



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Gabinete de Comunicación comunica@uco.es

Lección Inaugural del Curso Académico 2007-2008

Universidad de Córdoba

LA TUTELA FRENTE AL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO.

Federico Navarro Nieto.

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
de la Universidad de Córdoba.*

En correspondencia con el honor que me concede la Junta de la Facultad de Ciencias del Trabajo proponiéndome para impartir la lección inaugural del Curso académico que hoy tiene su inicio en la Universidad de Córdoba he elegido como objeto de estudio una temática donde pueda reflejar el ambiente de reflexión científica que se desarrolla en el interior de esta Facultad.

He escogido como tema de disertación académica el de la tutela jurídica frente al acoso moral laboral, que ha pasado de su catalogación tópica como una moda pasajera a considerarse una patología sociolaboral característica y necesitada de una tipificación y una respuesta jurídica. En esta lección, que desarrollaré sintéticamente en esta exposición oral, pretendo mostrar, en primer lugar, la oportunidad de avanzar en una elaboración conceptual que sienta las bases para una conveniente tipificación jurídica de esta patología sociolaboral. En segundo lugar, quiero poner de manifiesto que la construcción jurídica en torno al fenómeno debe serlo a partir de una renovación interpretativa desde una lectura



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Gabinete de Comunicación comunica@uco.es

No les presento por tanto un aséptico preparado en los tubos de ensayo de la ciencia jurídica; los Tribunales que acogen las pretensiones por acoso nos describen prácticas feudales envilecedoras, comportamientos surgidos de las miserias del alma humana, que repugnan a la conciencia ciudadana de esta época, y que se desarrollan bajo la indiferencia, cuando no por iniciativa, del empresario o del personal directivo, de cargos públicos (al margen de coartadas ideológicas), de responsables en la Administración y de los mismos sindicatos.

La relevancia de la temática se traslada al ámbito jurídico-político, donde hoy abiertamente se reconoce que el AML constituye “un tipo de conductas que sin duda no es nuevo, pero que ha alcanzado el indiscutible grado de insoportable”, necesitado por ello de tipificación jurídica. Así se expone en el Proyecto de Ley Orgánica de reforma del Código Penal, actualmente en tramitación parlamentaria. Por lo demás, contamos ya con alguna plasmación formal del acoso moral en la legalidad vigente, concretamente con la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobada este año 2007.

Hemos de preguntarnos inmediatamente por las razones de la importancia del AM. En primer lugar, el acoso laboral es una consecuencia de las deficiencias en la organización del trabajo en la empresa, así como de los problemas de organización prolongados e irresueltos, que se dejan pudrir al calor del rudo mundo de las relaciones laborales. Desde esta óptica, cabe añadir que los nuevos modelos organizativos del trabajo proyectan en el hostigamiento moral los peligros inherentes a la doble cara de Jano del capitalismo postfordista, que estimula el trabajo asalariado, abriéndole espacios de autonomía impensables en



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Gabinete de Comunicación comunica@uco.es

el obrero industrial, pero que exige al mismo tiempo niveles de implicación personal potencialmente invasores de la esfera íntima del trabajador.

En segundo lugar, el poder de dominio que acompaña a toda situación de acoso tiene su fuente de aprovisionamiento en el marco institucional de la empresa. El hostigamiento moral encuentra su apoyo en las relaciones de poder asimétrico que se generan en las relaciones laborales; siendo efectivamente en muchos casos el acoso instrumental al ejercicio del poder empresarial. Desde este punto de vista parece apresurado el juicio “desideologizador” del acoso laboral en algunos estudios recientes. Sin embargo, la tesis del acoso *institucional* no deja de ser una visión parcial del fenómeno. Digamos que el acoso dista de representar una nueva versión de la explotación capitalista del trabajo asalariado.

La motivación en suma de esta “miríada de pequeñas guerras generalizadas” en el mundo empresarial –en expresión de Leymann- puede situarse en una buena parte de casos en la organización y en las condiciones de trabajo, de un lado, y, de otro, en unas relaciones interpersonales condicionadas por relaciones de poder y de intereses personales. En palabras de Marie France Hirigoyen, “en el ámbito empresarial, la violencia y el acoso nacen del encuentro entre el ansia de poder y la perversidad”.

En el plano jurídico, la falta de una tipificación de esta realidad social está conduciendo a la proliferación indiscriminada de demandas por acoso laboral que se desarrollan con la exhuberancia de los bosques tropicales. Es necesario evitar la utilización del acoso como “un terrible instrumento de acoso”, nos recuerda el



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Gabinete de Comunicación comunica@uco.es

Parlamento Europeo. Sin embargo, debe evitarse también banalizar el fenómeno. “El caso particular de los paranoicos leves que se hacen pasar por víctimas – observa Hirigoyen- no debería enmascarar la existencia de verdaderas víctimas del acoso”.

.....

Para los juristas el primer problema en el acercamiento a este fenómeno es un panorama normativo que no acoge expresamente hasta tiempos recientes el acoso laboral, y que aun hoy prescinde de su definición, como se comprueba con la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Hay que tener en cuenta que la prestación contractual laboral implica la inserción de la prestación laboral en un ámbito organizativo trabado por relaciones de poder e intereses y por una obligada interacción de sujetos que pueden derivar en agresiones a la esfera personal del trabajador. La cuestión entonces radica en singularizar el fenómeno del acoso laboral dentro de la diversidad de actos y conductas de agresión a la persona del trabajador, irrelevantes jurídicamente unas e ilícitas otras.

Es posible delimitar un concepto de AML a partir de ciertos elementos estructurales.

En primer lugar debemos constatar la existencia de conductas abusivas, humillantes o degradantes, ofensivas para la dignidad e integridad personal del trabajador.



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Gabinete de Comunicación comunica@uco.es

Deben acreditarse conductas objetivas que pueden sintetizarse en ataques a la víctima mediante medidas organizativas, medidas que incidan en las posibilidades de comunicación y en el aislamiento de la víctima, ataques a la vida privada y finalmente acciones de desprestigio profesional.

Es necesario recalcar aquí que el AML integra una diversidad de conductas cuya valoración debe ser global y no aislada. Algunas de tales conductas singularmente consideradas pueden parecer neutras (por ejemplo, la asignación del trabajador a un despacho aislado de su área de trabajo; la supervisión constante e individualizada de la prestación del trabajador, con rectificaciones continuas sobre la labor de éste por el superior jerárquico), otras conductas podrán ser consideradas reprochables éticamente, aunque insuficientes por sí mismas para merecer un reproche jurídico como conductas degradantes y humillantes (por ejemplo, propagación de maledicencias sobre la vida personal o profesional; o humillaciones en público), otras finalmente por sí mismas son una manifestación de actuaciones ilícitas o abusivas (normalmente actos de degradación funcional con pérdida de competencias, modificaciones irregulares de condiciones de trabajo, o sanciones injustificadas). Como nos recuerda Millás del caso Nevenka Fernández, hay que colocar esos acontecimientos uno al lado del otro para advertir que hay una sintaxis y un mensaje de terror en el conjunto.

El segundo elemento estructural que define el acoso es el carácter sistemático, reiterado y continuado en el tiempo de las conductas de hostigamiento.

Retomando una idea básica del análisis clínico, debemos caracterizar el



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Gabinete de Comunicación comunica@uco.es

acoso moral como *proceso* de destrucción. Esa idea de proceso constituye el dato estructural revelador, por una parte, de la gravedad de la conducta ofensiva; por otra parte, de la intencionalidad dañina del acoso, esto es, de la existencia de un plan preconcebido, que a su vez otorga unidad de sentido al conjunto de conductas dispersas en el tiempo.

El tercer elemento característico es el de la intencionalidad en el trato vejatorio o humillante.

La finalidad del acoso en un número significativo de casos es la autoexclusión laboral del trabajador; también sirve el acoso como vía de presión para que el trabajador acepte cambios en las condiciones de trabajo; igualmente puede explicarse como medida ejemplarizante o disuasoria frente a quienes no aceptan ejercitar sus derechos como exige la empresa, o como represalia por el ejercicio de derechos.

Una última característica del fenómeno en estudio es que se trata de un acoso circunscrito a un contexto laboral.

.....

Estos caracteres que me he limitado a apuntar en esta exposición sirven para fijar la frontera entre el mero incumplimiento empresarial y el acoso laboral. La existencia de un acto aislado de carácter abusivo, incluso grave y lesivo de la dignidad del trabajador, puede ser reprochable jurídicamente, pero no permite la afirmación de un supuesto de acoso moral.



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Gabinete de Comunicación comunica@uco.es

Por otra parte, estos caracteres también permiten la diferenciación del acoso moral genérico (nuestro objeto de estudio) del acoso discriminatorio, que es aquel que se realiza sobre determinados sujetos por su pertenencia a un determinado colectivo identificable por ciertos factores personales (como el sexo o la orientación sexual, el origen racial, la religión o la edad); en este caso el acoso se identifica con una conducta discriminatoria que cuenta con específicos medios de tutela jurídica en nuestro ordenamiento.

Finalmente, se diferencia también el acoso moral del acoso sexual por cuanto éste se identifica con un comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual. Pueden existir en estos casos elementos característicos de acoso moral; pero se trata de conductas siempre instrumentales al objetivo del “chantaje sexual”, como ilustra el caso Nevenka Fernández.

oo

Existiendo una realidad típica necesitada de respuesta jurídica, la cuestión entonces se traslada desde el *si* de una regulación al *cómo* puede abordar el ordenamiento jurídico una respuesta eficaz. Desde mi punto de vista debe serlo de la manera más pragmática, a través de su reconocimiento formal, acompañado de la identificación de las conductas de acoso relevantes jurídicamente, y su incorporación en los diversos marcos normativos de referencia (siguiendo el camino ya trazado para el acoso sexual y el *acoso discriminatorio*). Creo que, al igual que las conductas de acoso sexual, una tipificación facilita la



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Gabinete de Comunicación comunica@uco.es

clarificación jurídica y en consecuencia favorece la efectividad de los derechos, los hace visibles, asumiendo también de esta manera una función pedagógica.

.....

Independientemente de que sea posible, como defiendo aquí, la tipificación específica del AML, es lo cierto que actualmente el fenómeno ha ido encontrado respuestas parciales en el actual marco jurídico, lo que para la práctica judicial y para un sector mayoritario en la doctrina científica permite dar una respuesta eficaz a este tipo de patologías sociolaborales. La regulación vigente permite dar respuestas jurídicas al fenómeno (en esto no hay discrepancias), pero en mi opinión estas respuestas distan de ser satisfactorias (como mostraré más adelante).

Por otro lado, para exigir a las empresas una conducta firme frente a este tipo de comportamientos es necesario ofrecer una cierta seguridad jurídica en su tratamiento normativo que actualmente no existe (y ello, por ejemplo, se pone de manifiesto en los riesgos procesales que asume la empresa que decide despedir a un trabajador por acoso).

.....

Por tanto, la tipificación jurídica del AML exige un esfuerzo de construcción jurídica relevante y éste debe comenzar por una renovación interpretativa, a partir de una lectura del acoso orientada desde la CE.



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Gabinete de Comunicación comunica@uco.es

Como indica Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, “viejas situaciones se ven por la conciencia social desde nuevas perspectivas”, para cuya protección, a falta de un marco legal específico, puede ser relevante la óptica constitucional de los derechos fundamentales. La significación que adquieren los derechos fundamentales de la persona en el acoso moral en el trabajo se enmarca en una nueva fase del constitucionalismo contemporáneo, caracterizada por la expansión de la eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones privadas, y en particular por la penetración del fenómeno constitucional en la relación contractual laboral.

La integridad personal, recogida como derecho fundamental en el art. 15 CE, debe constituir el bien jurídico que sirva de hilo conductor en la tutela frente al acoso laboral en los diferentes planos normativos.

El acoso laboral conlleva intrínsecamente una lesión del derecho a la integridad moral conforme a la doctrina constitucional referida a este derecho fundamental porque se concreta en conductas objetivamente vejatorias para la dignidad e integridad moral que se reiteran sistemáticamente en el tiempo y generan, como característica estructural del acoso, “un panorama de maltrato psíquico o moral”.

Puede ocurrir no obstante que, en función de los comportamientos de acoso, su finalidad y sus consecuencias, se vean afectados ocasionalmente otros derechos fundamentales de la víctima. Me refiero concretamente al derecho a la salud laboral en cuanto se conecta al derecho a la integridad física de la persona, el derecho al honor profesional, a la intimidad y a la igualdad y no discriminación.



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Gabinete de Comunicación comunica@uco.es

Por tanto, a la hora de afrontar los pliegues de la regulación jurídica en la tutela frente al hostigamiento moral, debe recordarse la existencia de bienes jurídicos de relevancia constitucional en juego, y la necesidad de abordar las dudas interpretativas desde la óptica del principio constitucional de la mayor efectividad de los derechos fundamentales.

Uno de los terrenos donde puede percibirse las dificultades de tutela frente a las conductas de hostigamiento moral es el de la prevención de riesgos laborales.

El hostigamiento laboral puede tener consecuencias para la salud física y psíquica del trabajador (por ejemplo, trastornos ansioso-depresivos o trastornos gastrointestinales más o menos graves que pueden dar lugar a la incapacidad temporal e incluso permanente para el trabajo).

El análisis jurídico del acoso en esta parcela debe apoyarse en dos ideas básicas. En primer lugar, esta patología laboral debe ser abordada en el marco de las políticas de prevención ligadas a los riesgos psicosociales y a las deficiencias organizativas que están en su base. En segundo lugar, el empresario tiene un deber general de protección en materia de seguridad y salud que alcanza a los riesgos psicosociales, y dentro de ellos al riesgo de acoso laboral. Deben rechazarse interpretaciones que se amparan en la ausencia de regulación expresa del acoso como riesgo laboral para justificar su exclusión del ámbito de



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Gabinete de Comunicación comunica@uco.es

las obligaciones preventivas del empresario.

Desde el punto de vista de la prevención puede ser relevante el establecimiento de códigos y protocolos de actuación frente al acoso, apenas desarrollados. Así mismo cobra especial importancia el cumplimiento de la obligación empresarial de reconocimientos médicos de carácter periódico, que podrá permitir detectar síntomas de una patología ambiental que se manifiesta de una manera sutil y progresiva en su gravedad.

Cabe indicar que el deber empresarial de salvaguardar la integridad del trabajador le obliga a adoptar las medidas disciplinarias pertinentes para impedir que una situación de conflicto “se pudra”, degenerando en acoso moral, pudiendo derivarse responsabilidades para la empresa ante su pasividad al respecto.



Pasando al campo jurídico de la tutela sancionadora frente a los fenómenos de AML, cabe decir que la empresa puede ser sancionada administrativamente por su conducta acosadora o complaciente con las conductas de acoso en la empresa.

Del tratamiento como ilícito administrativo apunto únicamente la ausencia de un tratamiento específico del acoso moral como comportamiento ilícito, lo que conlleva su inclusión en la práctica judicial en una diversidad de tipos administrativos sancionadores, derivando en la fragmentación e inseguridad en torno a su tratamiento jurídico.



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Gabinete de Comunicación comunica@uco.es

Por lo que se refiere a la sanción penal a los sujetos acosadores, hay que decir que el carácter de última *ratio* y de intervención mínima del Derecho Penal exige dar preferencia a las respuestas pre-sancionadoras (preventivas o resarcitorias) y, dentro de las respuestas sancionadoras, a las de carácter administrativo antes de dejarse arrastrar por la “huida” hacia la sanción penal.

Pero ello no significa que la respuesta penal sea inidónea. De hecho, hoy se asume en la doctrina y en la práctica judicial la existencia de tipos penales en los que puede ser situado específicamente el AML.

La cuestión radica en que el tratamiento penal del acoso laboral lo es de forma fragmentaria a través de una sanción penal individualizada de las diversas conductas que integran el acoso, pudiendo catalogarse éste como delito de lesiones, de amenazas, de coacciones, delitos contra la integridad moral o contra los derechos de los trabajadores. La misma doctrina judicial se muestra dubitativa sobre los tipos adecuados para la tipificación del AML, aunque observa una tendencia en los últimos tiempos a identificar las conductas de acoso con los tipos infractores de la integridad moral. En consonancia con el planteamiento judicial, existe la previsión de su tipificación específica en el art. 173 CP en el actual Proyecto de Ley de reforma del Código Penal.

oo

En el supuesto en que el acoso haya desplegado sus efectos destructivos en la integridad física o psíquica de la víctima la única solución razonable es



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Gabinete de Comunicación comunica@uco.es

probablemente la extinción del contrato ejercitando la acción judicial del art. 50 LET, que permite la resolución indemnizada del contrato por incumplimiento empresarial. Esta solución jurídica se está demostrando efectiva en la medida en que el TS ha admitido recientemente que en supuestos de acoso moral a la indemnización por la extinción del contrato se pueda sumar una indemnización adicional por violación de derechos fundamentales.

Existe una cuestión de particular interés en la extinción indemnizada del contrato por esta vía del art. 50 LET en los supuestos de AML. Me refiero concretamente a la doctrina judicial de la obligación de permanencia en el puesto de trabajo. Conforme a esta doctrina, salvo el supuesto frecuente de que se encuentre de baja, en situación de incapacidad temporal, el trabajador debe permanecer en su puesto de trabajo desde que interpone la demanda judicial contra la empresa hasta la sentencia, y en caso de que esta sea recurrida hasta que la sentencia sea firme. Sólo se admite por la jurisprudencia la interrupción en casos en que la continuidad en el desempeño de la actividad laboral deviene insoportable para el trabajador. Cabe pensar que este es el caso del acoso moral, justificándose el abandono del puesto de trabajo o interrupción de la prestación una vez interpuesta la demanda.

En estos casos la adopción judicial de medidas cautelares, concretamente mediante una atípica suspensión cautelar del contrato, traslada la carga de la situación de acoso al trabajador víctima de dicha situación, pues supondrá el cese en las obligaciones de ambas partes sin que el trabajador pueda acceder a una prestación económica compensatoria de la pérdida del salario.



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Gabinete de Comunicación comunica@uco.es

Este problema se agrava en caso de recurso de la sentencia estimatoria de la demanda, como suele ocurrir. A pesar de ser estimada su demanda por acoso en instancia, el trabajador debe seguir trabajando mientras se tramita el recurso planteado por la empresa ante el TSJ e incluso ante el TS, porque el contrato solo se extingue cuando la sentencia de instancia adquiere firmeza. Este planteamiento no es aceptable porque dilata la efectividad de la tutela judicial en una situación donde están en juego bienes jurídicos constitucionales y donde además se cuenta con una sentencia (la de instancia) que otorga apariencia de certidumbre a la situación de acoso.

Aunque el asunto dista de ser pacífico en los Tribunales, creo que existen argumentos suficientes como para justificar en estos casos la ejecución provisional de la sentencia de instancia estimatoria de la pretensión, en caso de recurso, legitimando la interrupción de la relación laboral y abriendo la posibilidad de reconocer el derecho del trabajador a las prestaciones por desempleo involuntario durante la tramitación del recurso.

.....

Uno de los principales problemas que se plantean en los procedimientos judiciales por acoso moral está en la aportación de elementos probatorios. Estamos ante una problemática común a la del acoso sexual donde el carácter soterrado del acoso, la ausencia de evidencias físicas, de testimonios de terceros, o la parálisis inicial de la víctima hacen de la aportación de indicios probatorios un problema de primer orden, resuelto en la práctica por una doctrina judicial casuística.



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Gabinete de Comunicación comunica@uco.es

Arrojan escasa luz en el esclarecimiento de estas situaciones los testimonios o informes de los representantes de los trabajadores o de los servicios de prevención; es un indicio de la ajenidad de tales instituciones al fenómeno en estudio, lo que contrasta con su teórica experiencia y utilidad para el seguimiento de las políticas preventivas y las situaciones de conflicto en la empresa. Algo parecido puede decirse de las actuaciones de la Inspección de Trabajo, que distan de ser por lo general elementos de convicción sólidos al respecto.

Como prueba documental deben ser especialmente relevantes los informes médicos. Existe una tendencia judicial a su valoración a efectos del diagnóstico de los trastornos sufridos por el trabajador, pero no para la acreditación del acoso moral, para lo que se requieren hechos o conductas. En todo caso, el problema que presentan muchos de los diagnósticos médicos radica en que basan los trastornos que acreditan en la declaración de la víctima, y esto priva de valor probatorio el informe. No obstante, en algunos pronunciamientos judiciales recientes es valorado el diagnóstico y su afirmación de una probable situación de acoso por el carácter independiente del informe médico, particularmente cuando el dictamen es emitido por los servicios públicos de salud especializados, o por el médico forense (en las diligencias dentro del proceso).

Parece claro que en sede judicial la prueba del acoso requiere un mayor rigor y atención por las partes en los medios de prueba (claramente en la presentación de informes médicos) y una interpretación judicial más adaptada y matizada de las reglas de acreditación de la prueba, al menos para deducir la



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Gabinete de Comunicación comunica@uco.es

existencia de la sospecha de una situación de acoso imponiendo consecuentemente la inversión de la carga probatoria.

.....

También resulta problemática la tutela reparadora frente a las consecuencias del acoso en el ámbito de la Seguridad Social.

La relevancia que adquiere el debate sobre el hostigamiento moral en el ámbito de la Seguridad Social está centrada en el reconocimiento de sus lesiones como contingencia profesional. Esta relevancia se explica por varios motivos. Entre los principales está, de un lado, que la calificación de una contingencia como profesional repercute en aspectos relevantes de las prestaciones de Seguridad Social que la diferencian de la contingencia común; de otro lado, la calificación de la incapacidad como profesional puede ser relevante en la valoración de un supuesto de acoso moral en otros procesos judiciales.

Pero para que pueda catalogarse como contingencia profesional, el acoso laboral, como las enfermedades psicosociales en su conjunto, debe encajar en la categoría normativa catalogada como “enfermedad del trabajo”.

Se puede decir que el actual marco normativo y una doctrina judicial muy precavida en el acercamiento a las enfermedades psicosociales dibujan un escenario restrictivo en el tratamiento del acoso moral laboral como enfermedad del trabajo, que contrasta con una doctrina jurisprudencial expansiva en el tratamiento del accidente de trabajo.



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Gabinete de Comunicación comunica@uco.es

A diferencia del accidente de trabajo, el acoso laboral como enfermedad del trabajo queda sometido a un régimen estricto de prueba de la causalidad laboral de la enfermedad.

No bastará con acreditar médicamente un problema de orden psíquico y la descripción más o menos avalada de problemas laborales para que se afirme la existencia de una contingencia profesional (articulando una especie de presunción *iuris tantum*, como ocurre en el accidente de trabajo); es necesario demostrar que la dolencia psíquica tiene por causa exclusiva y única la ejecución de su trabajo.

El rigor aplicativo que se cierne sobre las enfermedades psíquicas se ve agravado a consecuencia del desarrollo lento y progresivo de este tipo de patologías, que viene a ser un factor que dificulta no ya la prueba de la causalidad exclusiva sino de la mera conexión causal por el transcurso del tiempo

Se puede decir por todo ello que estamos ante una especie de “prueba diabólica” a cargo del trabajador lesionado.

En definitiva, creemos que en el tratamiento del acoso como enfermedad del trabajo sigue latente la diferente valoración de los problemas físicos y psíquicos ligados al ambiente de trabajo, que lleva a pensar que no es lo mismo una hernia discal de esfuerzo o un problema cardiovascular que un trastorno ansioso-depresivo.



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Gabinete de Comunicación comunica@uco.es

Voy a concluir este repaso a los problemas del tratamiento jurídico del AML en el marco normativo vigente refiriéndome a la dimensión del daño moral en la tutela indemnizatoria por acoso laboral.

El debate sobre la valoración del daño moral en el acoso radica en una jurisprudencia que cuestiona la valoración autónoma del daño moral, sirviéndose de unos esquemas dogmáticos de resarcimiento del daño que basan el perjuicio resarcible en la producción de un daño patrimonial o psicofísico.

La consecuencia de estos esquemas conceptuales está en la irrelevancia de los daños morales por si mismos, debido a la dificultad para su acreditación y cuantificación; dando lugar en caso de condena a indemnizaciones puramente simbólicas. Desde nuestro punto de vista, una cosa es que el demandante se limite a alegar la producción de un daño moral y a pedir la indemnización compensatoria (lo que no es de recibo) y otra es imponerle una carga probatoria plena y acabada del perjuicio moral sufrido conforme a criterios patrimonialistas.

Creo que el posicionamiento de la jurisprudencia social en el acercamiento al daño en el acoso laboral contrasta con la tendencia en nuestro sistema jurídico a atribuir al daño moral carta de naturaleza impulsada por la evolución legal, la doctrina constitucional y la jurisprudencia civil, a partir de la valoración del daño en bienes jurídicos de relevancia constitucional.

Nuestra jurisprudencia constitucional en particular avala una orientación



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Gabinete de Comunicación comunica@uco.es

específica para las reclamaciones por daños a la persona del trabajador que debe ser tenida en cuenta en el tratamiento del daño por AML.

La doctrina constitucional impone una interpretación favorable a la indemnización una vez acreditada la lesión del derecho fundamental. Para el TC no puede afirmarse que la lesión de derechos fundamentales no genere por sí misma daños morales. Además, para el Alto Tribunal dicha indemnización debe ser suficiente para lograr una reparación real y efectiva del derecho fundamental vulnerado.

Las conclusiones que se extraen de este enfoque deben constituir una referencia necesaria para la orientación del tratamiento del daño en el acoso laboral dentro de nuestro ámbito jurídico.

En primer lugar, el daño se concreta en la privación de derechos no patrimoniales. En segundo lugar, dada la singularidad del daño extrapatrimonial existe la posibilidad de que el daño indemnizable, sin ser automático por el mero hecho de su inclusión en la demanda, pueda deducirse de una valoración de conjunto de los hechos acreditados en el proceso. En este sentido los filtros en la valoración del daño moral se sitúan en la valoración judicial de hechos y circunstancias relativas al acoso (su duración, la actitud de la empresa y su reincidencia en este tipo de comportamientos, el impacto sobre vida de la víctima y su ambiente familiar, etc.).

Finalmente, la exigencia de una reparación real y efectiva del derecho fundamental vulnerado debe conllevar una revisión de las cuantías puramente



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

Gabinete de Comunicación comunica@uco.es

simbólicas de las indemnizaciones de nuestros jueces de lo social. Aunque hay que reconocer en los últimos tiempos un cambio en este sentido en los TSJ, con cuantías condenatorias en absoluto insignificantes (por encima en muchos casos de los 30.000 euros).

.....

Concluyo ya, señoras y señores, este breve recorrido en torno a los argumentos que avalan la consideración del acoso moral laboral como una patología sociolaboral característica. En resumen, en esta lección he pretendido mostrar, en primer lugar, que hoy es posible una aproximación precisa y realista al acoso laboral y avanzar en su tipificación jurídica, evitando la visión del acoso como una especie de campo de Agramante donde todo vale. En segundo lugar, en una apretada síntesis he tratado de mostrar las insuficiencias del ordenamiento jurídico frente a estos fenómenos en diversos planos de tutela normativa, que justifican una renovación legislativa que contribuya a despejar las densas brumas de la inseguridad jurídica y a salvaguardar la integridad moral y la dignidad del trabajador allí donde verdaderamente esté en juego.

Muchas gracias por su atención.