

STC 56/2019, de 6 de mayo

*Acoso laboral consistente en la marginación profesional de un empleado público
(acceso al texto de la sentencia)*

Un ministerio creó un **nuevo puesto de trabajo** de "vocal asesor", **sin ningún ámbito de atribuciones**, en una de sus gerencias. Fue **adjudicado a un funcionario**, quien estuvo por **largo tiempo** (más de un año y medio) **en esta situación de ausencia de cometidos profesionales**, sin información de sus funciones ni asignación de tareas y sin ser convocado a reuniones de trabajo. El afectado solicitó en múltiples ocasiones la asignación de responsabilidades y, al no ser atendidas sus peticiones, **denunció su situación conforme al Protocolo de actuación frente al acoso laboral de la administración en que prestaba servicios** (acordado en Mesa general de negociación). Dicha denuncia **se archivó**, porque si bien aun reconociéndose que el empleado se encontraba en la situación descrita, se entendió que no concurría violencia psicológica como elemento supuestamente necesario para calificar la conducta de acoso laboral.

Antes de llegar el asunto al TC, el denunciante activó dos procesos judiciales en que no obtuvo ningún pronunciamiento favorable a sus intereses, pero se consideró demostrada su situación de marginación profesional prolongada. El TC, finalmente, **entiende vulnerado el derecho a la integridad moral del art. 15 de la Constitución** (CE).

El TC recuerda, en primer término, en qué consiste el acoso laboral y cómo se ha ido adquiriendo mayor concienciación sobre él. Asimismo, **respecto del mencionado protocolo de actuación** frente al acoso laboral, **señala la literalidad de una de las "conductas típicas"** del mismo: "dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique".

Desde el punto de vista constitucional, prosigue, **estas situaciones de acoso laboral**, en la medida en que tienen por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad del empleado, **conciernen al reconocimiento constitucional de la dignidad de la persona, su derecho a la integridad física y moral y la prohibición de tratos degradantes de los arts. 10.1 y 15 CE**. No obstante, al poder aparecer el acoso laboral de muy variadas maneras, es posible que se vean involucrados otros derechos fundamentales. El recurrente afirmó que se vulneraba también el derecho de acceso en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos del art. 23.2 CE.

Respecto de este último derecho, entiende el TC que si bien se extiende al acceso a puestos funcionariales, su permanencia en ellos y al desarrollo de la carrera administrativa, siempre es una especificación del derecho a la igualdad del art. 14 CE. Así pues, **el derecho al desempeño efectivo de tareas correspondientes a la propia condición profesional del art. 14.a) EBEP no forma parte del contenido del art. 23.2 CE**.

En cuanto al derecho a la integridad física y moral, el Tribunal argumenta lo siguiente:

- **Ese derecho del art. 15 CE**, gracias a su relatividad histórica y su carácter abierto, **se ha proyectado también sobre las relaciones laborales**, específicamente respecto del problema del acoso laboral, conforme a la jurisprudencia constitucional. A la vista de ella, cabe apreciar que la inactividad laboral prolongada a que fue sometido el trabajador involucra inequívocamente su derecho fundamental a la integridad moral y a la prohibición de tratos degradantes.

- De acuerdo con la doctrina que expone acerca del art. 15 CE, **para valorar si se ha vulnerado el derecho a la integridad moral hay que determinar los siguientes extremos:** si la conducta es deliberada o, al menos, está adecuadamente conectada con el resultado lesivo; si ha causado a la víctima padecimiento físico, psíquico o moral o como mínimo encerraba la potencialidad de hacerlo; y si respondió al fin de vejar, humillar o envilecer o era objetivamente idónea para producir el resultado. Todo ello teniendo en cuenta que al TC no le corresponde elaborar un concepto de "acoso laboral", sino interpretar el concepto constitucional de "trato degradante" y el más amplio de "integridad moral".
- Aplicando lo descrito al caso en concreto, resulta que **la inactividad profesional no fue accidental.** La Administración, si no ha querido propiciarla ha pretendido, por lo menos una vez producida, mantenerla y prolongarla, conforme a **los amplios indicios que constan de su carácter intencional, no casual.** Incluso la Abogacía del Estado ha dado por cierta la situación de postergación. Tampoco puede perderse de vista que la protección de derechos fundamentales no ha de quedar supeditada a "la indagación de factores psicológicos y subjetivos de arduo control". No se sabe si dicha inactividad fue ordenada o no por un alto cargo, pero **es muy distinta la exigencia de responsabilidades disciplinarias o penales,** para las que puede ser decisivo determinar la autoría, **de la vulneración del derecho a la integridad moral, siendo suficiente que se atribuya a la Administración.**
- **No constan los motivos que pudieran explicar el comportamiento de la Administración,** pero sí se sabe que ha sido incapaz de esgrimir una mínima justificación racional. **No pueden aceptarse sus dos únicos argumentos: la dificultad de asignar un destino al personal funcionario que cesa tras las elecciones generales y la disminución de la carga de trabajo de la gerencia** (porque el resto de funcionarios sí tenían atribuciones).
- Al no concurrir motivo legítimo, el trato dispensado incurrió en abuso de poder o arbitrariedad. En suma, **la Administración, deliberadamente, sin finalidad u objetivo legítimo, con abuso de poder o arbitrariedad, marginó laboralmente al afectado por largo periodo de tiempo, por lo que procede concluir que ha dispensado un trato degradante contrario al derecho a la integridad moral.** Es más, aunque hubiera faltado el componente vejatorio, el trato no se habría podido considerar degradante pero, en ausencia de cobertura legal y de objetivo legítimo, se habría incumplido el canon de proporcionalidad y se hubiera vulnerado igualmente el derecho a la integridad moral.
- **El procedimiento administrativo a que se refería el protocolo era el idóneo para corregir la vulneración,** teniendo en cuenta el encaje de la actuación de la Administración en la conducta típica.