

El empleado que acose, a juicio

Publicado por Expansión.com el **26/05/2008**, por **Belén Alandete. Madrid**

El Supremo establece por primera vez la necesidad de que una demanda por acoso laboral se dirija no sólo contra el empresario, sino contra todos aquellos que hayan intervenido en la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador.

El Supremo ha unificado la doctrina hasta ahora dispar de los TSJ en el orden social estableciendo que la demanda en defensa de los derechos fundamentales vulnerados por una situación de acoso laboral debe dirigirse, además de contra la empresa, contra el causante real, propio y directo del mobbing, el acosador.

La Sala estima la excepción de litis consorcio pasivo necesario, según la cual es preciso que tanto las responsabilidades de la empresa como del acosador se resuelvan en un único procedimiento. La sentencia afirma que en los supuestos en que el acoso laboral ha sido realizado, no por el empresario, sino por otro trabajador, no concuerda muy bien con la tutela de los derechos fundamentales dejar fuera del proceso al principal responsable del acoso.

El Tribunal basa su opinión en el artículo 180.1 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL), al que se remite el artículo 181, según el cual las sentencias que recaigan en un juicio por acoso deben declarar "la nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, Entidad o corporación pública o privada". De este precepto, la Sala extrae la conclusión de que se debe demandar no sólo a la empresa, "sino también a todas las personas o entidades, de cualquier clase que sean, que hayan intervenido de una forma u otra en la vulneración del derecho fundamental".

Con ello, el Tribunal pone fin a la demanda instada por una trabajadora que desde que fue contratada sufrió descalificaciones y agravios del encargado, situación que puso en conocimiento de su empresa antes de interponer la demanda. Anula, en consecuencia, todo el proceso y retrotrae las actuaciones hasta el momento de presentación de la demanda, para que la actora subsane el error y demande también al acosador.

Una vez determinada la necesidad de demandar al responsable directo del mobbing y a la empresa, el Supremo se cuestiona qué jurisdicción debe conocer de ese proceso. Con rotundidad establece que esta demanda se circunscribe al ámbito laboral, toda vez que "los hechos que se denuncian se produjeron en las órdenes, instrucciones, advertencias y controles que el encargado daba a la demandante por razón del trabajo que ésta tenía que llevar a cabo".

El Tribunal no ve ningún escollo en el artículo 2.a) de la LPL que determina las competencias del orden social, ya que "no excluye en absoluto del campo de acción del orden jurisdiccional social a las acciones que unos trabajadores puedan dirigir contra otros con base y a causa de sus respectivos contratos de trabajo".

La Sala a su vez hace referencia a una reciente sentencia del TC de 17 de diciembre de 2007 que trató una situación de acoso sexual efectuado también por el superior de la víctima. Esta sentencia proclama la competencia del orden social para conocer la tutela de derechos fundamentales derivado del acoso. (TS, 30/01/2008, Rº 2.543/2006)