

STC 56/2019, de 6 de maig

*Assejament laboral consistent en la marginació professional d'un empleat públic (accés al text de la sentència)*

Un ministeri va crear un **nou lloc de treball** de "vocal assessor" **sense cap àmbit d'atribucions** en una de les seves gerències. Es va **adjudicar a un funcionari**, el qual va trobar-se **per un llarg període de temps** (més d'un any i mig) **en aquesta situació d'absència de comeses professionals**, sense informació de les seves funcions ni assignació de tasques i sense cap convocatòria a reunions de treball. L'afectat va sol·licitar reiteradament l'assignació de responsabilitats i, en no ser ateses les seves peticions, **va denunciar la seva situació conforme el Protocol d'actuació front l'assejament laboral de l'Administració en què prestava serveis** (acordat en Mesa general de negociació). Aquesta denúncia **va ser objecte d'arxiu**, ja que malgrat es va reconèixer que l'empleat es trobava en la situació descrita, es va entendre que no s'havia produït violència psicològica, element pretesament necessari per qualificar la conducta com a assejament laboral.

Abans d'arribar l'assumpte al TC, el denunciant va activar dos processos judicials en què, si bé no va obtenir un pronunciament favorable als seus interessos, es va considerar demostrada la seva situació de marginació professional prolongada. El TC, finalment, **entén vulnerat el dret a la integritat moral de l'art. 15 de la *Constitución* (CE)**.

Recorda el TC, en primer lloc, en què consisteix l'assejament laboral i com s'ha anat adquirint major conscienciació sobre aquest. Així mateix, **respecte de l'esmentat protocol d'actuació** front a l'assejament laboral, **assenyala la literalitat d'una de les "conductes típiques"**: "deixar el treballador de manera continuada sense ocupació efectiva, o incomunicat, sense cap causa que ho justifiqui".

Des del punt de vista constitucional, prossegueix, **aquestes situacions d'assejament laboral**, en la mesura que tenen per finalitat o com a resultat atemptar o posar en perill la integritat de l'empleat, **concerneixen al reconeixement constitucional de la dignitat de la persona, el seu dret a la integritat física i moral i la prohibició de tractes degradants dels arts. 10.1 i 15 CE**. No obstant, en poder aparèixer l'assejament laboral de molt variades formes, és possible que es vegin involucrats d'altres drets fonamentals. El recurrent va afirmar que es vulnerava també el dret d'accés en condicions d'igualtat a les funcions i càrrecs públics de l'art. 23.2 CE.

Respecte d'aquest últim dret, entén el TC que, si bé s'estén a l'accés a llocs funcionaris, la permanència en ells i al desenvolupament de la carrera administrativa, sempre és una especificació del dret a la igualtat de l'art. 14 CE. Així doncs, **el dret al desenvolupament efectiu de tasques corresponents a la condició professional de l'art. 14.a) EBEP no forma part del contingut de l'art. 23.2 CE**.

**Quant al dret a la integritat física i moral**, el Tribunal argumenta el següent:

- **Aquest dret de l'art. 15 CE**, en atenció a la seva relativitat històrica i el seu caràcter obert, **s'ha projectat també sobre les relacions laborals**, específicament respecte del problema de l'assejament laboral, conforme a la jurisprudència constitucional. Segons aquesta, es pot apreciar que la inactivitat laboral prolongada a què va ser sotmès el treballador involucra inequívocament el seu dret fonamental a la integritat moral i a la prohibició de tractes degradants.
- D'acord amb la doctrina que exposa sobre l'art. 15 CE, **per valorar si s'ha vulnerat el dret a la integritat moral cal determinar els següents extrems**: si la

conducta és deliberada o, almenys, està adequadament connectada amb el resultat lesiu; si ha causat a la víctima patiment físic, psíquic o moral o como a mínim existia la potencialitat que així fos; i si va respondre a la finalitat de vexar, humiliar o envilir o era objectivament idònia per produir el resultat. Tot això tenint en compte que al TC no li correspon elaborar un concepte d'assetjament laboral, sinó interpretar el concepte constitucional de "tracte degradant" i el més ampli d'integritat moral".

- Aplicant la doctrina descrita al cas en concret, resulta que **la inactivitat professional no va ser accidental**. L'Administració, si no ha volgut propiciar-la ha pretès, si més no quan ja s'ha produït, mantenir-la i prolongar-la, conforme els **amplis indicis del seu caràcter intencional**. Fins i tot l'Advocacia de l'Estat ha donat per certa la situació de postergació. Tampoc es pot perdre de vista que la protecció de drets fonamentals no ha de quedar supeditada a "la indagació de factors psicològics i subjectius de molt difícil control". No se sap si la dita inactivitat va ser ordenada o no per un alt càrrec; però **és força diferent l'exigència de responsabilitats disciplinàries o penals**, respecte de les quals pot ser decisiu determinar-ne l'autoria, **de la vulneració del dret a la integritat moral, per a la qual n'hi ha prou amb atribuir-la a l'Administració**.
- **No consten motius que puguin explicar el comportament de l'Administració**, però sí se sap que ha estat incapaç d'esgrimir una mínima justificació racional. **No es poden acceptar els seus dos únics arguments: la dificultat d'assignar un destí al personal funcionari que cessa després de les eleccions generals, i la disminució de la càrrega de treball de la gerència** (perquè la resta de funcionaris sí tenien atribucions).
- En no concórrer cap motiu legítim, el tracte dispensat va incórrer en abús de poder o arbitrarietat. En suma, **l'Administració, deliberadament, sense cap finalitat o objectiu legítim, amb abús de poder o arbitrarietat, va marginal laboralment l'afectat per un llarg període de temps, pel que cal concloure que ha dispensat un tracte degradant contrari al dret a la integritat moral**. Si hi hagués mancat el component vexatori, el tracte no s'hauria pogut considerar degradant però, en absència de cobertura legal i d'objectiu legítim, s'hauria incomplert el cànon de proporcionalitat i s'hagués vulnerat igualment el dret a la integritat moral.
- **El procediment administratiu a què es referia el protocol era l'instrument idoni per ara corregir la vulneració**, tenint en compte l'encaix de l'actuació de l'Administració en la conducta típica.