

Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Valladolid, 532/2006, de 2 de octubre

Condenada la empresa Matutano a indemnizar a un trabajador por acoso laboral

El Juzgado de lo Social núm. 2 de Valladolid ha estimado la demanda interpuesta por un trabajador contra la empresa Snack Ventures, SA (Matutano) por acoso laboral, declarando extinguida la relación laboral por voluntad del trabajador por incumplimiento del contrato, condenando a la empresa a abonar al actor la suma de 91.500 euros.

No se puede calificar de tensión normal la debida a una exigencia excesiva de productividad, con referencias despectivas a la edad de un trabajador y a un eventual descenso de ventas minando la autoestima, señalando todas las semanas que no hace una a derechas, llamándolo a su despacho del cual, según sus compañeros, salía hecho un manojo de nervios y a veces llorando y al que después de años de servicio satisfactorio le priva de su ruta y de sus mejores clientes, sin más justificación que una actitud de claro hostigamiento. El trabajador llegó a no tomar una baja por incapacidad temporal para no tener más problemas laborales.

También se han acreditado conductas que en modo alguno pueden calificarse de exigencias del trabajo, como decirle que no podía tomar más el café con los compañeros y no invitarlo a la comida de Navidad a la que asistía todos los años, según el supervisor, por estar de baja, cuando otros trabajadores que también estaban de baja sí fueron invitados.

En él se objetivan las notas de la evolución de los efectos del acoso: renuncia, confusión, duda, estrés, miedo y aislamiento. Eso le llevó a somatizar su sufrimiento: notable pérdida de peso, diarrea que cede en vacaciones y en la baja y se intensifica tras el alta, acentuación del cuadro ansioso y aparición de ideas pseudo paranoides.

Si para la empresa esto es el funcionamiento normal en las relaciones laborales es que desconoce los deberes que como empresario le competen. Por ello, no es extraño que el trabajador quisiera poner fin a su relación laboral, que tiene como origen un incumplimiento empresarial grave. Ante el final del periodo máximo de IT y con la perspectiva de volver a un entorno hostil, promueve la acción que da lugar al presente juicio, porque su empresa no cumple uno de sus deberes: respetar la dignidad e integridad del trabajador y tal incumplimiento tiene el efecto resolutorio que se pretende, con derecho a la indemnización que la ley establece para tal situación: 45 días por año trabajador, que con el salario y antigüedad del trabajador, asciende a 91.500 euros

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.—Con fecha 19 de julio de 2006 se presentó demanda que fue turnada a este Juzgado el día 21 en la que solicitaba sentencia estimando las pretensiones deducidas en la misma.

Segundo.—Admitida a trámite la demanda y señalados día y hora para la celebración del acto del juicio, éste tuvo lugar el día 26 de septiembre de 2006 en que comparecieron las partes y defensores que constan en el acta extendida al efecto y en el

que abierto el juicio se efectuaron las alegaciones y aclaraciones que fueron estimadas oportunas, practicándose las pruebas propuestas y admitidas en el mismo y cuantas incidencias tuvieron lugar, solicitándose en conclusiones sentencia de conformidad con sus respectivas pretensiones.

Tercero.—Que en la tramitación del presente juicio se han observado las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

Primero.—La parte actora don Rubén, de 50 años, viene trabajando para la empresa demandada SNACK VENTURES, S.A. (MATUTANO) con antigüedad de 18 de mayo de 1984, categoría vendedor autoventa y salario bruto mensual de 2.710,66 euros.

Segundo.—Al actor y al resto de sus compañeros vendedores se le establece por parte del supervisor de ventas y según instrucciones de la Dirección de la empresa un número de visitas diarias con venta de 32 para lo cual deben realizar jornadas de más de 12 horas. Desde al menos 2002 para la programación del trabajo se realizaban dos o tres reuniones semanales y en el transcurso de las cuales el supervisor comentaba delante de todos los vendedores que las cosas iban mal por culpa de dos personas, refiriéndose al actor y a V. A estos dos trabajadores les llamaba con frecuencia a su despacho y les reprendía si bajaban las ventas, les amenazaba con quitarles clientes que realizaban buenas compras, con mandar sus datos a los de arriba y sancionarles. En concreto a V. le sancionaron con amonestación y le dijo el supervisor que no se le ocurriera denunciar.

Al actor le llamaba inútil, le decía vete de mi vista que no te quiero ver eres una carga para la empresa no haces una a derechas tienes ya muchos años y no sabes hacer nada, a ver dónde vas a ir cuando me harte de ti y te eche a la calle.

Tercero.—El actor tenía adjudicada la ruta 7.99; con un itinerario y unos clientes que podían ser variados a decisión del supervisor y cuando empezó a tener problemas de salud se le quitaron clientes de fuera de la provincia de Valladolid. También se cambió la ruta retirándole establecimientos del centro de Valladolid y dándole el barrio de Delicias. Su ruta tenía adjudicados establecimientos del Polígono San Cristóbal y sin más explicación se le quitó un cliente al que más se facturaba en dicho polígono y se le adjudicó a otro vendedor.

Cuarto.—Tras las reuniones organizativas los compañeros de ventas solían ir a tomar café juntos y el Sr. J.L. le dijo al actor que no fuera con ellos, lo que así dejó de hacer.

Quinto.—Desde junio de 2002 el actor presenta cuadro diarreico que cede en vacaciones. La médica le propone la baja médica por I.T., pero él no la quiere tomar por no Tener conflictos en el trabajo.

En mayo de 2003 vuelve al médico con el mismo cuadro. El actor pierde peso de forma notable y no acude al médico para no faltar al trabajo. Va al médico de cabecera el 8 de enero de 2004 y refiere presión laboral y estrés, siendo remitido a salud mental.

El psiquiatra pauta tratamiento ansiolítico y propone I.T. que el actor rechaza.

El 21 de marzo de 2005 ingresa en el Hospital Clínico por dolor abdominal e inicia I.T. con fecha 22 de marzo de 2005.

El 6 de mayo se le da el alta laboral y cuando acude a trabajar se le notifica una sanción por haber perdido clientes y haber muchas devoluciones de mercancía en su ruta. Dicha sanción se notifica ya prescrita y se anula por la empresa.

El 26 de mayo de 2005 acude de nuevo a Urgencias con agravamiento de su cuadro de ansiedad e inicia el 2 de mayo nueva baja, situación en la que continúa a fecha de juicio.

El 31 de agosto de 2005 la psicóloga de la Mutua de la empresa omite un informe refiriendo que la sintomatología que presenta el actor (temblor, diarrea, dificultad para conciliar el sueño, pesadillas, miedo a salir de casa, a contestar el teléfono), es reactiva a presión y estrés laboral a raíz de una sanción por motivo injustificado, coacciones y amenazas por parte del encargado. La patología es compatible con un diagnóstico de trastorno adaptativo mixto con ansiedad y ánimo depresivo de seria intensidad.

A lo largo de estos meses la clínica se ha agravado, no sale de casa si no es acompañado por miedo a que le vea alguien de la empresa.

El 29 de junio de 2006 el psiquiatra (Dr. C.J.) emite un informe refiriendo que la sintomatología ansiosa fóbica y de inseguridad se desencadenó por la situación de posible acoso laboral.

Cuarto.—Todos los años, llegadas las fechas de Navidad los compañeros de Valladolid tienen una comida y el actor no fue convocado en la última.

Otros compañeros que también estaban de baja sí fueron llamados por L.J.L.

Quinto.—El diagnóstico actual es de trastorno delirante con ideas persecutorias. No coge el teléfono en casa y no sale si no es acompañado de su esposa.

Sexto.—Se intentó conciliación que resultó sin avenencia.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.—El relato de hechos probados resulta de la prueba documental aportada, y de los interrogatorios de partes, testigos y pericial practicadas en el acto del juicio, valoradas como establece el art. 97.2 de la LPL.

Segundo.—Con carácter previo el letrado de la demandada invocó la excepción de prescripción por haber transcurrido más de un año desde las conductas que constan en la demanda y ser de aplicación el plazo prescriptivo del art. 59 ET.

Tal aplicación plantea ciertas dudas en el ámbito del enjuiciamiento de hechos como los que constan en la demanda ya que se alude a unas causas y a unos efectos de cuya gravedad no ha tenido constancia efectiva el trabajador hasta que no se ha apartado del ámbito laboral y por ello es difícil determinar cuál es el dies a quo del plazo prescriptivo, pero en todo caso entre las conductas descritas en la demanda se hace referencia a la no invitación a la cena de Navidad, su acreditación, gravedad y alcance

se valorará al analizar el fondo del asunto pero nos sirve de referencia como último evento de un actuar continuado en el ámbito empresarial que ha conducido o así se alega en la demanda a una situación que es la que se invoca a efectos extintivos por lo que si tal conducta tuvo lugar en Navidad de 2005 se ha de concluir que no habiendo transcurrido un año cuando presentó la papeleta de conciliación no puede tener favorable acogida la excepción de prescripción alegada.

Tercero.—Respecto del fondo del asunto se ha de precisar que el incumplimiento empresarial que se invoca a efectos resolutorios es una situación de acoso moral o psicológico en el trabajo Heinz Heymann ha definido el mobbing término anglosajón empleada para la denominación de tal fenómeno como Una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana) durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Como se señala en el criterio Técnico 34/03 de la Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social El acoso psicológico persigue en última instancia la autoexclusión o el abandono del puesto de trabajo por parte de quien lo padece tras haber sido arrinconado o inutilizado a través de métodos más o menos sutiles y mediante un proceso lento de desgaste psicológico caracterizado por su continuidad en el tiempo.

Así pues se ha de ser muy escrupuloso en la valoración de las conductas y los resultados sin que por la gravedad de los efectos de cierta situación laboral se concluya con la calificación inadecuada de la conducta origen de los mismos.

Se opone la demandada a la estimación de la demanda alegando que no se ha de confundir la tensión normal de cualquier trabajo sometidos a control y programación con el acoso moral.

Lo cierto es que no se puede calificar de tensión normal la situación en la que exigidas al actor y los demás vendedores unos niveles de productividad que sólo puedan ser cumplidos en jornadas de más de diez horas se reprenda a dos compañeros entre los que está el actor imputándoles que si las cosas van mal es por ellos y presionando prevaleciendo de su facultad de cambiar listados de clientes y lo que es menos tolerable aún la utilización de expresiones vejatorias y referencias peyorativas a la edad del actor. La circunstancia de que se aluda a la edad del trabajador cuando se llega a la cincuentena dejando entrever las dificultades reales desgraciadamente de acceso a nuevo trabajo forma igualmente parte de esta conducta. Se hace este paréntesis porque como resultó de la prueba practicada un vendedor en situación análoga a la del actor optó por dejar la empresa y buscar otro trabajo; lo que no es baladí es que el otro trabajador tiene pocos más de 30 años y el actor 50.

Como se ve puede haber acoso sin daño psíquico y puede no haber acoso mediando un perjuicio para la salud. En el caso que nos ocupa se llega a la clara conclusión de que concurren ambos aspectos.

La Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso en el lugar de trabajo (2001/2339 (INI), publicada mediante Acta del 20 de septiembre de 2001, el Parlamento Europeo, hace una serie de consideraciones sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, así como

una serie de llamamientos tanto a empresarios, a la Comisión y al Consejo, a los Estados miembros y en general a las instituciones comunitarias ante la creciente alarma social que la situación del acoso psicológico en el lugar de trabajo está generando, poniendo de relieve las consecuencias perniciosas que tal situación genera en la salud, desembocando a menudo en enfermedades relacionadas con el estrés.

El grupo de estudio de Violencia en el Trabajo, de la Comisión Europea, ha definido el mobbing como el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo el efecto de hacerle el vacío.

Dicho comportamiento negativo, según los psiquiatras y psicólogos, puede plasmarse en:

- acciones contra la reputación o la dignidad del trabajador: aquí el actor es llamado inútil y se cuestiona su trabajo.
- contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole una cantidad excesiva, un trabajo difícil de realizar o innecesario o privándole de los medios necesarios para desarrollarlo se establecen exigencias de productividad y sin justificación se cambian rutas y se quitan clientes.
- acciones dirigidas a manipular la comunicación o la información, utilizando selectivamente la comunicación para reprender o amonestar y nunca para felicitar: es reprendido en las reuniones de trabajo.
- acciones de iniquidad mediante las cuales se establecen diferencias de trato, distribución no equitativa del trabajo o desigualdades.

Tales conductas han de ser reiteradas y continuadas en el tiempo para tener tal consideración.

En fin, se considera el acoso como una forma característica de estrés laboral, ocasionada por las relaciones interpersonales que se establecen en el centro de trabajo, donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior a la del trabajador afectado que percibe que sus hostigadores tienen la intención de causarle daño o mal, lo que convierte a la situación en especialmente estresante, sin que el individuo sepa cómo afrontar estas situaciones para modificar su entorno social, ni cómo controlar las reacciones emocionales que le produce dicho proceso, El fracaso en el afrontamiento de las situaciones y en el control de la ansiedad desencadena una patología propia del estrés, que se va cronificando y agravando progresivamente.

Uno de los graves obstáculos para atajar el acoso moral es que puede resultar de muy difícil objetivación porque aparecen implicadas, por un lado, las intenciones de los presuntos agresores con sus conductas y, por otro, la atribución que, de esas intenciones realiza el trabajador afectado, coincidiendo los expertos en salud mental en afirmar que en la problemática en que se puede ver envuelta la víctima, el objeto de análisis lo constituye la realidad psicológica del trabajador afectado.

Desde el punto de vista jurídico es lo cierto que los hechos que configuran el acoso moral que un trabajador puede padecer en su puesto de trabajo, son muy difíciles de probar por la víctima, dado que el acoso suele presentarse acompañado de un clima de aislamiento respecto de los propios compañeros, y concretarse en actos continuos de hostigamiento que poco a poco van minando la autoestima del trabajador, pero que son sólo valorables globalmente, tal dificultad no puede conducir a estimar presente el acoso en razón de sus resultados, por el contrario al pretenderse un efecto legal extintivo con derecho a indemnización la conducta ha de ser probada: en el caso que nos ocupa tal conducta global del supervisor consiste en una exigencia excesiva de productividad sin dar alternativa, con referencias despectivas a la edad del trabajador y a un eventual descenso de ventas minando la autoestima señalando que no hace una a derechas, así todas las semanas, llamándolo a su despacho del que según sus compañeros bajaba hecho un manojo de nervios y a veces llorando, al que después de años de servicio a satisfacción le priva en su ruta de clientes jugosos que hacen más compras sin que se justifiquen las razones de tales cambios sino en una actitud de claro hostigamiento. Que sean prácticas habituales en la delegación de Valladolid no excluye la calificación de incumplimiento empresarial y desde luego con respecto al actor se acreditó en el juicio que la presión era mayor y el hostigamiento claro: así lo declararon sus compañeros Sres. C.F. y V. Además se acreditan conductas que en modo alguno pueden calificarse de exigencias del trabajo cuales son el decirle que se acabó tomar el café con los compañeros y no llamarlo para la comida de Navidad a la que asistía todos los años por más que el supervisor quisiera justificar tal actuar en que el actor estuviera de baja ya que otros trabajadores en situación de baja sí fueron invitados. Ciertamente este último evento aisladamente no tiene relevancia alguna pero valorado en el contexto que se analiza no deja de ser revelador de este actuar globalmente considerado contra el trabajador.

Se pone así de relieve un actuar que merece la calificación de acoso laboral: es atentatorio para la dignidad del trabajador y su integridad psíquica que efectivamente ha resultado dañada sin que hubiera antecedentes con motivo de la actitud hostil del supervisor frente a él regularmente cada semana y durante un largo periodo de tiempo: al menos desde 2004 y últimamente con intentos de aislarlo de sus compañeros evitando los contactos sociales en el café de la mañana o en la comida de navidad, cumpliéndose así las fases de este tipo de conductas: descalificar, desacreditar y aislar. Pero antes se somete al trabajador a una situación de presión y de expectativas de inseguridad que le hacen especialmente vulnerable: como por su edad tendrá más dificultades de acceso a otro trabajo y así se encarga de repetírselo vivencia el convencimiento de que tiene que aguantar y cómo es presionado, no toma la baja por IT aunque el médico se la indique. En tal tesitura es más fácil dejarse llevar y someterse que resistirse y arriesgarse a desencadenar el conflicto, aunque desde fuera parezca incomprensible permitir que se prolongue la situación. Se objetivan pues en el trabajador las notas de la evolución de los efectos del acoso: renuncia, confusión, duda, estrés, miedo y aislamiento. Con consecuencias de iniciales de somatización: notable pérdida de peso, diarrea que cede en vacaciones y en la baja, se intensifican tras el alta dolor abdominal que precisa ingreso hospitalario el 26 de mayo y acentuación del cuadro ansioso del que es tratado desde 2004 con aparición de ideas pseudoparanoides y autorreferenciales. Hay que partir de que no tiene antecedentes psiquiátricos familiares y que hasta hace tres años no tuvo problemas psíquicos. El letrado de la empresa insistió en el carácter endógeno de la depresión, cuando aquí tanto el psiquiatra como la psicóloga parten de una patología reactiva.

Alega la empresa que se está ante un individuo enfermo que quiere poner fin a la relación laboral. Lo que se ha acreditado en juicio es que está enfermo a consecuencia no sólo del estrés laboral sino de una actitud de hostigamiento dirigida inicialmente a obtener unos resultados y minusvalorarlo cuando no los consigue, a ponerle en una situación límite de: o aguantas o te vas a la calle y a ver qué haces a tu edad, además si no respondes te privo de las condiciones más ventajosas. Si esto es para la empresa el funcionamiento normal en las relaciones laborales es que desconoce los deberes que como empresario le competen. Se prefiere pensar que no ha sido enteramente consciente de la situación que se ha vivido en la delegación de Valladolid pero no deja por ello de ser responsable ya que los beneficios de la productividad cuya exigencia parece ser el origen de todo, en su beneficio redundan. Nadie discute que en grupos que trabajan sometidos a una gran presión los conflictos nacen más fácilmente.

Así las cosas ¿es extraño que el actor quiera poner fin a su relación laboral? No sólo no es extraño sino que parece lo más adecuado para su integridad. Ahora bien como tal decisión tiene su origen en un incumplimiento empresarial grave lo justo es la aplicación del art. 50 del TRET. Se aproxima el fin del periodo máximo de IT y ante la perspectiva de volver a un entorno hostil promueve la acción que da lugar al presente juicio porque su empresa no cumple uno de sus deberes: respetar la dignidad e integridad del trabajador y tal incumplimiento tiene el efecto resolutorio que se pretende con derecho a la indemnización que la ley establece para tal situación: 45 días por año trabajado que con el salario y antigüedad no discutidos asciende a 91.484,77 euros.

Cuarto.—Contra la presente resolución cabe interponer recurso de suplicación (art. 189 de la LPL).

En atención a lo expuesto VISTOS los preceptos citados y demás de aplicación

FALLO

Que desestimando la excepción de prescripción invocada por la demandada y estimando la demanda por D. R. contra SNACK VENTURES, S.A. (MATUTANO) debo declarar y declaro extinguida la relación laboral por voluntad del trabajador por incumplimiento empresarial, condenando a la demandada a abonar al actor la suma de 91.484,77 euros.

Se previene a las partes que contra la presente sentencia cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, con sede en Valladolid, interponiéndose ante este Juzgado en el plazo de CINCO DÍAS hábiles contados a partir del siguiente de la presente notificación según previene el art. 189 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Si fuese la empresa la recurrente tendrá que exhibir al tiempo de anunciar el recurso, resguardo acreditativo de haber depositado la cantidad objeto de la condena más ciento cincuenta euros con veinticinco céntimos de euro (150,25 euros) (veinticinco mil pesetas-25.000 pts.) en el Banesto, (Sucursal de Pza. San Miguel), n.º 6230; c/c n.º 0630008 y n.º de cuenta expte. 4627000065;0736/2006