

nueva ley en vigor a partir de diciembre

## El acoso laboral se deja oír en lo Social

La nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social que entrará en vigor el próximo diciembre entrega a los juzgados de lo Social los delitos que se denuncien por incumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales, en el ámbito privado y también en el público. Este cambio supone que las reclamaciones por mobbing de los médicos estatutarios serán juzgadas como supuestos delitos contra la seguridad en el trabajo y no por violación de un derecho fundamental, como veía haciéndose hasta ahora, lo que conllevará indemnizaciones mayores.

Soledad Valle | 26/10/2011 00:00

---



Los riesgos psicosociales del trabajador no están bien recogidos en nuestra legislación laboral, como lo demuestra que el mobbing o acoso en el trabajo no aparezca en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y el Estatuto de los Trabajadores lo recoja en términos genéricos. Sin embargo, esta situación está cambiando: la Dirección General de la Inspección de Trabajo ha aprobado unos criterios técnicos que recogen el mobbing como delito.

Alfredo Montoya Melgar, catedrático del Derecho del Trabajo, hizo esta reflexión ante los médicos y abogados que asistieron a la jornada sobre mobbing que se celebró en la XVIII edición del Congreso de Derecho Sanitario en Madrid.

La última muestra de este cambio de tendencia viene de la mano de la nueva Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social, que se publicó en el *Boletín Oficial del Estado* el pasado 11 de octubre y que entrará en vigor el próximo diciembre.

### **Cambio de jurisdicción**

La norma traslada al ámbito de los juzgados de lo Social las demandas de conflictos en materia de prevención de riesgos laborales que emprendan los médicos tanto de la sanidad pública como de la privada, y, además, esta misma jurisdicción será la que fije la cuantía indemnizatoria incluso cuando la parte imputada sea la Administración, algo que hasta ahora se resolvía en la vía contenciosa-administrativa.

- La legislación fija menos indemnizaciones por violar derechos fundamentales que por atentar contra la prevención de riesgos laborales

Milagros Calvo Ibarlucea, magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, ya advirtió que con esta novedad legislativa llegarían más casos médicos a su jurisdicción ([ver DM del 24-X-2011](#)).

Ante el nuevo contexto cabe preguntarse en qué medida va a beneficiar este cambio al trabajador que reclame por acoso laboral. Según el catedrático, esta modificación muestra una mayor sensibilidad social a este tipo de conductas y una nueva consideración sobre el bien jurídico que hay que proteger.

Las condenas por acoso laboral se fundamentan en una violación de la dignidad del trabajador y de su derecho al honor y a la intimidad. Sin embargo, existe otra tendencia legislativa y judicial que considera que la supuesta víctima, el empleado demandante, ha sido privado de su derecho a la seguridad y a la salud en el trabajo.

- Hasta ahora la vía Contencioso-administrativa juzgaba las demandas por 'mobbing' presentadas contra la Administración

Según aclara Montoya, y por muy sorprendente que resulte, la legislación española reconoce unas indemnizaciones de menor cuantía para los casos de violación de un derecho fundamental, como es el de la dignidad, que por los delitos cometidos contra la seguridad en el trabajo.

"Las condenas por acoso laboral, concebido como un delito contra un derecho fundamental, pueden conllevar indemnizaciones que van de 6.251 euros a 187.000 euros, aproximadamente, frente al mismo delito interpretado como una infracción contra la seguridad en el trabajo, que puede ser condenado con cantidades que van de 40.000 euros a 819.880 euros", señala Montoya.

Es decir, que este cambio de jurisdicción hará posible penas económicas más duras para los acosadores, ya sea una entidad pública o una empresa privada.

Pero este tipo de acusaciones no son fáciles de demostrar en los tribunales. José Manuel Solla, presidente de la Fundación SEMG-Solidaria, apunta que para poder considerar que una persona es víctima de un mobbing es necesario que "exista una organización que participe en el acoso laboral del trabajador, que esta situación se prolongue a lo largo de varios meses [la

jurisprudencia se inclina por establecer un mínimo de seis meses] y que como consecuencia de este acoso el empleado muestre una degradación de todas sus facetas como individuo, desde los aspectos psicológicos hasta los físicos". Esta definición convierte a los empleados de las administraciones sanitarias en un colectivo especialmente vulnerable a este tipo de delitos, al formar parte de una gran organización.

Antonio Díez Murciano, médico ginecólogo y representante de CSIF-Andalucía, participó en la demanda por mobbing emprendida por un grupo de médicos del servicio de Ginecología de un hospital de Andalucía contra un directivo. Después de más de tres años de lucha, los tribunales le dieron la razón relegando de su puesto al médico del Servicio Andaluz de Salud (SAS) contra el que se dirigían las acusaciones.

La experiencia de Díez Murciano en este proceso confirma la dificultad de que las denuncias de acoso prosperen en los tribunales: "en Andalucía sólo conozco tres casos de mobbing que se han juzgado y se han ganado".

### **Condena al SAS**

La última de estas resoluciones ha sido la pronunciada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, que ha desestimado la reclamación del SAS contra el fallo del juzgado de lo Contencioso-administrativo número 1 de Granada que le condenó por mobbing.

Una facultativo, médico del servicio de Admisión y Documentación en un hospital de Granada, denunció que era víctima de acoso laboral en su trabajo después de que reclamara que se estaban cometiendo irregularidades en la gestión de las listas de espera quirúrgicas del hospital en el que trabaja.

El juez de instancia le dio la razón a la médico y ahora hace lo mismo el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. La sentencia condena al SAS a pagar una indemnización de 120.000 euros a la médico demandante en concepto de reparación del daño moral.

### **Extinción del contrato**

Hasta ahora los trabajadores que denunciaban una conducta por mobbing solían acudir al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores solicitando la extinción del contrato laboral por voluntad del trabajador. Entonces las resoluciones resolvían liquidar el contrato con una indemnización de 45 días por año trabajado. Sin embargo, la duda en estos casos era si además de la indemnización por despido, los trabajadores tenían derecho a ser compensados por el daño moral.

Pero ahora parece abrirse un nuevo cuaderno en blanco para escribir los criterios con los que la Sala Social del Tribunal Supremo resuelva las denuncias de acoso laboral que emprendan los médicos y que se considerarán incumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales. La prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo empiezan a ser una preocupación legal en un momento en el que abundan los ERE y el número de parados es histórico.

## **LA LETRA DE LA LEY**

---

### **Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. Artículo 2. Ámbito del orden jurisdiccional social**

Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan:

e) Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, tanto frente al empresario como frente a otros sujetos obligados legal o convencionalmente, así como para conocer la impugnación de las actuaciones de las Administraciones públicas en dicha materia respecto de todos sus empleados, bien sean éstos funcionarios, personal estatutario de los servicios de salud o personal laboral, que podrán ejercer sus acciones, a estos fines en igualdad de condiciones con los trabajadores por cuenta ajena, incluida la reclamación de responsabilidad derivada de los daños sufridos como consecuencia del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales que forma parte de la relación funcional, estatutaria o laboral; y siempre sin perjuicio de las competencias plenas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones.