

Demandar a la empresa por acoso ya no blindará frente al despido

El Tribunal Superior de Justicia de Valencia estima que el derecho a pleitear contra la empresa no impide que la compañía pueda extinguir el contrato si demuestra que la demanda fue temeraria o que el trabajador deterioró las relaciones laborales.

Mercedes Serraller. Madrid

El trabajador que sospechaba que su despido era inminente y que demandaba a la empresa por acoso laboral ya no estará protegido de forma automática. Así lo entiende el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (TSJCV) en una sentencia que favorece a las empresas que prueben que la demanda de su empleado era temeraria y que había causas razonables para despedir.

Este fallo llega en un momento en el que la Jurisdicción Social se enfrenta a una "epidemia" de demandas de trabajadores que se amparan en el derecho constitucional de indemnidad, y en el que las discriminaciones a embarazadas, por razón de sexo o edad, se convierten en norma en vez de excepción. Así lo creen los expertos consultados por este diario.

Los hechos atañen a una empleada que demandó por acoso (*mobbing*) a una empresa y acusó de malos tratos a algunos de sus directivos. La trabajadora no sólo perdió esta primera demanda, sino que el juez incluso la condenó por temeridad.

La compañía despidió a la trabajadora más tarde por tres motivos: por haber presentado una demanda temeraria en la que injuriaba a sus directivos, por el control y fiscalización del trabajo de sus compañeros y por haberse metido sin permiso en el ordenador de uno de ellos (lo que se llama un *despido poli-*



La Jurisdicción Social se enfrenta a numerosos litigios por derechos fundamentales

causa). Sin embargo, la empresa reconoció la improcedencia del despido y depositó la correspondiente indemnización.

A su vez, la trabajadora demandó a la empresa de nuevo, ahora por despido nulo, y solicitó su readmisión.

Aunque se acredita que lo segundo es cierto (que la empleada se introdujo sin permi-

Diferencia entre 'mobbing' y estrés laboral

El Tribunal Superior de Justicia de Galicia ha destacado que hay que distinguir entre la figura de hostigamiento como el acoso laboral o *mobbing* y el síndrome del quemado (*burn out*) o estrés laboral (ver EXPANSIÓN del pasado 7 de junio). Así, el acoso laboral se define como aquella conducta abusiva o de violencia psicológica a la que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral. Por ello, tiene las notas de "frecuencia, intensidad y permanencia", y se manifiesta en comportamientos que lesionan la dignidad o integridad psíquica del trabajador y ponen en peligro o degradan sus condiciones de trabajo. La sentencia explica que el hostigamiento psicológico es distinto al defectuoso ejercicio de las facultades empresariales.

so, y en contra de las normas, en el ordenador de un compañero), la sentencia del Juzgado de lo Social declaró la nulidad del despido por entender que se había vulnerado su derecho a la tutela judicial efectiva en su vertiente de derecho a la indemnidad del trabajador, el artículo 24 de la Constitución (es decir, a no sufrir un perjuicio por haber

demandado), y ello a pesar de que la demanda fue temeraria. Es decir, el fallo de primera instancia avaló que demandar temerariamente blindará frente a un despido. Este criterio ha sido ahora corregido por la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana.

Según recoge la sentencia, la empleada aseguró en sus demandas que los directivos de la empresa le dijeron que "la querían ver tirada por el suelo" y que la iban a "acosar".

Por su parte, la Dirección de la empresa declaró que "verter las injurias relatadas en la demanda suponía una violación de la obligación de lealtad que debe presidir la relación laboral" y, en consecuencia, habían "perdido la confianza depositada en la trabajadora" y consideraban que había atentado contra los valores éticos imprescindibles para seguir trabajando en la compañía y que la relación entre ambos era insostenible.

Asimismo, los responsables de la empresa explicaron que la empleada se había dedicado en los últimos tiempos a controlar y fiscalizar el trabajo de sus compañeros. Por ejemplo, envió un correo electrónico a uno de sus responsables en el que le "ordena" que revise las tareas de una compañera. Además, sus jefes no se atrevían a criticar su trabajo por miedo a posibles demandas. También remitió un *mail* a sus superiores en el que aseguraba que recibía amenazas de la responsable de Recursos Humanos.

De esta forma, el TSJCV concluye que "la garantía de indemnidad no puede alcanzar a quien ha ejercido de forma temeraria acciones judiciales frente a la empresa". Así, prosigue el Tribunal, "el Código Civil dispone que la ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial del mismo, y no cabe duda de que la temeridad en el ejercicio de la pretensión supone una manifestación de abuso de derecho y, en la misma medida, el quebrantamiento de la buena fe contractual que es un principio rector de las relaciones laborales".

Por último, el TSJ insiste que, "a la vista de los hechos declarados probados por la sentencia recurrida, cabe concluir que el despido de la trabajadora no constituye una represalia por el ejercicio legítimo de un derecho fundamental como es el acceso a los jueces y a los tribunales, sino que tiene su razón de ser en el deterioro de las relaciones de la demandante con su entorno de trabajo, de los que son manifestación la presentación de una demanda sin respaldo probatorio [...] y la vulneración de las normas internas de la empresa".

* El TSJ entiende que el despido no fue una represalia.

 Expansion.com

Consulte la sentencia completa en www.expansion.com

LA OPINIÓN DEL EXPERTO ROMÁN GIL DE ALBURQUERQUE Socio de Sagardoy Abogados

La temeridad no protege

Esta sentencia es expresiva del límite que la buena fe impone a la pretensión de un trabajador de verse protegido por un abusivo ejercicio de su derecho a acudir a los tribunales. En concreto, por haber formulado una demanda por *mobbing* objetivamente ofensiva para otros empleados a los que acusaba, con gruesos términos, de acoso, sin la mínima prueba, siendo condenado por temeridad.

La garantía de indemnidad, constitucionalmente reconocida como derecho fundamental, imposibilita la adopción por parte de un empleador de medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador encaminadas a obtener la tutela de sus derechos. Un empleado no puede ser despedido por haber reclamado contra su empresa, y ello aún cuando su demanda se viese desestimada. La sen-

tencia determina un límite para tal protección, que no es otro que el del ejercicio abusivo (con ligereza, sin pruebas) del derecho a reclamar.

El Alto Tribunal ha impedido que gratuitas y vejatorias afirmaciones puedan añadir a su condición de ofensas la de escudo protector frente a la comprensible reacción del perjudicado. Una acusación gratuita es reprochable, nunca causa de privilegios. Es im-

portante recordarlo cuando la necesaria protección cada vez más reforzada del ejercicio de los derechos fundamentales (y que, en los casos de despido, aboca a la readmisión del trabajador) puede dar lugar -y así acaece demasiado frecuentemente- a formular demandas abusivas de las que se espera, incluso en la conciencia de su carencia de fundamento y de veracidad, que desplieguen un paraguas pro-

tector de una relación laboral que tal vez estuviera ya amenazada por otras causas.

Hasta en el ejercicio naturalmente conflictivo de una acción judicial es exigible la actuación conforme a valoraciones éticas que, por difíciles que sean de concretar, son fundamentales para sostener una convivencia civilizada. De ahí que el Supremo haya declarado que al infringir el deber que nos impone la bue-

na fe contractual se está quebrando un principio básico del ordenamiento y de la vida social desde el instante en que uno de los contratantes afecta al buen orden inherente a un actuar honorable, razonable y honrado; en definitiva, digno de una confianza que difícilmente merece quien demanda temerariamente, excluyendo su acción de la protección reservada a quien ejerce sus derechos de buena fe.