

Título: O acoso moral no traballo.

Autor: Jordi Julià, Licenciado en Dereito e Responsable de Comunicación de Derecho.com.

Data: Decembro 2001.

Segundo a "Terceira enquisa europea sobre condicións de traballo", publicada pola Organización Internacional do Traballo (OIT) no ano 2000, 13 millóns de traballadores de Finlandia, Reino Unido, Países Baixos, Suecia, Bélxica, Portugal, Italia e España foron vítimas do chamado "acoso moral no traballo" ('mobbing', en inglés).

Diante da tendencia crecente deste fenómeno, que xa non é ningunha rareza extraordinaria, xurdiron diversas iniciativas no noso país encamiñadas a tomar cartas no asunto. A Cámara lexislativa catalá e o Senado español xa se pronunciaron sobre este particular. E ultimamente fíxoo a Comisión de Política Social e Emprego do Congreso, que aprobou por unanimidade unha Proposición non de Lei pola que se insta ao Goberno a analizar a eventual posibilidade de tipificar o acoso moral como risco laboral. Desta maneira, pídesse ao Executivo que promova as actuacións necesarias e modificacións normativas pertinentes para evitar o acoso moral no traballo.

Que é o 'mobbing'?

É unha sofisticada forma de acoso ou hostigamiento psicolóxico que un empregado sofre no seu lugar de traballo. Sofisticación que vén dada polas seguintes notas:

a) Sutileza: non se trata de mostras de agresividade manifestas.

b) Continuidade no tempo: é un proceso lento de desgaste psicolóxico.

c) Persegue en última instancia a autoexclusión ou o abandono do posto de traballo por parte da vítima, tras haber sido arrinconada e inutilizada.

En primeiro termo perséguese calumniar, ofender, ridiculizar e conducir á vítima ao illamento do grupo. Esta é a súa vertente máis lesiva: o 'mobbing' (cuxa tradución exacta correspóndese con acoso colectivo) caracterízase por ser unha práctica que conta co silencio ou a complicidade dos compañeiros da vítima. Non costa imaxinar cales poden ser os motivos que lles inducen a estas condutas pasivas: non ser eles tamén obxecto de agresión, non poñer en perigo o seu posto de traballo, envexa ou resentimento para o seu compañeiro, etc.

Dous investigadores alemáns levaron a cabo unha investigación experimental sobre o acoso moral e recolleron unha relación de accións habituais utilizadas, entre as que poden destacarse: prohibir á vítima parolar cos seus compañeiros; instigar aos compañeiros no seu contra; provocarlle co fin de inducirle a reaccionar de forma descontrolada; denigrarle diante dos xefes; rexeitar as súas propostas por principio; considerarlle responsable de erros cometidos polos demais; ou controlarlle e vixiarlle de forma militar.

Que respostas normativas cabería adoptar perante este fenómeno?

Infracción en materia social

A primeira vía que pode explorarse para combater o acoso moral no traballo consistiría en sinalarse expresamente como conduta constitutiva de infracción moi grave con sanción de entre 500.001 e 15 millóns de pesetas, tal e como ocorre actualmente co acoso sexual (art. 8.13 do texto refundido da Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social).

Tipificación como delito penal

Acaso tamén puidese procederse a tipificar o 'mobbing' como delito penal, desde a perspectiva do risco ou prexuízo efectivo (síndromes depresivos) que ocasiona para a saúde do traballador. A este respecto, o Grupo Parlamentario Socialista presentou recentemente unha Proposición de Lei co obxecto de incluír un novo artigo no código Penal (314 bis), concretamente no Título sobre os delitos contra os traballadores. Nel castígase a "os que, mediante acoso moral ou psicolóxico, degraden ou consintan que se degraden as condicións de traballo dalgunha persoa e non cesen ou adopten as medidas que eviten o mesmo (...) coa pena de arresto de seis a doce fins de semana ou multa de tres a seis".

Accidente de traballo

Neste sentido, dúas sentencias ditadas polo Xulgado do Social número 1 de Pamplona adiantáronse a recoñecer como accidente de traballo un proceso de incapacitación temporal por acoso moral. Este non figura no cadro de doenzas laborais, se ben a súa inclusión podería ser unha vía idónea para protexer ao traballador perante esta situación.

Extinción por vontade do traballador

O traballador podería solicitar a extinción do seu contrato aducindo que o empresario, se fose este o hostigador, incumpriu gravemente a súa obriga de respecto e consideración debida á dignidade do traballador (arts. 4.1.e e 50.1.c do Estatuto dos traballadores). Este caso non se equipararía ao suposto de dimisión voluntaria -lembros, obxectivo último do 'mobbing'- senón ao de despedimento improcedente, polo que procedería a indemnización correspondente (art. 50.2 ET).

Última sentenza sobre este particular

O Tribunal Superior de Xustiza de Catalunya fixo pública o pasado 19 de decembro unha sentenza que confirmaba a resolución dun xulgado do social de Hospitalet. Nesta última condenábase a unha empresa a indemnizar con 15 millóns de pesetas a un traballador por sometelo a "acoso moral".

O Tribunal sostén que a dirección da fábrica levou a cabo unha "insistente conduta hostil" relegando ao traballador do seu posto como xefe de equipo con subordinados a oficial de primeira, prohibíndolle facer horas extras, obrigándolle a traballar nun recuncho da fábrica, acusándolle publicamente de estar roubando á empresa e prohibindo aos seus compañeiros falar e comer con el.

Para o TSJC, todas estas accións sintomáticas configuran unha situación de "acoso moral" ou 'mobbing' que somete ao empregado a un "trato denigrante" e vulnerador do seu dereito á integridade moral, polo que considera axustada a dereito a indemnización concedida en primeira instancia a favor do empregado.