche, por la que se desestima la reclamación de acoso moral y responsabilidad patrimonial promovida por el recurrente, Resolución que se anula y deja sin efecto, declarando la responsabilidad de la Administración demandada y condenando a la misma a que indemnice al recurrente en la cantidad de seis mil euros, 6.000) en concepto de daños morales, cuantía debidamente actualizada a la fecha de la presente resolución con los intereses legales que se devenguen desde la presente sentencia hasta su completo pago.

Sin costas.

A su tiempo devuélvanse los autos, con certificación literal de esta Sentencia, al Juzgado de procedencia para su ejecución y cumplimiento.

Así por esta nuestra Sentencia, de la que se unirá certificación al rollo de apelación, lo pronunciamos, mandamos y firmamos. Miguel Soler Margarit.- Alicia Millán Herrandis.- Begoña García Meléndez.

Publicación.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por la Ilma. Sra. Magistrado Ponente de la misma, estando constituido el Tribunal en audiencia pública, de lo que, como Secretario de éste, doy fe.