

El trabajador que dimite por acoso tiene derecho a una indemnización adicional

Un tribunal condena a una farmacia a pagar 25 mil euros a una empleada embarazada a la que hicieron la vida imposible

Patricia Esteban

20 de septiembre de 2019

Una situación de acoso laboral comporta un menoscabo de los derechos fundamentales del trabajador, como son su dignidad personal e integridad moral, que provoca un daño moral indemnizable. Una compensación adicional e independiente a la que corresponde al empleado, en su caso, como consecuencia de su baja en la compañía por no poder seguir soportando dicha situación. Así lo establece una reciente sentencia del Tribunal de Justicia (TSJ) de Andalucía, que condena a una farmacia a abonar a una empleada 25.000 euros para compensar los daños económicos y psíquicos por el acoso al que fue sometida por sus compañeros. El tribunal andaluz admite el recurso de la mujer, y corrige así la sentencia de instancia que únicamente le reconoció la indemnización correspondiente a la extinción de la relación laboral, algo más de 22.000 euros.

La farmacéutica, que estaba embarazada y perdió al bebé, sufrió un trato vejatorio continuado por parte del hermano del dueño, que llegó a zancadillearla en increparla con expresiones como “lo que te ampara es la barriga que tienes” o “eres una gamberra”. Una situación de la que eran testigos otros compañeros, y que motivó que tuviera que coger varias bajas por ansiedad durante las que estuvo con tratamiento a base de antidepresivos y ansiolíticos. Un ambiente hostil y continuado en el tiempo que motivó que, después de más de dos años, solicitara la extinción voluntaria e indemnizada de su contrato. Un derecho que reconoce el Estatuto de los Trabajadores (ET) en el artículo 50, entre otros motivos, por “cualquier incumplimiento grave” de las obligaciones del empresario y que da derecho a la misma indemnización que corresponde por despido improcedente y la posibilidad de solicitar el paro. En su demanda solicitó, además, una compensación de 25.000 euros por los daños económicos y morales provocados por el acoso sufrido.

El juzgado, si bien reconoció el derecho de la trabajadora a abandonar la compañía con la correspondiente indemnización, absolvió a la farmacia de la demanda por vulneración de derechos fundamentales, cuestión que es recurrida ante el tribunal superior.

Comportamiento malintencionado

En su resolución, el TSJ andaluz rectifica la decisión del juzgado y le reprocha que, habiéndose probado el acoso laboral a la trabajadora, descartase la compensación por daño moral. La mujer, aportó, así mismo, documentación al respecto, en la que se demostraba que, además del daño físico y moral, dicha situación le produjo una pérdida económica de 300 euros mensuales. “Es incongruente”, censura el tribunal, declarar la extinción de la relación laboral, sustentada en el acoso a la trabajadora, por incumplimiento del empresario (dada su posición de garante), y no admitir las consecuencias que tuvo dicha situación para su salud.

Según el tribunal, “el comportamiento empresarial, excede los límites de la simple causa resolutoria”, y atentó contra la dignidad e integridad moral de la empleada. Tal y como expresan los magistrados, “solo hay que acudir al relato de los hechos probados” para constatar una “clara situación de acoso” mantenida durante un tiempo prolongado. Pisotones, codazos, zancadillas y demás actuaciones, cuyo objetivo era crear un ambiente hostil y que “acabase abandonando el lugar de trabajo”. Un comportamiento, añaden los magistrados, “malintencionado” y “destructor”, que tuvo su origen en las relaciones interpersonales en el seno de la empresa y que llegó a afectar a su salud.

Una vez acreditada la situación de acoso laboral y declarada la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, no es necesario probar el daño moral, que se presume según ha establecido el Tribunal Supremo,

aunque sí es preciso alegar las razones que justifiquen su indemnización. Son los jueces, añade el TSJ, los que determinan su cuantía, conforme a las circunstancias y pautas indemnizatorias admitidas. En este caso, concluye, dado que el juzgado rechazó esta compensación, considera adecuada la cantidad propuesta por la trabajadora, 25.000 euros, que incluyen los perjuicios económicos que le ocasionó dicha situación (5.500 euros de lucro cesante, y otros 14.500 por los días que estuvo de baja), así como el daño moral (valorado en 5.000 euros).