



La reparación del daño en los supuestos de acoso laboral

por José Sánchez Pérez

El historiador PIERRE VILAR declaró en su día que resulta preciso “*comprender el pasado para comprender el presente*”. Esta reflexión resulta oportuno tenerla presente cuando hablamos del ejercicio de acciones judiciales relacionadas con situaciones de acoso laboral en el trabajo. En el ámbito laboral han prevalecido restricciones históricas para hacer valer derechos de contenido laboral. La reclamación de salarios, junto al resto de las acciones comunes en este ámbito, mantiene un plazo corto de prescripción (1 año), en tanto que era tradicional considerar que el trabajador no podía reclamar por el daño causado en los accidentes laborales al percibir por ellos la reparación correspondiente a las prestaciones de seguridad social. Se trataba de la consagración de un pacto social en el que se entendía que el derecho a objetivar la responsabilidad de las empresas excluía la opción de interponer acciones de responsabilidad civil.

Por fortuna aquella etapa pasada, a día de hoy, se encuentra superada aunque el camino recorrido ha sido largo para que la reclamación, en base a la efectividad de los derechos fundamentales, pueda resultar posible. Hasta hace escasas décadas la doctrina del Tribunal Supremo resultaba terminante al excluir cualquier acción que no estuviera expresamente recogida en el Estatuto de los Trabajadores. Así se expresó la sentencia, de 3 de abril de 1997, al considerar que: «la causa o motivo de la resolución contractual es única y habiéndose producido ésta en la esfera laboral regida por el Estatuto de los Trabajadores, a esta norma habrá de estarse [...] sin que quepa acudir de nuevo al Código Civil», sin permitir, por tanto, reclamar por el daño adicional provocado. Esta doctrina, obviamente, excluía la posibilidad de reclamar por el daño causado.

A partir de este momento se produjo un pronunciamiento que vino a remover la conciencia de los juristas. La sentencia del Tribunal Supremo, de fecha 23 de julio de 2001, ratificó la condena a un Ayuntamiento que había relegado, sin funciones, a un trabajador a un sótano de las dependencias municipales, durante años en una situación que derivó en un síndrome depresivo y una situación personal y laboral insostenible. La indemnización que se acordó reconocer, mínima e irrisoria en relación al daño real causado, quedó reducida a 4.500 €.

Tras este punto de inflexión se consolida la convicción de que los derechos fundamentales constitucionales deberían recibir una protección adecuada. Recuérdese que, en las situaciones de acoso laboral, son varios los derechos constitucionales directamente afectados pese a que frecuentemente resultaban ignorados en sede judicial. Entre ellos la dignidad (art. 10.1 CE), el derecho a la integridad moral y a no recibir tratos denigrantes (artículo 15 CE) así como el derecho al honor (artículo 18.1 CE). El planteamiento que va tomando cuerpo traduce la idea de que no cabe realizar infracciones, tan señaladamente graves, de derechos básicos de nuestro ordenamiento jurídico sin que se limite la reparación efectiva del daño causado.

Desde esta nueva perspectiva se crea doctrina jurisprudencial a partir de la sentencia del Tribunal Constitucional 247/2006. Esta sentencia entendió razonable reducir las severas exigencias probatorias, que con anterioridad resultaban imprescindibles, para la articulación de la reclamación de daños. Finalmente acabó asentando un nuevo modelo de reparación del daño en el ámbito laboral. De este modo, la infracción de un derecho de carácter fundamental, genera el derecho automático a recibir una indemnización.

El nuevo modelo interpretativo acabó condicionando la regulación de la cuestión en la nueva normativa procesal. Así el artículo 183 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, venía a facilitar de modo casi definitivo la articulación de acciones al reclamar el daño causado en los supuestos descritos. Así: (pfo. 1º) se indicaba que el importe de la reparación del daño podrá ir dirigido desde una perspectiva reparadora a: «resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión», en tanto que (segundo) desde una perspectiva preventiva podrá: «contribuir a la finalidad de prevenir el daño».

El molde diseñado por el Tribunal Constitucional fue completado por el Tribunal Supremo en la sentencia del Tribunal Supremo, de 5 de octubre 2017, al aportar un criterio objetivo para reparar el daño causado en los supuestos descritos. Para ello el módulo cuantitativo vendrá determinado por la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden Social, de manera que el importe del daño indemnizable coincidirá con el que resultaría de aplicación a la infracción generadora del comportamiento determinante del acoso. Se alcanza así, por fin, una fórmula efectiva para que el acoso laboral no quede diluido a través de situaciones de prueba inaccesible para las víctimas.

En el nuevo modelo, que se consolida el artículo 183.3 LRJS, se establece que la indemnización por daño moral basada en el incumplimiento de derechos fundamentales «será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales».

En el párrafo 1º del precepto se indica que si se declara la vulneración de un derecho de carácter fundamental «el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante». En su párrafo 2º se concreta que el tribunal –sin omitir su obligación- debe pronunciarse sobre la cuantía del daño, procediendo a su determinación prudencial, si «la prueba de su importe exacto» viene a resultar excesivamente «difícil o costosa».

El importe de la reparación del daño podrá comprender dos criterios diferenciales:

- 1º) Desde una perspectiva reparadora persigue: «resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión»,
- y 2) Desde una perspectiva preventiva podrá: «contribuir a la finalidad de prevenir el daño».

El párrafo 3º, por último, consagra la compatibilidad de las indemnizaciones que aparecen en el Estatuto de los Trabajadores con aquellas que pretenden reparar y prevenir el daño moral.

En aplicación de los nuevos criterios asentados la sentencia del Tribunal Supremo, núm. 1025/2017, de 19 de diciembre (RJ 2017\5973) expresa que, una vez constatada la vulneración de derechos fundamentales, la fijación de la reparación ha de concretarse de forma automática, sin que simultáneamente concurra la obligatoriedad de constatar un perjuicio económico. De este modo se elude la prueba diabólica que exigía, a la hora de fijar la indemnización derivada de las conductas transgresoras, una prueba exhaustiva del lucro cesante y daño emergente, y se articula una reparación automática al constatar la actividad trasgresora.

La doctrina jurisprudencial nos muestra ejemplos ilustrativos de la aplicación del nuevo criterio reparador. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Granada, num. 171/2018 de 25 enero (AS\2018\1513) fijó, en un supuesto en que se consideró acreditada una situación de acoso en el trabajo, una indemnización resarcitoria que ascendía a 38.731 €, de los cuales 20.000 € fueron fijados aplicando el criterio orientador de la LISOS, mientras que el resto se aplicó a la valoración del daño psíquico producido a la trabajadora demandante.

Más recientemente se ha producido otro precedente destacable también procedente del STJ Andalucía/Granada de 18 de julio de 2019, nº de Recurso: 13/2019. En este caso la trabajadora demandante prestaba servicios en una farmacia llevando a cabo las funciones propias de una “farmacéutica” siendo las mismas, entre otras, las de venta de productos farmacéuticos y parafarmacia. A partir de que la trabajadora solicita la reducción de la jornada laboral para el cuidado de hijo es víctima de distintos y reiterados actos vejatorios por parte del hermano del empleador (también empleado de la empresa); entre ellos “pisotones codazos e distintas increpaciones”, llegándose a insinuar que los medicamentos que faltaban eran sustraídos por la trabajadora.

En el contexto de la situación descrita la empleada sufrió procesos de incapacidad temporal por ansiedad, tratados con ansiolíticos y antidepresivos. Pese a que el Juzgado de lo Social sólo estimó la extinción indemnizada del contrato instada por la trabajadora por los incumplimientos empresariales, omitió la indemnización adicional solicitada por daños morales. La Sala, finalmente, recogió la doctrina del Tribunal Supremo y Constitucional en virtud de la cual se ha de entender objetivado el derecho a indemnización cuando concurre de forma acreditada la infracción de derechos fundamentales. Así estimó como procedente una indemnización global de 25.000 €, desglosada en: a) 5500 € como lucro cesante, importe asociado a las cantidades dejadas de percibir durante el tiempo de baja de la trabajadora; b) la cuantía de 14.500 € en concepto de perjuicios económicos derivados de 480 días de baja hasta la extinción contractual a razón de 30,15 €/día y c) el importe de 5000 € en concepto de daño moral; cuantías que se ajustan a los parámetros razonables de indemnización según se contiene en los hechos probados de la sentencia de instancia.

Como se aprecia, en este caso, el criterio de cálculo utilizada como referencia en la reclamación aplica el criterio orientativo previsto en la LISOS identificando la cuantía del daño indemnizable con la cuantía correspondiente a la infracción empresarial (sentencia citada del Tribunal Supremo, de 5 de octubre 2017, Rec. 2497/2015, RJ\2017\4918). No obstante, habría que introducir el ligero matiz de que el criterio aplicable debería recurrir al artículo 8.13 bis LISOS (discriminación por razón de sexo asociada a la situación de maternidad o acoso por razón de sexo) al que corresponde una sanción baremada entre 6.251 € y 25.000 €. Dado que la Sala por este concepto solo fijó 5.000 €, parece adecuado considerar que la cantidad mínima a reconocer debería de haber ascendido a esos 6.251 €.

Salta a la vista, por otro lado, que la fijación de cantidades indemnizatorias asociadas al efecto disuasorio no suele acometerse por parte de los jueces sin previa petición de parte, razón que avala la necesidad de que quienes reclaman se planteen incluir este concepto expresamente contemplado en la norma procesal citada.

José Sánchez Pérez
Profesor ayudante doctor, Universidad de Granada.
josesanchez@ugr.es