

La dimisión provocada (art. 50 ET) por acoso moral requiere indemnización adicional: lo olvida la instancia, la suplicación lo recuerda

Comentario a la [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Granada 1848/2019, de 18 de julio](#)

José María Moreno Pérez

Abogado.

Profesor asociado. Universidad de Jaén.

1. Marco legal: voluntades del legislador y legal

El [artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores](#) (ET) habilita al trabajador a extinguir su relación de trabajo ante la inactividad de la empresa para acabar con comportamientos humillantes y ofensivos que dan lugar a situaciones de menoscabo de la dignidad del trabajador. La figura del empresario se erige como sujeto responsable por excelencia de la seguridad y salud en la empresa ([art. 20](#) en relación con el [art. 19.1 ET](#)). El [artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales](#) (LPRL) refuerza esa posición de garantía y le atribuye un deber de diligencia preventiva cualificada, de modo que no basta con cualquier medida para satisfacer esa obligación de protección eficaz. En última instancia se trata de una garantía dirigida a hacer efectivos nada menos que derechos fundamentales de la personalidad del trabajador ([arts. 10 y 15](#) Constitución española –CE–), como nos ha recordado la reciente Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 56/2019, de 6 de mayo.

El incumplimiento de esta exigente obligación de garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso, y en general psicosocialmente tóxicas, no solo conllevará la acción extintiva [artículo 50 del ET](#), induciendo al trabajador a dejar un ambiente insano (dimisión provocada), sino que ha de conllevar también una indemnización adicional. Y ello con la doble función que le atribuye a la misma el [artículo 183 de la Ley reguladora de la jurisdicción social](#) (LRJS): reparadora de forma íntegra de todos los daños derivados, vertebrando la respuesta indemnizatoria, de un lado, y disuasoria, ayudando a la prevención futura, de otro. Este estado de cosas jurídicas es ya suficientemente conocido en el plano dogmático,

Cómo citar: Moreno Pérez, J. M. (2019). La dimisión provocada (art. 50 ET) por acoso moral requiere indemnización adicional: lo olvida la instancia, la suplicación lo recuerda. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Granada 1848/2019, de 18 de julio. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 437-438, 189-193.

teórico. Pero, quienes nos dedicamos a la práctica forense, comprobamos cómo en el día a día queda relegado más de lo que sería deseable, incluso pensable. Por eso nuestra labor como abogados, amén de estudiosos del Derecho del trabajo, es confiar en el recurso para restablecer el derecho orillado por la instancia. Aquí cuento en primera persona una situación de ese tipo, afortunadamente, anticipo, con final feliz, lo que es especialmente satisfactorio, pues a menudo no sucede así.

2. El caso: síntesis del supuesto de hecho

La trabajadora formula demanda, que fue turnada al Juzgado de lo Social n.º 2 de Jaén, por extinción de la relación laboral ante el incumplimiento de las obligaciones del empresario al amparo del [artículo 50 del ET](#), solicitando la condena de la mercantil demandada al abono de la indemnización correspondiente al despido improcedente. Conjuntamente y toda vez que los incumplimientos empresariales han derivado en lesión de los derechos fundamentales, se solicita la indemnización resarcitoria derivada del daño patrimonial cesante (pérdida económica durante la baja), daño físico (en relación con la reparación de los días de baja) y moral sufridos por la trabajadora, todo ello y conforme a desglose por un importe de 25.000 euros.

A la fecha de la presentación de la demanda la trabajadora se encontraba de baja, pero con evidente probabilidad de que tuviera que incorporarse nuevamente a su puesto de trabajo. Con la finalidad de evitarlo se solicitó la adopción de la medida cautelar al amparo del [artículo 180 de la LRJS](#). La medida, solicitada desde la fecha de presentación de la demanda (11 de julio de 2018), no contó con resolución hasta su desestimación, mediante auto de fecha 1 de octubre de 2018, curiosamente después de celebrarse la vista del juicio. El juzgador de instancia se ampara para ello en la inminencia del fallo, pero sobre todo en el informe del Ministerio Fiscal que informó negativamente sobre la existencia de vulneración de derechos fundamentales.

La sentencia de instancia, de fecha 8 de octubre de 2018, estima la demanda de extinción interpuesta y declara extinguida, en la fecha de la resolución, la relación laboral que ligaba a las partes, condenando a la citada empresa a que abone a la actora la indemnización de 22.219 euros. Por el contrario, la sentencia desestima la demanda de tutela de derechos fundamentales absolviendo a la empresa respecto de las peticiones formuladas.

Paradójicamente, la sentencia sustenta la extinción de la relación laboral en un acoso laboral a la trabajadora, provocado por los incumplimientos del empresario, sin establecer nexo causal alguno con las lesiones a la integridad física y moral de la recurrente, quien había visto afectada su salud como consecuencia de tal actuación irregular. Curiosamente el relato de hechos probados de la sentencia es muy rico a la hora de describir algunas de las conductas sufridas por la trabajadora, se reconoce haber recibido «pisotones, codazos,

e increpaciones por parte de otro trabajador, fue zancadilleada, acusada de la falta de medicamentos, se abrían las cajoneras para que tropezara o era menospreciada con expresiones como que era una gamberra, etc.».

Sin embargo, es ante la lesión de la integridad moral y la dignidad de la persona y el resarcimiento económico de los daños materiales y económicos solicitado donde la sentencia de instancia adquiere un giro inesperado. Al llegar a esta dimensión, el juzgador se adentra en unas disquisiciones, bastante discutibles, que pretenden establecer un criterio gradualista en la vulneración de los derechos fundamentales, entendiéndolo que no toda conculcación afecta al contenido esencial del mismo, siendo relevantes solo cuando la vulneración tenga alcance constitucional y no siendo así para el juzgador, en el caso de autos, en correspondencia con el criterio del Ministerio Fiscal, desestima la acción indemnizatoria.

3. Doctrina de suplicación: razonamientos para el fallo revocatorio

Para la sala, los comportamientos que se han tenido en cuenta por el juzgador de instancia para acceder a la solicitud de extinción contractual evidencian el objetivo de atentar contra la dignidad y crear un entorno hostil e intimidatorio. Se trata, por tanto, de una clara situación de acoso mantenida durante un tiempo prolongado, ejercido por trabajadores de la empresa, sobre la persona de la trabajadora, desarrollada en el lugar de trabajo, con la finalidad obvia de destruir sus redes de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores, minar su reputación y encaminada a que acabe abandonando el lugar de trabajo. Afirma la sentencia que la empresa ha llevado a cabo un comportamiento que afecta directamente a la dignidad personal y a los sentimientos más profundos de la trabajadora, porque tal comportamiento no solo ha sido destructor, sino además malintencionado, y ha tenido su origen en las relaciones interpersonales existentes en el seno de la empresa.

Por otro lado, el ataque a la dignidad se deriva de forma directa de la intencionalidad de causar el daño el cual, por sí solo, deja a la víctima en situación de clara desventaja respecto a sus compañeros, afectando a necesidades básicas del individuo, del ser humano, como son la necesidad de formar y sentirse parte del grupo, y la necesidad de que esta pertenencia sea respetada. Ante tal situación no tiene duda el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de que resultan afectados principios íntimamente unidos a la dignidad, como son la igualdad y la solidaridad, en relación con los demás miembros del grupo humano que es la empresa. Todo ello sin olvidar las consecuencias físicas perjudiciales que pueden derivarse, constatadas en el presente caso en la baja laboral por ansiedad.

Estamos, pues, ante un comportamiento empresarial que excede los límites de la simple causa resolutoria contemplada en los apartados a) y c) del [artículo 50 del ET](#) para atentar contra el derecho consagrado en el [art. 15 de la CE](#) en relación con el [art. 10 de la CE](#),

lesionando así el derecho a la integridad moral y, directamente relacionado con el mismo, como valor espiritual y moral inherente a la persona, la dignidad del trabajador, entendida esta como el derecho de todas las personas a un trato que no contradiga su condición de ser racional igual y libre, capaz de determinar su conducta en relación consigo mismo y su entorno, esto es, la capacidad de autodeterminación consciente y responsable de la propia vida, así como el libre desarrollo de su personalidad.

Donde la sentencia adquiere una mayor relevancia es en el reconocimiento de la tutela resarcitoria de forma adicional a la del [artículo 50](#), aclarando a los operadores jurídicos que deben estar los unos atentos a su petición y los otros a su valoración en los fallos judiciales y a su estimación. La sala encuentra favorable acogida a la petición indemnizatoria adicional solicitada por la lesión del derecho fundamental invocado en virtud de lo establecido en la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 17 de mayo de 2006 (rec. 4372/2004), conforme a la cual no solo deben ser valorados los daños y perjuicios derivados de la extinción contractual ejercitada en la demanda rectora de autos, sino, también, los daños materiales y morales que comporta la enfermedad psíquica que, a consecuencia del comportamiento empresarial, tiene que soportar el trabajador que postula la extinción de su contrato laboral y que, por sí mismos, constituyen la violación de un derecho fundamental. Situaciones como la contemplada en el presente recurso han de valorarse con separación de los daños y perjuicios derivados de la extinción del contrato de trabajo y de aquellos otros inherentes a la lesión del derecho fundamental del trabajador que se concretan en el padecimiento psíquico derivado del comportamiento empresarial que genera la extinción contractual.

Desde nuestra responsabilidad de recurrentes, además de acreditar la vulneración de derechos fundamentales, establecimos las bases y elementos clave para la fijación del *quantum* indemnizatorio que reclamamos, justificando que corresponde ser aplicadas al supuesto concreto, ante las razones que de forma pertinente avalen y respalden dicha decisión. Por eso la sala, aun reconociendo la discrecionalidad de los tribunales para su fijación ante la ausencia de normas expresas para la fijación de la cantidad indemnizatoria, acepta la propuesta por nuestro recurso que distingue daño patrimonial cesante, perjuicio económico y daño moral.

En el lucro cesante estima la cantidad económica que la trabajadora dejó de cobrar de forma mensual durante los meses que duró su baja a razón de 300 euros mensuales. Atendiendo al perjuicio personal básico, concebido por la [Ley 35/2015, de 22 de septiembre](#), de reforma del sistema para la valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación, solicitamos 30,15 euros por cada uno de los 480 días que la trabajadora estuvo de baja hasta la efectiva extinción de la relación laboral.

Por último, distinguiendo entre daños físico-psíquicos, lucro cesante y daños morales, lo que pocas veces sucede, se adentra en el reconocimiento del daño moral aceptando la cantidad de 5.000 euros propuesta. Al fijar su posición doctrinal la sala nos recuerda que daños morales son aquellos que alcanzan a otras realidades extrapatrimoniales, bien

de naturaleza afectiva, como son los sentimientos, bien referidas al aspecto social, adoleciendo de relatividad e imprecisión forzosa, pero necesitados de compensación, incluyendo entre los mismos a aquellos que afectan al prestigio personal del trabajador, a su confianza y seguridad personal y profesional. Nos recuerda la sentencia que la existencia del daño moral no exige su prueba directa, vista la dificultad que ello entraña, por lo que es suficiente demostrar la existencia del acto que produce el daño, exigiendo también apuntar su dimensión subjetiva, debido a la proyección que tiene en los sentimientos y dimensión espiritual de quien la sufre.

4. Trascendencia de la doctrina más allá del fallo

Es evidente que la estimación del recurso tiene una primera consecuencia práctica de gran relieve para la actora. Le ha permitido obtener, junto a la indemnización por la extinción de la relación laboral, la indemnización derivada de la tutela de derechos fundamentales a cargo del empresario demandado. Pero tengo para mí que la doctrina que sienta va más allá del caso particular.

Primero, por su función pedagógica para casos futuros, en la medida en que el valor de doctrina de cuasi casación que tiene la suplicación influirá en las decisiones de decenas de magistrados y magistradas que se enfrenten a casos de este tipo, lamentablemente muy extendidos. Segundo, porque estoy convencido de que también sirve para devolver la confianza en la función de abogacía de las personas trabajadoras. Nuestra posición de defensa letrada, pese a las dificultades para su ejercicio diario, debe estar siempre animada por la convicción de que no solo tenemos razón jurídica, sino de que, con una buena argumentación, con afán de razonamiento, es posible que el tribunal termine dándonosla.

A menudo, ese reconocimiento de la razón jurídica pasa por la aceptación del relato de hechos que la sustenta. Pero la revisión de hechos probados no es fácil aquí. Como es sabido, en un recurso extraordinario, esta cuestión es tan vital como difícil. Pero estábamos convencidos de que había que lograrlo.

No tengo ninguna duda de que la revisión de elementos fácticos por la sala fue determinante, sobre todo en relación con los completos periodos de baja sufridos por la trabajadora hasta la extinción de la relación laboral. Del mismo modo, el dejar plena constancia de la diligencia jurídica de la trabajadora en todo momento, que tenía solicitada y en trámite el cambio de contingencia de enfermedad común a accidente de trabajo. En suma, si como jurista es satisfactorio comprobar que la lucha individual por el derecho justo sigue teniendo sentido, conforme a la admonición del maestro alemán (Ihering), como abogado es muy placentero sentir –no siempre sucede así, a menudo sucede lo contrario– la expresión de alivio que produce en la trabajadora la estimación de sus pretensiones tras la lamentable situación laboral vivida en la empresa.