

UNIFICACIÓN DE DOCTRINA EN UN CASO DE MOBBING

La actuación en casos de posibles situaciones de acoso laboral o mobbing abarca cuatro ámbitos: Jurisdicción Laboral; de Seguridad Social; Administración Laboral – Contencioso administrativo; Orden Penal.

En el ámbito de la Jurisdicción laboral se pueden dar distintos procedimientos, de entre los que cabe señalar el de extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador, y el de tutela de derechos fundamentales basado en la Ley de Procedimiento Laboral.

Muchas han sido las discusiones relativas a si cabían o no dos indemnizaciones, una por la propia extinción del contrato de trabajo basada en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores y la segunda por daños y perjuicios materiales y morales.

Las distintas Sentencias que se han pronunciado sobre el tema, no han mantenido una única línea argumental. La importancia de la sentencia que se comenta a continuación es que es del Tribunal Supremo para unificación de doctrina. Que aún manteniendo la doctrina anterior establece la compatibilidad de las dos indemnizaciones

A lo que hay que añadir el voto particular que recalca aún más esta posible doble indemnización al establecer que “estimamos que la sentencia debería haber rectificado la anterior doctrina de la Sala, reconociendo que en los supuestos de conductas empresariales vejatorias es posible percibir, junto a la indemnización que pueda corresponder por la resolución del contrato, otra indemnización por los perjuicios morales producidos por esas conductas”.

SENTENCIA DE 17 DE MAYO DE 2006, DEL TRIBUNAL SUPREMO (SALA DE LO SOCIAL, SECCIÓN 1ª)

El tribunal Supremo desestima el recurso de casación para unificación de doctrina, promovido por el Letrado D. Luis Ragel Cabezuelo, en nombre y representación de la Ciudad Autónoma de Ceuta, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, de fecha 12 de julio de 2004, en recurso de suplicación nº 1304/04, correspondiente a autos nº 421/03 del Juzgado de lo Social de Ceuta, en los que se dictó sentencia de fecha 30 de diciembre de 2003, deducidos por D. Ángel Jesús, frente a la Ciudad Autónoma de Ceuta, sobre Resolución de contrato. Se confirma la resolución judicial recurrida y se imponen las costas a la parte recurrente.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- La parte dispositiva de la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, de fecha 12 de julio de 2004, es del siguiente tenor literal.- FALLO: "Con estimación parcial del recurso de suplicación interpuesto por Ángel Jesús contra la sentencia dictada el 30 de diciembre de 2003 por el Juzgado de lo Social de Ceuta, recaída en autos sobre resolución de contrato e indemnización complementaria, promovidos por el recurrente contra Ciudad Autónoma de Ceuta, debemos revocar y revocamos dicha sentencia y, con estimación también parcial de la demanda interpuesta por el actor, debemos declarar y declaramos extinguido el contrato existente entre los contendientes, con derecho del actor a una indemnización por tal extinción ascendente a 14.330,55 € y, asimismo, por los daños y perjuicios materiales y morales sufridos por el demandante, éste tiene derecho a una indemnización complementaria en cuantía de 20.000 €, en consecuencia, debemos condenar y condenamos a la parte demandada a que abone al recurrente las dos antedichas indemnizaciones, así como a que pase por la presente declaración y por cuanto se derive de ella".

SEGUNDO.- La sentencia dictada por el Juzgado de lo Social de Ceuta, contiene los siguientes Hechos Probados:

"1º) Que el actor Ángel Jesús lleva trabajando desde el 08 de marzo del 2000 para esa ciudad Autónoma en la Consejería de Turismo, con un salario de 1.916,10 euros brutos (2235,45 incluida prorratas), con la **categoría laboral de agente de turismo**

2º) El actor fue acogido en un principio **como persona de confianza** de la Consejera de Turismo D^a Magdalena.

3º) A partir de julio del 2000 y por la mencionada Consejera **se le encomendó la realización de tareas de camarero** exigiéndole servir copas a los invitados en las recepciones oficiales realizadas en el área de Turismo.

4º) En alguna ocasión tuvo que suspender sus vacaciones a requerimiento de la mencionada superiora.

5º) Con frecuencia era requerido por la Consejera para **llevar su ropa a la lavandería, ir a pagar el alquiler de su casa, ir a la modista de aquélla y realizar algún recado de índole particular.**

6º) Fue cambiado varias veces de mesa y ubicación, con ocasión de remodelación de servicios e instalaciones.

7º) El actor **ha sido diagnosticado de trastorno adaptativo ansioso depresivo provocado por estrés laboral.** Se encuentra de baja desde el 17 de diciembre del 2002.

8º) La Consejera D^a Magdalena ha cesado en su cargo de Consejera en Ceuta el día 18 de junio de 2003, no ostentando ya cargo alguno en Ceuta.

9º) Se efectuó reclamación previa que fue desestimada".

Dicha sentencia, concluye con el siguiente FALLO: "Que debo desestimar y desestimo la demanda formulada por D. Ángel Jesús contra la Ciudad Autónoma de Ceuta, absolviendo a ésta última de los pedimentos en su contra dirigidos".

TERCERO.- Sobre cuestión litigiosa referida a Demanda por extinción de contrato, se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, de 17 de octubre de 2003.

CUARTO.- Por el Letrado de la Ciudad de Ceuta, se formalizó el **recurso de casación para unificación de doctrina**, que tuvo entrada en el Registro General del Tribunal Supremo el 5 de noviembre de 2004 y en el que se alegaron los siguientes motivos:

I) Sobre la contradicción alegada. Al amparo del art. 222 LPL en relación con la letra c) del art. 205 del mismo Texto Procesal.

II) Sobre la contradicción alegada. Al amparo del art. 222 LPL en relación con la letra e) del art. 205 del mismo Texto Procesal. La parte recurrente, ha aportado la preceptiva certificación de la sentencia contradictoria.

QUINTO.- Se tuvo por personado e interpuesto, en tiempo y forma, el presente recurso de casación para unificación de doctrina y pasados los autos al Magistrado Ponente, por proveído de 15 de junio de 2005, se admitió a trámite el recurso dando traslado del mismo al Ministerio Fiscal.

SEXTO.- Evacuado el traslado de impugnación de la parte recurrida personada, el Ministerio Fiscal emitió su preceptivo dictamen en el sentido de considerar PROCEDENTE el recurso. Se señaló para Votación y Fallo el 8 de febrero de 2006, estimando la Sala que por sus características y trascendencia procedía su debate en Sala General, que tuvo lugar el 10 de mayo del mismo año.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El presente recurso de casación para unificación de doctrina, tiene su origen en demanda presentada por el trabajador, hoy recurrido, D. Ángel Jesús contra la Ciudad Autónoma de Ceuta, **en solicitud de resolución de su contrato de trabajo con dicha Entidad Autónoma a causa de acoso moral** por parte de la Consejera de Turismo de dicha Comunidad, habiendo postulado en el suplico de la **demanda la extinción de su contrato al amparo del art. 50-1-a) del Estatuto de los Trabajadores con la indemnización legalmente prevista más otra por importe de 60.101 € en concepto de daños y perjuicios derivados de la**

violación de derecho fundamental, al haber sido víctima de acoso laboral -art. 181 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral-

El Juzgado de lo Social de Ceuta, en sentencia de 30 de diciembre de 2003, desestimó íntegramente la demanda formulada por dicho trabajador quien, recurrió en suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, **habiendo obtenido, de fecha 12 de julio de 2004, sentencia en la que se estima parcialmente el recurso de suplicación y, también, la demanda interpuesta por el expresado trabajador, declarando extinguido su contrato laboral con la ciudad autónoma de Ceuta con derecho a percibir una indemnización por la extinción contractual de un importe de 14.330,55 € y, asimismo, otra indemnización por los daños y perjuicios materiales y morales sufridos por el demandante en cuantía de 20.000 €.** Frente a esta última sentencia se alza en casación para unificación de doctrina, la ciudad autónoma de Ceuta formulando escrito de interposición del recurso en el que formula dos motivos, el primero de ellos al amparo del apartado c) del art. 205, en relación con el 222 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral y el segundo, al amparo del apartado e) del también art. 205 en relación con el art. 222 del mismo Texto Procesal Laboral.

Al ser dos los motivos de impugnación propuestos, procede que se haga un estudio separado de los mismos.

SEGUNDO.- En relación con el primero de ellos, (...)

TERCERO.- Como ya queda dicho se formula un segundo motivo de impugnación, al amparo del apartado e) 205 en relación con el art. 222 del Texto Procesal Laboral y para el que **se alega como sentencia de contradicción la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 4 de febrero de 2003.**

Examinadas ambas sentencias, la recurrida y la que se propone como término de contradicción, **se advierte que entre las mismas se dan las identidades de hechos, de pretensiones y de fundamentación jurídica de estas últimas**, que exige el art. 217 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, para estimar concurrente el requisito básico de la contradicción judicial.

Y es que, como sin dificultad se infiere de la lectura de ambas resoluciones judiciales, en ellas se ejercita una misma acción resolutoria del contrato laboral en base a una situación de acoso laboral a que se halla sometido el trabajador y postulándose en ambas acciones, junto a la indemnización correspondiente a la extinción del contrato de trabajo, la derivada de los daños materiales y morales sufridos por el trabajador acosado, en tanto la sentencia hoy recurrida reconoce la compatibilidad de ambas indemnizaciones y la posibilidad de su reclamación conjunta en la misma demanda, sin embargo, la sentencia referencial niega tal posibilidad y establece que la única

indemnización admisible es la preestablecida con carácter legal para los casos de extinción contractual en el art. 50.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Siendo así que el escrito de interposición del recurso se ajusta, suficientemente, a la exigencias de forma previstas en el ya repetido art. 222 del Texto Procesal Laboral, procede entrar en el examen de este segundo motivo de impugnación propuesto.

CUARTO.- Aunque esta Sala no desconoce el criterio mantenido por la misma en su sentencia de 11 de marzo de 2004, dictada en Sala General, es lo cierto, sin embargo, que en el caso que hoy ocupa su atención enjuiciadora y según, manifiestamente, se desprende no solo del relato de hechos probados, sino más singularmente, de la propia demanda de autos y de su petitum y del escrito de interposición del recurso de suplicación **no resulta, en modo alguno, rechazable el afirmar que junto al ejercicio de la acción extintiva del contrato de trabajo, conforme al art. 50.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, se invoca la lesión de un derecho fundamental, manifestada en el acoso laboral en los términos previstos en los artículos 181 y 182 del vigente Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, que no es otro que el de la dignidad personal que constituye la base y fundamento de todos los derechos y libertades fundamentales y que, expresamente, se recoge en el art. 10 de la Constitución Española, la que, a su vez, en sus arts. 14 y 15 reconoce el derecho básico a la no discriminación y a la integridad moral, rechazando el sometimiento a tratos inhumanos y degradantes.**

Resulta del mayor interés resaltar que, en el presente caso, desde un principio, se invoca de forma clara y palmaria, la vulneración de un derecho fundamental, en base a lo que se postula la extinción del contrato laboral, debiendo significarse que el trabajador demandante aduce, como consecuencia de tal violación, una situación personal de trastorno adaptativo ansioso-depresivo, provocado por estrés laboral, cuya indemnización postula, juntamente, con la correspondiente a la extinción contractual planteada.

De aquí que no se modifique el criterio jurisprudencial recogido en la precitada sentencia de Sala General, de fecha 11 de marzo de 2004, toda vez que, en la misma, se enjuició una situación de extinción contractual respecto de la que, además, de la indemnización tasada, prevista en el Estatuto de los Trabajadores, se postulaba otra indemnización con base en el artículo 1101 del Código Civil, sin que, en cambio, se solicitase, expresamente, la protección judicial por violación de un derecho fundamental.

La clara dicción del artículo 182 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral y su interpretación sistemática no permiten establecer que la única indemnización posible, en los casos de extinción contractual con violación derecho fundamental, sea la establecida en el artículo 50-2, en relación con el 56, del Estatuto de

los Trabajadores, pues, una cosa es que la tramitación procesal a seguir, con carácter inexcusable, sea la de la extinción contractual y, otra muy distinta, es que se indemnicen, separadamente, los dos intereses jurídicos protegibles, como, así, se infiere de lo establecido en el artículo 180.1 del texto procesal laboral mencionado.

La modificación operada en el artículo 181 de este último texto procesal por el artículo 40-Dos de la Ley 62/2003, de 30 de Diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, al incluir, expresamente, en el texto del mismo "la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso" no deja la menor duda de que la voluntad legislativa es la de proteger el derecho fundamental con independencia de la protección que merece el derecho a la extinción del contrato de trabajo cuando concurre causa para ello, sin otro requisito que el de la expresión en la demanda del derecho fundamental conculcado.

QUINTO: La lectura detenida del relato histórico de la sentencia recurrida, pone de relieve como el trabajador hoy demandante-recurrido que, inicialmente, fue acogido como persona de confianza de la Consejera de Turismo de la Comunidad Autónoma de Ceuta, a partir de julio del año 2000, fue rebajado en su dignidad personal y profesional hasta el punto de tener que llevar a cabo tareas de categoría profesional inferior en las recepciones oficiales organizadas por la Consejería de Turismo.

A mayor abundamiento, dicho trabajador, hubo de suspender su legítimo y no compensable derecho a la vacación anual, a requerimiento de la expresada Consejera de Turismo, quien, incurriendo en alto grado de vejación personal, encomendó a dicho trabajador tareas tan impropias como la de llevar su ropa personal a la lavandería, ir a pagar el alquiler de su casa, desplazarse a la modista que vestía a dicha Consejera y realizar algún otro recado de índole particular.

También, dicho trabajador, fue cambiado varias veces de mesa y ubicación con ocasión de remodelación de servicios e instalaciones.

Como consecuencia de esta conducta empresarial que protagonizó la Consejera de Turismo de la Comunidad Autónoma de Ceuta, el actor fue diagnosticado de trastorno adaptativo ansioso- depresivo provocado por estrés laboral y se encuentra de baja desde el 17 de diciembre del año 2002.

SEXTO- Cuanto antecede pone de manifiesto la concurrencia en el caso de autos, de una situación de acoso laboral determinante de una lesión psíquica en la persona del trabajador que, por sí misma, y con independencia de las consecuencias laborales que ha de producir, constituye, sin duda alguna, una lesión de derechos fundamentales del mismo que, sustancialmente, se contraen a un ataque frontal a la dignidad personal del trabajador demandante de autos, lo que debe merecer del Órgano Judicial, a tenor de lo previsto en los, ya

mencionados, artículos 180,181 y 182 de la Ley de Procedimiento Laboral, la respuesta consiguiente a la violación del derecho fundamental lesionado.

En este sentido son de citar las sentencias de esta Sala, de 12 de junio de 2001 y 21 de junio de 2001, en las que modificando un criterio jurisprudencial anterior que se recoge, entre otras varias, en la sentencia de 3 de abril de 1997 admitió la posibilidad del ejercicio conjunto en un solo procedimiento de la acción extintiva del contrato y de la reclamación por lesión de un derecho fundamental. Esta posibilidad, tampoco, se excluye, precisamente, en nuestra reiterada sentencia de 11 de marzo de 2004, dictada en Sala General, para la que lo único rechazable es que quepa el ejercicio de una acción resarcitoria, ex artículo 1101 del Código Civil, al margen de la indemnización tasada que se prevé en el Estatuto de los Trabajadores para los casos de extinción contractual por voluntad del trabajador.

Negar, en el presente caso que se ha producido con la conducta empresarial un atentado al derecho fundamental a la dignidad personal del trabajador demandante y una propia y verdadera actuación de acoso laboral , sería desconocer la realidad de la situación enjuiciada e ignorar, asimismo, que, en la misma, no solo deben ser valorados los daños y perjuicios derivados de la extinción contractual ejercitada en la demanda rectora de autos, sino, también, los daños materiales y morales que comporta la enfermedad psíquica que, a consecuencia del comportamiento empresarial, tiene que soportar el trabajador que postula la extinción de su contrato laboral y que, por si mismos, constituyen la violación de un derecho fundamental.

En situaciones, como la contemplada en el presente recurso han de valorarse, con separación los daños y perjuicios derivados de la extinción del contrato de trabajo y aquellos otros inherentes a la lesión del derecho fundamental del trabajador que se concretan en el padecimiento psíquico derivado del comportamiento empresarial que genera la extinción contractual.

No es lo mismo la contemplación de una extinción contractual de un trabajador que permanece en situación de sanidad física y mental, de aquella otra en la que, el mismo, queda aquejado de un trastorno psíquico a causa de la conducta empresarial determinante de la extinción contractual operada conforme al art. 50.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

SEPTIMO.- Por todo cuanto se deja razonado este segundo motivo de impugnación debe ser, también, desestimado, lo que comporta la desestimación íntegra del recurso, con imposición de costas a la parte recurrente.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación para unificación de doctrina, promovido por el Letrado D. Luis Ragel Cabezuelo, en nombre y representación de la Ciudad Autónoma de Ceuta, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, de fecha 12 de julio de 2004, en recurso de suplicación nº 1304/04, correspondiente a autos nº 421/03 del Juzgado de lo Social de Ceuta, en los que se dictó sentencia de fecha 30 de diciembre de 2003, deducidos por D. Ángel Jesús, frente a la Ciudad Autónoma de Ceuta, sobre Resolución de contrato. Se confirma la resolución judicial recurrida y se imponen las costas a la parte recurrente.

Devuélvanse las actuaciones al Órgano Jurisdiccional correspondiente, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la Colección legislativa, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

VOTO PARTICULAR

Voto particular que formulan los Magistrados Excmos. Sres. don Aurelio Desdentado Bonete y don Jesús Gullón Rodríguez a la sentencia dictada en el recurso 4372/2004.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 260.2 la Ley Orgánica del Poder Judicial, formulamos voto particular a la sentencia dictada en el recurso de referencia para sostener la posición que mantuvimos en la deliberación.

El voto se funda en las siguientes consideraciones jurídicas:

PRIMERA.- Nuestra discrepancia con la sentencia recurrida no se refiere al fallo, sino a la fundamentación jurídica y sólo en la medida en que ésta no ha rectificado la doctrina de la sentencia de 11 de marzo de 2004. En esta resolución, que sigue el criterio de la sentencia de 3 de abril de 1997, se trataba también de un trabajador que, como consecuencia de una situación vejatoria en el trabajo, había tenido que pedir la extinción de su contrato y le había sido reconocida luego en una pensión de incapacidad permanente absoluta por un proceso depresivo derivado de aquella situación. La reclamación de una indemnización por los daños asociados a su afección psíquica fue rechazada, razonando que el actor ya percibió por la resolución de su contrato una indemnización legalmente tasada, sin que pueda acumularse a ésta otra indemnización, que alargaría "indebidamente el cauce indemnizatorio, sancionando el único comportamiento ilícito empresarial por dos vías pertenecientes a diferentes ordenamientos jurídicos y cuya actuación aislada y separada conduciría, contra toda lógica, a sancionar dos veces un mismo hecho de incumplimiento". Por el

contrario, la sentencia dictada en este recurso en un caso prácticamente idéntico, en el que una persona que ha sido objeto de acoso moral en el trabajo ejercita la acción de resolución del contrato de trabajo solicitando la correspondiente indemnización más otra derivada del acoso moral del que ha sido objeto y que le ha provocado un trastorno ansioso depresivo, confirma la estimación de la demanda y el reconocimiento de las dos indemnizaciones, considerando que ambas son compatibles porque una responde a la extinción del contrato de trabajo y otra a la lesión de un derecho fundamental, que sería sin duda el derecho a la integridad moral que recoge el art. 15 de la Constitución, pues la dignidad de la persona no es propiamente un derecho fundamental, aunque, según el art. 10 de la Constitución, sea fundamento del orden constitucional.

SEGUNDA.- En nuestra opinión el que en un caso se invocara expresamente la lesión de un derecho fundamental y en el otro no hubiese tal invocación, no es una diferencia relevante. En primer lugar, porque en los dos casos se vulneró el derecho fundamental a la integridad moral con un tratamiento degradante que ha producido lesiones psíquicas y el hecho de que no se alegara la norma constitucional -en el marco además de un proceso en el que no es necesario fundar jurídicamente la demanda- no justifica el rechazo de la pretensión. En segundo lugar, porque la lesión del derecho fundamental no crea el daño indemnizable; es simplemente una calificación adicional del ilícito que lo ha producido, que no será sólo un incumplimiento contractual, sino también incumplimiento de una norma constitucional. Es lo que la doctrina constitucional denomina la "pluriofensividad" de determinadas conductas. La lesión de la norma constitucional que se une a la vulneración de un deber contractual (art. 4.2 e) del ET) puede justificar tratamientos privilegiados en el orden procesal (proceso de tutela y recurso de amparo), pero no produce un daño específico e independiente. El daño lo produce una determinada conducta, con independencia de cómo califiquemos jurídicamente ésta, pues no estamos ahora ante el problema del alcance de la obligación de reparación en términos de la ponderación de los criterios subjetivos de imputación (art. 1107 CC). En este sentido el daño es algo que pertenece a la realidad física o psíquica. Lo que se debate es si, aparte del daño que produce la conducta empresarial vejatoria, al obligar al trabajador a extinguir su contrato de trabajo (la pérdida del empleo), hay otro daño que deba también ser indemnizado (el sufrimiento moral y sus secuelas psíquicas) y esos daños indemnizables son, como tales, independientes de la calificación jurídica del incumplimiento (constitucional o meramente contractual). Al trabajador se le indemniza porque ha sufrido un daño y porque la conducta que lo ha producido es ilícita. Pero a efectos de la reparación es indiferente que la conducta ilícita lo sea por violación de una norma constitucional o por violación de una obligación contractual. Para excluir la indemnización, sólo sería relevante que la conducta empresarial fuera lícita. No es posible privar al trabajador de la indemnización que le corresponde, porque no haya invocado un precepto constitucional. Lo que está tasado en el ordenamiento laboral es la indemnización por extinción del contrato de trabajo; no las indemnizaciones por daños producidos al margen de esa extinción y que pueden concurrir con ella.

Por ello, **estimamos que la sentencia debería haber rectificado la anterior doctrina de la Sala, reconociendo que en los supuestos de conductas empresariales vejatorias es posible percibir, junto a la indemnización que pueda corresponder por la resolución del contrato, otra indemnización por los perjuicios morales producidos por esas conductas.**

CONCLUSIONES.

Si bien era cierto que el mobbing era “una auténtica novedad jurídica”, tal y como reconocía una Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 15 de julio de 2002 al señalar que los temas relacionados con el mobbing habían traspasado el ámbito técnico para entrar plenamente en el ámbito jurídico, las diferentes sentencias que se han ido dictando desde esta fecha han configurando todos los elementos que rodean este acoso moral y lo han dotado de una verdadera estructura que hace comprensible la mayoría de los supuestos que se relacionan con él.

La Sentencia que hoy hemos comentado entra de lleno en uno de los puntos inicialmente conflictivos, la doble indemnización.

De esta Sentencia son de destacar los extremos siguientes:

- Sostiene que, en modo alguno resulta, rechazable el afirmar que junto al ejercicio de la acción extintiva del contrato de trabajo, conforme al art. 50.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, se invoca la lesión de un derecho fundamental, manifestada en el acoso laboral en los términos previstos en los artículos 181 y 182 del vigente Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, que no es otro que el de la dignidad personal que constituye la base y fundamento de todos los derechos y libertades fundamentales y que, expresamente, se recoge en el art. 10 de la Constitución Española, la que, a su vez, en sus artículos 14 y 15 reconoce el derecho básico a la no discriminación y a la integridad moral, rechazando el sometimiento a tratos inhumanos y degradantes.
- Manifiesta que la clara dicción del artículo 182 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral y su interpretación sistemática no permiten establecer que la única indemnización posible, en los casos de extinción contractual con violación derecho fundamental, sea la establecida en el artículo 50-2, en relación con el 56, del Estatuto de los Trabajadores, pues, una cosa es que la tramitación procesal a seguir, con carácter inexcusable, sea la de la extinción contractual y, otra muy distinta, es que se indemnicen, separadamente, los dos intereses jurídicos protegibles, como, así, se infiere de lo establecido en el artículo 180.1 del texto procesal laboral mencionado.

- La modificación operada en el artículo 181 de este último texto procesal por el artículo 40-2 de la Ley 62/2003, de 30 de Diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, al incluir, expresamente, en el texto del mismo "la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso" no deja la menor duda de que la voluntad legislativa es la de proteger el derecho fundamental con independencia de la protección que merece el derecho a la extinción del contrato de trabajo cuando concurre causa para ello, sin otro requisito que el de la expresión en la demanda del derecho fundamental conculcado.
- Reconoce que todo lo señalado en la sentencia como hechos probados pone de manifiesto la concurrencia en el caso de autos, de una situación de acoso laboral determinante de una lesión psíquica en la persona del trabajador que, por sí misma, y con independencia de las consecuencias laborales que ha de producir, constituye, sin duda alguna, una lesión de derechos fundamentales del mismo que, sustancialmente, se contraen a un ataque frontal a la dignidad personal del trabajador demandante de autos, lo que debe merecer del Órgano Judicial, a tenor de lo previsto en los, ya mencionados, artículos 180,181 y 182 de la Ley de Procedimiento Laboral, la respuesta consiguiente a la violación del derecho fundamental lesionado.
- Asimismo reconoce que negar, en el presente caso que se ha producido con la conducta empresarial un atentado al derecho fundamental a la dignidad personal del trabajador demandante y una propia y verdadera actuación de acoso laboral, sería desconocer la realidad de la situación enjuiciada e ignorar, asimismo, que, en la misma, no solo deben ser valorados los daños y perjuicios derivados de la extinción contractual ejercitada en la demanda rectora de autos, sino, también, los daños materiales y morales que comporta la enfermedad psíquica que, a consecuencia del comportamiento empresarial, tiene que soportar el trabajador que postula la extinción de su contrato laboral y que, por sí mismos, constituyen la violación de un derecho fundamental.
- Y por todo ello, en situaciones, como la contemplada en el presente recurso han de valorarse, con separación los daños y perjuicios derivados de la extinción del contrato de trabajo y aquellos otros inherentes a la lesión del derecho fundamental del trabajador que se concretan en el padecimiento psíquico derivado del comportamiento empresarial que genera la extinción contractual. No es lo mismo la contemplación de una extinción contractual de un trabajador que permanece en situación de sanidad física y mental, de aquella otra en la que, el mismo, queda aquejado de un trastorno psíquico a causa de la

conducta empresarial determinante de la extinción contractual operada conforme al art. 50.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.