

A Vía Penal integrada no Tratamento de Urxencia do acoso moral no traballo

"Sos non podemos". A divulgación deste traballo responde á vontade de compartir reflexións individuais como invitación ao debate necesario para atopar solucións ao acoso moral no traballo

I.-Analogía co proceso lexislativo da violencia psicolóxica familiar. II.- Concepción xeral da violencia moral. Diferenzas entre violencia e acoso moral. III.- A violencia moral no traballo como conduta de acoso. Tratamento legal penal actual. III.- A vía penal e a prejudicialidade: suspensión de procedementos administrativos. Non bis in ídem IV.- A defensa xurídica da persoa acosada: necesidade de defensa, dentro dun tratamento de urxencia.

É frecuente que unha frase elocuente e moi gráfica, a base de ser repetida chegue a non ser sentida coa forza que lle imprimiu o seu autor. Velaquí unha descrición do acoso laboral que desgraciada e vergonzantemente reflexa o que esta ocorrendo no mundo laboral:

«último campo de batalla no que unha persoa pode matar a outra sen ningún risco de chegar a ser procesada ante un tribunal» . (LEYMANN)

Non cabe dúbida de que as Administracións competentes para a prevención e protección da saúde laboral son as instancias adecuadas onde se debe resolver o conflito entre os dereitos dos traballadores e o abuso de poder, xurídico ou de feito, que os ataca ou pon en perigo.

Con todo, o "procesamiento" ante os Tribunais, só procede ante a Xurisdición Penal.

Doutra banda, o principio de intervención mínima como límite á facultade punitiva do Estado fundamenta que a vía penal para a reprensión de actos ilícitos resérvese para os ataques mais graves aos bens xurídicos mais necesitados de protección. Esta máxima do Dereito formulada en abstracto é o límite ao Poder punitivo do Estado, o cal é unha garantía para o cidadán de que non se beira privado da súa liberdade por condutas intranscendentes. Pero a contrapartida é que serve ao mesmo tempo de freo, ao progreso na protección dos dereitos.

Un exemplo diso é a protección da vítima de malos tratos familiares que ata datas moi recentes concibíase como propia do "ámbito íntimo familiar", impóndose así unha concepción decimonónica, discriminadora e inxusta dos dereitos dos membros dun grupo familiar a desenvolver a súa personalidade dentro dun marco de respecto á dignidade esencial para que a persoa poida exercer todos os seus dereitos, a vida e a integridade sobre todo.

tivemos que esperar ao ano 1999 para que en España recoñecécese que os malos tratos psicolóxicos familiares son unha cuestión de primeira orde que afectan ao interese xeral.

A importancia dun movemento social organizado que reivindique e promova o avance no desenvolvemento dos dereitos humanos é en relación á dignidade moito mais necesario do que puidese pensarse. Se repasamos a Xurisprudencia do TEDH, podemos estar seguros de que o verdadeiro impulso a favor da eliminación de todas as condutas que nas que o home é humillado, só pode vir da forza inicial que un grupo social imprime a todo o sistema de organización estatal e internacional.

Desde estas páxinas, alentamos a todos os que dun xeito ou outra están propiciando unha mobilización social en contra do acoso moral no traballo, solidarizámonos con cantos sofren as consecuencias desta violencia psicolóxica, e reclamamos un estudo profundo, serio e pluridisciplinar do que H. LEYMANN, definiu como patoloxía socio-laboral: **"situación na que unha persoa ou grupo de persoas exercen unha violencia psicolóxica extrema, de forma sistemática e recorrente (como media unha vez por semana) e durante un tempo prolongado (como media uns 6 meses) sobre outra persoa ou persoas, respecto das que mantén unha relación asimétrica de poder, no lugar de traballo coa finalidade de destruír as redes de comunicación da vítima ou vítimas, destruír a súa reputación, perturbar o exercicio dos seus labores e lograr que finalmente esa persoa ou persoas acaben abandonando o lugar de traballo"**.

Sorpréndenos que maioritariamente se reclame a aplicación do dereito penal como última instancia, baixo a incongruente afirmación de que o acoso moral no traballo é algo que afecta ás relacións laborais e que, xa que logo, dentro da "intimidade" destas debe ser solucionado. Unha vez mais o principio de intervención mínima enmascara a reticencia das iniciativas parlamentarias a recoller o verdadeiro sentido das reivindicacións sociais.

É preciso, pois, insistir nas consecuencias gravemente prexudiciais que o acoso moral no traballo ten para o interese xeral, para a unha convivencia social verdadeiramente baseada no respecto á dignidade, á igualdade, á xustiza social.

A NTP 476: A FUSTRIGACIÓN PSICOLÓXICA EN ELTRABAJO: "MOBBING" recoñece que o mobbing produce consecuencias en tres ámbitos moi próximas á patoloxía orixinada pola tensión, pero cunha especial incidencia da patoloxía de tipo social:

A sintomatoloxía pode ser moi diversa. O eixo principal das consecuencias que sofre o suxeito afectado sería a ansiedade: a presenza dun medo acentuado e continuo, dun sentimento de ameaza. A ansiedade que manifestan estes suxeitos no seu tempo de traballo, pode xeneralizarse a outras situacións. Poden darse tamén outros trastornos emocionais como sentimentos de fracaso, impotencia e frustración, baixa autoestima ou apatía. Poden verse afectados por distintos tipos de distorsións cognitivas ou mostrar problemas á hora de concentrarse e dirixir a atención (os diagnósticos médicos compatibles son síndrome de tensión postraumática e síndrome de ansiedade xeneralizada). Este tipo de problema pode dar lugar a que o traballador afectado, co obxecto de diminuír a ansiedade, desenvolva comportamentos substitutivos talles como drogodependencias e outros tipos de adicións, que ademais de constituír comportamentos patolóxicos en si mesmos, están na orixe doutras patoloxías. A excesiva duración ou magnitude da situación de mobbing pode dar lugar a patoloxías máis graves ou a agravar problemas preexistentes. Así, é posible atopar cadros depresivos graves, con individuos con transtornos paranoides e, ata, con suicidas.

podemos atoparnos con diversas manifestacións de patoloxía psicosomática: desde dores e transtornos funcionais ata transtornos orgánicos.

é posible que estes individuos cheguen a ser moi susceptibles e hipersensibles á crítica, con actitudes de desconfianza e con condutas de illamento, evitación, retraimento ou, por outra banda, de agresividade ou hostilidade e con outras manifestacións de inadaptación social. Son comúns sentimentos de ira e rancor, e desexos de vinganza contra o/os agresor/é. En xeral, pode dicirse que a saúde social do individuo atópase profundamente afectada pois este problema pode distorsionar as interaccións

que 2 Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociais. Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo

Redactores: Félix Martín Daza (Ldo. en Psicoloxía) Jesús Pérez Bilbao (Ldo. en Psicoloxía) CENTRO NACIONAL DE CONDICIÓN DE TRABAJO Juan Antonio López García-Silva (Ldo. Medicamento. Esp. Medicamento do traballo) XERENCIA INFORMÁTICA DA SEGURIDADE SOCIAL MADRID

ten con outras persoas e interferir na vida normal e produtiva do individuo. A saúde do individuo verase máis afectada canto menores apoios efectivos atope (persoas que lle provean de afecto, comprensión consello, axuda,..) tanto no ámbito laboral como no extralaboral. Desde o punto de vista laboral posiblemente resultarán individuos desmotivados e insatisfeitos que atoparán o traballo como un ambiente hostil asociado ao sufrimento e que non terán un óptimo rendemento. A conduta lóxica dun traballador sometido a unha situación de mobbing sería o abandono da organización, con todo, en moitos casos este non se produce debido, dun lado, á difícil situación do emprego na economía actual e, doutro lado, a que, a medida que o traballador vaise facendo maior, ve diminuída a súa capacidade para atopar novos empregos.

É un feito certo que ter traballadores con este tipo de problemas afecta ao desenvolvemento do traballo, pois ao distorsionar a comunicación e a colaboración entre traballadores, interfere nas relacións que os traballadores deben establecer para a execución das tarefas. Así, producirase unha diminución da cantidade e calidade do traballo desenvolvido pola persoa afectada, o entorpecimento ou a imposibilidade do traballo en grupo, problemas nos circuítos de información e comunicación, etc. Por outra banda, producirase un aumento do absentismo (xustifica do ou non) da persoa afectada. É posible tamén que se produzan perdas na forza de traballo xa que previsiblemente, o traballador intentará cambiar de traballo.

Distintos conceptos (como a cohesión, a colaboración, a cooperación, a calidade das relacións interpersoais,..) que sinalan o clima social nunha organización de traballo veranse afectados ante a existencia de problemas deste tipo.

Algúns estudos relacionan a calidade do clima laboral coa posibilidade de que se incremente a accidentabilidade (accidentes por negligencias ou descoidos, accidentes voluntarios,..).

A contorna social do afectado padecerá as consecuencias de ter unha persoa próxima amargada, desmotivada, sen expectativas nin ganas de traballar, e que padecerá posiblemente algún tipo de trastorno psiquiátrico, con ou sen adicción a drogas.

Segundo os estudos de Leymann sobre o impacto económico deste tipo de problema para a comunidade, non hai que menosprezar as consecuencias que a este nivel prodúcense: a perda de forza de traballo, custos de asistencia a enfermidades, custos das pensións de invalidez, etc.

O acoso nas relacións laborais privadas transcende ao ámbito das relacións familiares de cada un dos traballadores e á economía da empresa. **Pero o acoso no ámbito de a Administración pública, que, como se sabe, é onde con maior frecuencia e intensidade prodúcese, ou onde con menos dificultade pódese**

denunciar, mina os alicerces básicos dun estado Democrático de Dereito provocando a peor das inercias cara á máis ineficaz xestión do servizo público. Estas consecuencias do acoso laboral, unanimemente admitidas por expertos e organismos internacionais, son de tan extrema gravidade como para que o Estado actúe con toda a súa forza punitiva con fins de represión e prevención xeral. A vía penal debe ser utilizada, en todo caso, excepción feita de cando terapéuticamente poida supor algunha interferencia no tratamento da vítima.

Adóitase comparar o acoso moral no traballo co acoso sexual cando menos no seu proceso lexislativo, "...a pesar de que nin conceptual nin normativamente debe establecerse, no entanto unha primeira aparencia en contrario, unha absoluta identidade entre o «acoso institucional» e o «acoso sexual», ... é claro que se produce un fortísimo paralelismo coa situación xerada polo «acoso sexual» antes do seu triplicación lexislativa. Como o «acoso sexual», a «fustrigación psicolóxica», constitúe hoxe un risco profesional que non deriva da actividade que se realiza, polo menos considerada en si mesma, senón basicamente da contorna ou ambiente en que tal actividade leva a cabo... MOLINA NAVARRETE.

Escasamente faise referencia á súa similitude co acoso familiar ou doméstico. "...Unha problemática similar á da violencia no contexto familiar, é identificable nos lugares de traballo. Por encima das particularidades observables en cada sector de actividade, a conduta violenta en ámbitos laborais é verificable, aínda que ocultada como ocorreu coa violencia familiar..." DIANA SCIALPI "

UNHA «NOVA» PATOLOGIA DE GESTION NO EMPREGO PUBLICO: O ACOSO INSTITUCIONAL (MOBBING) Cristobal Molina Navarrete

A violencia na xestión de persoal da Administración Pública, como condición necesaria para a corrupción
<http://www.probidad.org.sv/revista>

A evolución socio-xurídica do recoñecemento e rexeitamento da violencia moral no ámbito familiar, foi sostida grazas ao labor das asociacións, fundamentalmente, que conseguiron involucrar ás Administracións Públicas e á Xudicatura e Fiscalía de maneira que a golpe de reformas lexislativas (Código Penal de 1995, Lei Orgánica 14/99; Lei Orgánica 11/99) hoxe contamos cunhas ferramentas xurídicas, mellorables, pero certamente útiles para a protección das vítimas e persecución do delito de violencia psíquica familiar.

foi un longo camiño o percorrido para conseguir darlle carta de natureza á violencia psicolóxica, ás lesións psíquicas, á ?habitualidad? como conduta diferente á ?reincidencia?, ás medidas cautelares de protección da vítima...á socialización a través do Dereito en busca dunha sociedade na que o respecto absoluto á dignidade da persoa sexa a base de todas as relacións sociais, a partir da cal as patolóxicas condutas de acoso moral sexan rexeitadas como contrarias ás mínimas normas de convivencia, co que se consegue unha importante progresión na prevención xeral das consecuencias drásticas na saúde mental e física desa poboación que constitúe o grupo de risco mais necesitado de protección.

Nun momento como o actual no que as iniciativas parlamentarias sucédense, conviría non dar pasos apresurados que logo fose necesario desandar. O Plan de Acción contra a violencia doméstica de 30/4/98, que foi determinante para dar un impulso lexislativo á regulación legal da violencia psicolóxica familiar, precedido de Relatorios no Senado, Informes da Fiscalía Xeral do Estado e Xornadas para o estudo pluridisciplinar, pode servir de modelo de iniciativas previas lexislativas. Invitamos con este traballo á reflexión e estudo rigoroso e pluridisciplinar, con especial dedicación a toda a normativa vixente, concibida como sistema xurídico, pois só a análise da lexislación

actual pode ofrecernos unha guía adecuada para decidir se é preciso legislar especificamente o acoso laboral, e en que termos debe redactarse unha futura lei de acoso.

Unha precipitación na publicación dunha norma sobre mobbing pode producir ?como ocorreu en tantas ocasións-unha paralización ou dificultade moito maior na protección dos dereitos vulnerados polo acoso psicolóxico.

Varias iniciativas Parlamentarias iniciáronse, citaremos a Moción Lexislativa aprobada polo Parlamento de Navarra aprobada o 14 de febreiro de 2002, que recogio a proposta que no avance deste estudo publicamos en <http://www.fiscalia.org/forod/viewtopic.php?topic=36>.