

## ¿Acoso laboral o comportamiento irrespetuoso?

30-4-2017 | Wolters Kluwer

*Una sentencia dictada recientemente por el TSJ de Murcia estima el recurso de suplicación interpuesto por la empresa y resuelve que las expresiones que había utilizado el superior jerárquico para con su subordinado suponía una falta de desconsideración, pero no conllevan una responsabilidad para la empresa derivada de la vulneración de derechos fundamentales de ataque a la dignidad del trabajador.*

Jurisprudencia comentada

*TSJMU, Sala de lo Social, S 295/2017, 15 Mar. 2017 (Rec. 1017/2016)*



*Isabel Desviat.-* En sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Murcia el pasado 15 de marzo (LA LEY 25743/2017), la Sala configura los límites, a veces confusos, entre un comportamiento irrespetuoso y una vulneración de la dignidad del trabajador, siendo esencial a este respecto, el examen de los hechos probados.

### Antecedentes

El trabajador demandante prestaba servicios como cocinero-repostero, y según manifestó en su demanda, desde hacía años venía sufriendo por parte de un superior -Jefe de Pastelería- **todo tipo de expresiones de falta de respeto, insultos y vejaciones**, de este estilo "*si no estás conforme a Recursos Humanos y a la puta calle y sin un duro y que es una puta mierda*", además de calificativos - a él y a otra compañera- de "*inútiles, subnormales..*" Se interpusieron quejas a la empresa. El empleado se dio de baja por ansiedad.

La actuación de la empresa, según constaba en los hechos probados, era la de que "iba a hablar con él" pero nada más, sin constar que se abriera expediente o se investigara más.

Tras interponer la correspondiente demanda solicitando indemnización de daños y perjuicios por vulneración de derechos fundamentales, el **Juzgado de lo Social condenó a la empresa** a pagar 3.000 euros al empleado demandante, pero absolviendo al codemandado.

### **Revisión de los hechos probados por el Tribunal**

El Tribunal de suplicación, estimando la solicitud de la empresa recurrente, considera que en la sentencia recurrida se incluyeron hechos que fueron predeterminantes del fallo: así, por ejemplo y en lo relativo a la baja médica del trabajador, dato que es necesario para determinar la responsabilidad de la empresa, se constata que la empresa había adoptado medida cautelar como parte del protocolo de acoso laboral ante la solicitud del empleado. Parece que la empresa procedió de forma adecuada a solventar el problema.

Por otra parte, el empleado inició un proceso de IT por contingencias comunes; los informes médicos manifiestan que la situación de ansiedad derivada del entorno laboral solo se desprende de las propias manifestaciones del trabajador.

### **Utilización de expresiones inadecuadas dentro de un entorno laboral normal**

El superior inmediato del trabajador, según señala la Sala, **actuaba de forma incorrecta y utilizando expresiones inadecuadas**, lo que conlleva la necesidad de que la empresa realizara una actuación correctora, pero, **no por ello debe implicar una vulneración de derechos fundamentales por parte de la empresa**, porque esa actuación no fue consentida.

**El acoso laboral** precisa una **efectiva y seria presión psicológica**, ya sea de un superior o de un compañero, y que debe ser sentida por el acosado causando un **daño psíquico real** que le hace perder la posibilidad de una convivencia normal en su ámbito profesional.

En este caso, según el tribunal, el jefe se dirigía a sus subordinados levantando la voz, con expresiones como *"sois unos inútiles, subnormales, por sus cojones"*. Sin embargo **no consta que ello conllevara una vulneración de la dignidad del trabajador** admitida por la empresa. Se trata más bien de una falta de desconsideración y de trato, que no supone necesariamente para la empresa una responsabilidad derivada de la vulneración de derechos fundamentales.