

## A DIGNIDADE E O MOBBING NUN ESTADO SOCIAL E DEMOCRÁTICO DE DEREITO

[ RESUMO: A dignidade non pode identificarse cun dereito fundamental, senón que todo dereito fundamental ten sentido en canto o seu concepto xira en torno á dignidade da persoa, ao desenvolvemento da personalidade, pero non só nun plano estritamente individual, sen na súa dimensión social, por canto é o fundamento da orde político e da paz social.

Dalgún modo, a miserable indemnización dun despedimento improcedente non pode mais que engadir humillación á dignidade humana. Equiparar as indemnizacións por un incumprimento contractual do empresario co progresivo dano que produce o acoso é inxusto a todas loces e, ademais, indigno.

Pero hai que dar un paso mais nesta análise: xa que as indemnizacións por acoso baséanse no parámetro fundamental da contía do salario, a concepción da dignidade laboral entraña o perigo de acabar patentando formúlaa legal pola que uns traballadores sexan mais dignos que outros, que a igual salario igual dignidade e polo tanto, os oprimidos, os sempre esquecidos, seguirán estando desprotexidos, desamparados, discriminados, humillados.

Estamos convencidos de que a agresividade do comportamento de determinadas persoas, isto é, seu potencial agresivo, é a verdadeira causa de que se produza un acoso moral. O mais enconado dos conflitos laborais pode desenvolverse sen mediar violencia, sempre que as persoas non se comporten agresivamente. Pola contra, a mais trivial das desavinzas, convértese no mais brutal dos hostigamientos se unha das partes ten unha personalidade con tendencia agresiva

Entendemos que o traballo é un aspecto máis da vida, certamente importante para o desenvolvemento da persoa, pero que a súa dignidade non depende da capacidade laboral nin das posibilidades de traballo, nin da categoría profesional nin a súa posición na escala da empresas. As persoas con discapacidade, os que se atopan en situación de desemprego, os que optan por dedicarse aos coidados e atencións da familia, os xubilados, igualmente “glorifican a Deus” e sofren as

consecuencias dese concepto cultural do traballo polo que se considéralles inútiles ou unha carga para a sociedade. Pola súa banda, os que realizan algún traballo por conta allea ou propia fano, evidentemente, para cubrir as necesidades propias e das súas familias, e a medida que o traballo se adapte maila a súa vocación ou á súa preferencia seralle máis satisfactorio. Pero en calquera caso, a persoa onde plenamente realízase non é só, nin especialmente, no ámbito laboral, senón en todo o feixe de relacións sociais e familiares que pode soste e desenvolver, en gran medida, grazas á remuneración económica que percibe polo traballo. Desta maneira, se o proceso de acoso lle priva de todo isto, lle esta producindo un dano máis alá do causado a seu “dignidade laboral”, éstalle minando como persoa, atacando ao núcleo mesmo da súa condición humana.

A modo de exemplo gráfico, diríamos que a dignidade é o auga contida no recipiente do que se fortalecen os dereitos do home. Se un destes dereitos é atacado, pódea contaminar, conxelar, ou evaporar, pero segue sendo auga, dignidade. Pola contra, cando se produce un acoso psicolóxico no traballo, prodúcese unha electrólise que separa o hidróxeno do osíxeno, que fai que se descompoña a dignidade. Neste sentido pode dicirse que o acoso psicolóxico no traballo, produce un dano pluriofensivo, progresivo e continuo que leva unha carga capaz de desintegrar a dignidade en se mesma considerada, ( non a pretendida “dignidade laboral”) como valor xurídico que sustenta a orde político e a paz social.

É preciso de cara á loita pola dignidade, delimitar o acoso moral no traballo doutras condutas que tamén son reprochables, que se xeran danos, deben ser indemnizadas como corresponda, pero que non deben ser sancionadas tan severamente como reclamamos séxao o proceso de violencia psicolóxica no traballo. ]

Cando comezamos o estudo da acoso psicolóxico no traballo, acudimos entre outras á fonte xurisprudencial do Tribunal Europeu de Dereitos Humanos e atopámonos cunha sentenza que nos sorprende e fixo lembrar os anos de estudo de Filosofía do Dereito. Trátase da sentenza sobre o caso do maltrato físico e psicolóxico a uns nenos nunha escola de Escocia. , TEDH , S 25-02-1982, núm. 0051/1982, a propósito da

violación do artigo 3 do Convenio Europeo de Dereitos Humanos en relación a se os castigos corporais a alumnos dunha escola escocesa constitúen ou non un trato degradante. A cuestión radicaba en que se iban a organizar unha celebración de corte militarista coa que os pais da nena escolarizados, non estaban de acordo. A oposición a que os seus fillos participase nestes eventos custoulle a un a expulsión e a outro a sanción de castigo físico fronte ao cal os pais tiveron que recorrer ata o Alto Tribunal Europeo. A estimación parcial do recurso baseouse non na transgresión do dereito á dignidade e á integridade moral e física, senón a liberdade relixiosa e ideolóxica, á parte de noutros aspectos formais. Sorprendeunos o parágrafo no que xustificaba que non houbo humillación polo castigo físico posto que é costume en Escocia os castigos físicos, e sendo socialmente aceptado, non podía sentirse nin os nenos e os pais agredidos na súa dignidade. A fundamentación evidentemente facía alusión a un concepto dignidade dependente do concepto social que se teña do home en si mesmo considerado. Non obstante no proceso xudicial puxose de manifesto a vontade da autoridades estatais de proceder a unha profunda reforma lexislativa que prohibise o maltrato físico como sanción, como corrección disciplinaria, o que por outra parte foi contestado por parte do tribunal no sentido de que isto non xustificaba a exención dunha posible culpa por parte do estado demandado, aínda que ao final foi o Estado eximido dela recorrendo ao concepto social de educación escolar e de necesidade de corrección a través do castigo corporal.

Desde entón andamos entre libros, publicacións, conversacións con amigos, con profesionais, analizando os diversos conceptos que sobre a dignidade do home ofrecéronse da filosofía xurídica . Imposible terminar semellante estudo en todos os días do resto das nosas vidas, así que desistimos de seguir indagando na soidade dun estudo individual e decidímonos atrevernos a enunciar o que só son unha pequenas conclusións provisionais, e poñelas á vosa disposición para, se tedes a amabilidade de lelas e a xenerosidade de contestalas, contribuír a isto que quizais sexa unha ousadía polo noso parte, de pretender centrar o concepto dignidade como valor xurídico, núcleo ineludible de todos os dereitos fundamentais da persoa alí onde sexa suxeito de calquera relación xurídica, en concreto, na relación contractual laboral.

I.- Dignidade e Constitución española.- A constitución española en 1978, ten unha estrutura en orde aos dereitos fundamentais, que obedece non a criterios a criterios caprichosos do lexislador, senón á tan eloxiada labor de consenso do constituínte nun momento político de transición para a democracia, de recoñecemento e garantía do restablecemento dos dereitos fundamentais no noso país. Así como preámbulo a todos os dereitos fundamentais o artigo 10 da constitución española establece que:

“...1. A dignidade da persoa, os dereitos inviolables que lle son inherentes, o libre desenvolvemento da personalidade, o respecto á lei e aos dereitos dos demais son fundamento da orde político e da paz social.

2. As normas relativas aos dereitos fundamentais e ás liberdades que a Constitución recoñece interpretaranse de conformidade coa Declaración Universal de Dereitos Humanos e os tratados e acordos internacionais sobre as mesmas materias ratificados por España...”

Será no capítulo Segundo desta sección 1ª do título primeiro da constitución, que inaugura o artigo 10, no que se enumeren os dereitos e deberes fundamentais. É dicir, que a dignidade é concibida como un valor supremo. En palabras do Tribunal Constitucional :

“... indisolublemente relacionada co dereito á vida na súa dimensión humana atópase o valor xurídico fundamental da dignidade da persoa, recoñecido no artigo 10 como xerme ou núcleo duns dereitos "que lle son inherentes ". A relevancia a significación superior dun e outro valor e dos dereitos que lles encarnan maniféstase a súa colocación mesma no texto constitucional, xa que o artigo 10 situaba o corpo o título destinada a tratar dos dereitos e deberes fundamentais, ..., o que mostra que dentro do sistema constitucional son considerados como punto de arranque, como o prior lóxico e antolóxico para a existencia especificación dos demais dereitos" (fundamento 3).

"a nosa constitución elevou tamén a valor xurídico fundamentar a dignidade da persoa, que, sen prexuízo dos dereitos que lle son inherentes a ser intimamente vinculada co libre desenvolvemento a personalidade (artigo 10) e os dereitos e integridade física e moral (artigo 15), á liberdade e que de ideas e crenzas (artigo 16), ao honor, á intimidade persoal e familiar e a propia imaxe (artigo 18). Do sentido de tal precepto pode deducirse que a dignidade é un valore espiritual e moral inherente á persoa, que se manifesta singularmente a autodeterminación consciente e responsable da propia vida e que leva consigo a pretensión ao respecto por parte dos de máis...."STC 53/1985, de 11 de abril.

Ao noso modo de ver significa que a dignidade non pode identificarse cun dereito fundamental, senón que todo dereito fundamental ten sentido en canto o seu concepto xira en torno á dignidade da persoa, ao desenvolvemento da personalidade, pero non só nun plano estrictamente individual, sen na súa dimensión social, por canto ese fundamento da orde político e da paz social.

"... proxectada sobre os dereitos individuais, a regra do artigo 10 da constitución implica que, en canto "valor espiritual e moral inherente á persoa", ... permanecer inalterada calquera que sexa a situación en que a persoa se atopa... constituíndo en consecuencia, un mínimo invulnerable que todo estatuto xurídico ...e de modo que, sexan unha ou outra as limitacións que se poñan no gozo de dereito individual ...non comporte menosprezo para estímaa que canto ser humano merece a persoa. Pero só na medida que tales dereitos se han tutelar de amparo e unicamente co fin de comprobar se se respectaron as esixencias que, non en abstracto, sen no concreto ámbito de cada un daqueles, derive da dignidade do que non se entende moi ben nos que se conta °haberá de ser está tomada en consideración por este tribunal como referente. Non en cambio, de modo autónomo para estimar ou desestimar as pretensións de amparo diante do ser dedúzase..."STC120/1990,e 27 de xuño.

"... dereitos fundamentais son dereitos subxectivos, dereito do individuo non só en canto dereito do cidadán en sentido estrito, senón en canto

garanten un status xurídico ou a liberdade no ámbito da existencia. Pero ao propio tempo, lixeiramente esenciais do ordenamento obxectivo da comunidade nacional, en canto esta configúrase como marco da convivencia humana xusta e pacífica, plasmada e historicamente no estado de dereito e, máis tarde, nesta social de dereito ou o estado social e democrático de dereito, segundo a fórmula da nosa constitución. ..

Esta dobre a natureza dos dereitos fundamentais, desenvolvida pola doutrina, recóllese artigo 10 da constitución...”

Neste sentido son fundamentais as obras de PEIXES BARBA, GREGORIO, un dos redactores da Constitución

II.– A dignidade e o mobbing.– Se conectamos o anterior co acoso psicolóxico no traballo, teremos que analizar se a dignidade é un valor en si mesmo atacado, ou se cada un dos dereitos fundamentais agredidos a través do proceso de acoso ao ter como núcleo a dignidade da persoa vulneran esta directamente. Aludiremos á concepción da chamada "dignidade do traballador", propugnado pola doutrina máis acreditada en dereito laboral, para finalizar co esbozo do que podería ser unha matización á mesma desde o punto de vista de considerar que a dignidade é atributo da persoa-social, que alí onde vaia, que se a cal sexa a relación xurídica que estableza, sexa cal sexa a situación na que se atope, debe ser respectada como valor intrínseco do home considerado tanto na súa individualidade, como fundamentalmente, en colectividade. Neste punto o concepto de estado social, o deber de solidariedade a que estamos todos obrigados, e o feito de que sexa a dignidade un pilar da orde político da paz social, fundamenta a concepción da acoso moral no traballo como unha cuestión de orde pública, necesitada da máis eficaz protección, e da máxima colaboración desta sociedade na que na que vivimos. Isto ten a transcendencia de que os pactos cando media acoso, non deben entenderse rexidos pola liberdade contractual, pola autonomía da vontade, senón que un dos propios límites a este imposto desde sempre “a orde pública” (artículo 1255 do Ccivil) , puidese equipararse ao que a Constitución denomina

“orde político”.

O acoso moral o traballo, por afectar á dignidade que xunto co dereito o libre desenvolvemento da personalidade, son o fundamento da orde político da paz social, é unha conduta antijurídica, de tinturas criminais, que debe de ser entendida pola lexislador e pola sociedade como un auténtico perigo para a estabilidade, o desenvolvemento, e garantía dun Estado social e democrático de dereito.

Unha vez mais ao tratar o tema do mobbing tropezamos co problema da falta de regulación específica. Desde o punto de vista xurídico podemos dicir que hai tres correntes doutrinales:

- A propugnada por VELAZQUEZ que entende que o acoso se define por constituír un ataque á dignidade e á saúde laboral do traballador.
- A propugnada por MOLINA NAVARRETE, C. que entende que é un acto pluriofensivo, afecta a unha pluralidade de dereitos fundamentais todos eles entroncados coa dignidade.
- A propugnada por SAGARDOY que mantén que é un ataque á dignidade do traballador entendida como dignidade profesional

No estudo do acoso que estamos levando a cabo, imos perfilando desde o noso punto de vista, un concepto de acoso que baséase esencialmente na conduta, e así mantivemos que o esencial no acoso é que consiste nun proceso de violencia psicolóxica, nunha sucesión de actos cuxo verdadeiro alcance só pode entenderse valorándoos na súa progresión, que responden á teoría de xustaposición de incumprimentos contractuais e extracontractuales, imputables ao autor nun xuízo de culpabilidade único, e que se ben se desenvolven no marco dunha relación laboral, teñen a súa orixe no incumprimento do deber xeral de non causar dano. Esta progresión de actos vulneran unha pluralidade de dereitos fundamentais ben a través de incumprimentos contractuais, ben extracontractuales, pero que ás veces nin se queira son antijurídicos en se mesmos considerados, isto é, a través dun recto, ríxido e estrito cumprimento dos deberes laborais tamén se pode producir un acoso, porque no fin de contas o que se persegue é atentar

contra a dignidade da persoa, non do traballador, senón da persoa.

Entendemos que o acoso moral no traballo non é a mera transgresión de incumprimentos contractuais, non é un conflito entre partes, o mobbing non ten a súa orixe nunha defectuosa organización do traballo, o acoso non se produce como consecuencia da estrutura empresarial, non é o sistema económico o que xera a violencia psicolóxica. Todo isto é o caldo de cultivo idóneo para que, certamente, reproducízanse as condutas de acoso, polo que posiblemente unha axeitada osixenación do marco laboral impediría que unha conduta de hostigamiento inicial puidese desenvolverse.

Estamos convencidos de que a agresividade do comportamento de determinadas persoas, isto é, seu potencial agresivo, é a verdadeira causa de que se produza un acoso moral. O mais enconado dos conflitos laborais pode desenvolverse sen mediar violencia, sempre que as persoas non se comporten agresivamente. Pola contra, a mais trivial das desavinzas, convértese no mais brutal dos hostigamientos se unha das partes ten unha personalidade con tendencia agresiva.

O comportamento agresivo psicolóxico é o que diferencia o acoso doutras condutas que aparentemente se manifestan cos mesmos actos, polo ataque á dignidade que comporta a conduta en se, os medios utilizados e os resultados dañosos, concretos ou abstractamente considerados, que produce.

Só cando con violencia se conculcan unha pluralidade de dereitos fundamentais, cada un dos cales intersecciona cos demais e todas estas interseccións abarcan ao mesmo tempo á dignidade, núcleo ineludible de cada un deses dereitos e valor xurídico fundamentador do Estado social e democrático de dereito, poderemos tipificar a conduta de acoso moral. Evidentemente tratátese dunha cuestión de feito, apreciable e valorable polo Xulgador. Conscientes das consecuencias que, en orde á proba do acoso, estas afirmacións comportan, as enlazamos coa teoría das presuncións e probas indirectas que tan desenvolvida como admitidas pola Xurisprudencia serviron e serven para sancionar e perseguir feitos que por referirse ao ámbito subxectivo da persoa, só poden ser demostrados recorrendo a estes medios de proba.

Sen prexuízo de que os danos, especialmente psicolóxicos, que se deriven de procesos distintos ao mobbing, como o estrés no traballo, as malas requisitos dun emprego, sexan indemnizados como proceda, o que non se debe, ao noso xuízo, é converter en acoso todo o que deixe de relucir, parafraseando o dito.

A nosa concepción do mobbing baséase nun concepto de relación laboral e de dignidade, moi próxima ao que sostén Ernst Bloch "...Tendo a plena seguridade de que tan pouco posible é a dignidade humana sen o termo da miseria, como unha dita humana sen poñer termo a toda opresión antiga ou moderna..."; ou o que Douglass Cassel di , "...É dicir, pola forza os dereitos humanos se fundamentan sobre unha base económica. Quen sofre da pobreza extrema e crónica, non pode participar como cidadán cheo..."

Somos partidarios dunha noción de traballo baseada nun Estado social e democrático de Dereito, dalgunha maneira distinta , das construcións que defenden :

- 1) Un concepto de traballo de corte etico-relixioso, "Traballo é o exercicio consciente, serio e exteriorizado obxectivamente das capacidades espirituais e corporais do home, para a realización daqueles valores cos que o home cumpre os fins que Deus quere do e cos que presta un servizo á sociedade humana e, en definitiva, ao honor de Deus" (Manual de doutrina Social Cristiá- Joseph Hoffner)
- 2) Pretenden que o Traballo do Traballo se flexibilice para axeitarse ás novas relacións laborais, pois entendemos con Teodoro Sánchez de Bustamante que: "...Reducir o dereito, é en parte, e mentres non se denuncie o contrato social vixente, reducir o mínimo garantismo existente e permitir parámetros que tendan a reducir aínda mailo prezo que se paga pola forza de traballo divorciada do valor final do produto mantendo ao factor traballo arrinconado como un custo, fóra do lugar que lle corresponde como factor de produción."

Concibimos ao home na súa dimensión completa, potencialmente como individuo-social, que só pode desenvolverse en sociedade. Entendemos

que o traballo é un aspecto máis da vida, certamente importante para o desenvolvemento da persoa, pero que a súa dignidade non depende da capacidade laboral nin das posibilidades de traballo, nin da categoría profesional nin a súa posición na escala da empresas. As persoas con discapacidade, os que se atopan en situación de desemprego, os que optan por dedicarse aos coidados e atencións da familia, os xubilados, igualmente “glorifican a Deus” e sofren as consecuencias dese concepto cultural do traballo polo que se considéralles inútiles ou unha carga para a sociedade. Pola súa banda, os que realizan algún traballo por conta allea ou propia fano, evidentemente, para cubrir as necesidades propias e das súas familias, e a medida que o traballo se adapte maila a súa vocación ou á súa preferencia seralle máis satisfactorio. Pero en calquera caso, a persoa onde plenamente realízase non é só, nin especialmente, no ámbito laboral, senón en todo o feixe de relacións sociais e familiares que pode soste e desenvolver, en gran medida, grazas á remuneración económica que percibe polo traballo. Desta maneira, se o proceso de acoso lle priva de todo isto, lle esta producindo un dano máis alá do causado a seu “dignidade laboral”, éstalle minando como persoa, atacando á poboación mesmo da súa condición humana. Xa que logo a indemnización por estes danos debe contemplar a pluralidade de dereitos fundamentais conculcados como sostén Molina Navarrete.

A dignidade é un valor único, do que participan cada un dos dereitos da personalidade. Pero non existen diversas dignidades.

Se se pretende escindir á persoa en traballadora, en home ou muller, en neno ou en ancián, en afectado por unha discapacidade ou por outra, en nacional ou estranxeiro, en preso ou libre, en empresario ou traballador, acabaremos por ter tantas “máscaras” (persoa = mascase en grego) que as relacións sociais serán unha especie de múltiples alienaciones parciais do individuo, que nos impedirá ser autenticamente nós mesmos.

O feito de que se reclame a dignidade do traballador, da muller, do discapacitado, e do estranxeiro, etc. non significa que faia tantas dignidades como colectivos cá reclame, senón nesta evolución social da

humanidade, aínda quedan grupos oprimidos de persoas ás que se négalles a súa condición de tal, a súa dignidade de persoa. Como durante toda a historia da humanidade, as persoas oprimidas agrúpanse en torno á defensa do seu dereito a ser persoa, da súa dignidade. A medida que os grupos sociais, que os movementos sociais van conseguindo ser recoñecidas como iguais, van desaparecendo razónela que únenos.

Así os traballadores, e este momento social, únense para reclamar o seu dereito a ser considerados como persoas dentro do contorno laboral, non o seu dereito a traballadores con dignidade, non o seu dereito á dignidade laboral, senón o dereito a ser tratado como persoas.

III.– Dignidade, mobbing, indemnización.–Nos atrevemos a pensar que a frustración dos traballadores cando reclaman na orde social fronte ao despido, ou inician accións en defensa dereitos fundamentais, deriva de que o que defenderon non é o núcleo de todos os seus dereitos, senón algún destes, polo que a fin de contas se preguntan sempre, aínda cando obteñan unha sentenza favorable: E a miña dignidade, como recupero a miña dignidade, quen restablece dignidade?.

Dalgún modo, a miserable Indemnización dun despedimento improcedente non pode mais que engadir humillación á dignidade humana. Equiparar as indemnizacións por un incumprimento contractual do empresario co progresivo dano que produce o acoso é inxusto a todas loces e, ademais, indigno.

Pero hai que dar un paso mais nesta análise: xa que as indemnizacións por acoso baséanse no parámetro fundamental da contía do salario, a concepción da dignidade laboral entraña o perigo de acabar patentando fórmula legal pola que uns traballadores sexan mais dignos que outros, que a igual salario igual dignidade e polo tanto, os oprimidos, os sempre esquecidos, seguirán estando desprotexidos, desamparados, discriminados, humillados.

A dignidade como fundamento da orde político e da paz social esta aludindo a un aspecto colectivo, ou común, da dignidade: é un valor non

tanto da persoa como da sociedade. Desta maneira enlazamos co o devandito anteriormente, a dignidade é un valor xurídico de natureza publica. Así, os dereitos fundamentais que mais próximos están ao valor dignidade, están por ter un aspecto interno e outro externo. O exemplo mais característico é o dereito ao honor. Se nalgún punto colisiona con outros dereitos, como o da liberdade de expresión ou dereito á información veraz, só ceden estas fronte ao honor cando se traspase o núcleo común deste e aquela. Condutas que puidese parecerse a primeira vista que vulneran o dereito ao honor, han cedido fronte á liberdade de expresión cando nun ponderado exercicio, a dignidade non resultou atacada. Se analizamos a xurisprudencia poderemos observar como a liberdade de expresión curmá sobre o dereito ao honor en sentido individual, precisamente polo núcleo de dignidade colectiva que encerra a liberdade de expresión e por haber cedido anticipadamente parte de seu “honor ou intimidade individual” o demandante, co que a colectividade ten dereito a acceder a esa información, ou permite a libre expresión da opinión respecto do que, sendo inicialmente privativo dunha persoa, foi esta a que primeiramente fixo renuncia do seu dereito, ben por ser personaxe público, ben por haber dado publicidade a feitos e datos similares con antelación. Sen embargo, aínda nestes casos, se a información se ofrece con menoscabo da dignidade que chamamos colectiva, entón é esta a que se erixe en detentadora do dereito a unha información que non atente contra ese valor superior. Así, por moito que un suxeito particular mercadee co seu honor, coa súa intimidade, a información que de aspectos da súa dignidade se queira ofrecer debe realizarse de forma e maneira que non transgreda a dignidade colectiva.

IV.- Conclusións.- Trasladando estas notas ao mobbing chegamos ás seguintes conclusións:

1ª) A dignidade é un valor xurídico único, que por non ser un dereito fundamental non cabe a súa invocación directa diante dos tribunais, senón que debe facerse en relación aos concretos dereitos fundamentais dos que a dignidade ten o carácter de núcleo ineludible.

Unha sistematización dos dereitos humanos, moi estendida, distingue dentro destes os que teñen natureza individual daqueles outros con natureza colectiva, o que, efectos dogmáticos é clarificador .

A modo de exemplo gráfico, diríamos que a dignidade é o auga contida no recipiente do que se fortalecen os dereitos do home. Se un destes dereitos é atacado, pódese contaminar, conxelar, ou evaporar, pero segue sendo auga, dignidade. Pola contra, cando se produce un acoso psicolóxico no traballo, prodúcese unha electrólise que separa o hidróxeno do osíxeno, que fai que se descompoña a dignidade.

Neste sentido pode dicirse que o acoso psicolóxico no traballo, produce un dano pluriofensivo, progresivo e continuo que leva unha carga capaz de desintegrar a dignidade en si mesma considerada, ( non a pretendida “dignidade laboral”) como valor xurídico que sustenta a orde político e a paz social.

2º) Sen prexuízo de recoñecer a necesidade e eficacia de toda normativa preventiva, o ataque á dignidade, tal e como quedou exposto, necesita e reclama seu máis enérxica protección xurídica. E esta só pode outorgala o ius puniendi do Estado a través da prevención xeral e severa dunha tipificación no código penal e unha previsión normativa, en orde á indemnización por danos, baseada en parámetros distintos ao salario, que garanta a igual valoración da dignidade de toda persoa polo só feito de selo. Segundo a metáfora utilizada, só podemos volver a ter auga mediante un proceso de combustión no que os dereitos fundamentais se recombinen entre si para reintegrar a dignidade á vítima de acoso.

3º) É preciso de cara á loita pola dignidade, delimitar o acoso moral no traballo doutras condutas que tamén son reprochables, que se xeran danos, deben ser indemnizadas como corresponda, pero que non deben ser sancionadas tan severamente como reclamamos séxao o proceso de violencia psicolóxica no traballo.

Mª José Blanco Barea e Javier López Parada.  
Astorga, maio-2002                      Mjblanco@fiscalia.net jlparada@fiscalia.net