

# La Justicia no perdona la pasividad del empresario ante el acoso laboral

Publicado en Expansión.com, el 02-11-2009 , por Mercedes Serraller. Madrid

Los tribunales sancionan a las empresas que no luchan de forma activa contra el 'mobbing' y a los empleados acosadores. Y confirman la condena a una compañía a pagar el recargo máximo por incapacidad permanente fruto del acoso, el 40%.

Evitar que se produzca el acoso laboral entra ya dentro de las obligaciones del empresario sobre prevención de riesgos. Y debe hacerse de forma proactiva, ya que la Justicia castiga cualquier atisbo de pasividad de las compañías ante el mobbing. Así lo han entendido el Tribunal Superior de Galicia y el de Cataluña en dos sentencias que recogen esta nueva tendencia.

De esta forma, el TSJ de Galicia estima que la conducta de un jefe de Departamento y de la empresa Hipercor (al no sancionar al mismo) hacia una de sus empleadas fue constitutiva de acoso en el trabajo y vulneradora de los derechos fundamentales a la integridad física y moral y del derecho al honor, por lo que ordena el cese inmediato de tal comportamiento y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el acoso laboral. Además, condena al jefe a que indemnice a la empleada con 6.000 euros y a Hipercor a que haga lo propio con una indemnización de 1.200 euros, a pesar de que su conducta fue "impecable", pero no lo suficientemente activa.

Los hechos atañen a una trabajadora que tenía problemas con su superior jerárquico (jefe de su Departamento), lo que originó la asistencia del servicio médico de empresa, que la envió a casa debido a su estado de crisis y recibió la baja temporal. Tras este episodio, la trabajadora causó alta y surgió un nuevo incidente con el jefe que originó la atención del servicio médico. Causó nueva baja por incapacidad temporal por un "trastorno ansioso-depresivo", según parte médico, que añadió: "Probablemente el cuadro se resolvería de cambiar las condiciones laborales".

El TSJ de Galicia resume: "La conducta hostigadora se prolongó en el tiempo e incidió en el deterioro de salud de la empleada. Prueba de ello es que sufrió dos procesos de incapacidad temporal, declarados como accidente de trabajo. Reincorporada de la segunda baja, siguió intentando machacarla, término algo coloquial, pero caracterizador".

Además, la situación era conocida por la empresa, ya que la trabajadora dirigió un escrito a Hipercor, poniéndole de manifiesto su intención de reincorporarse, comunicando al jefe de personal los hechos que dieron lugar a la baja, a fin de que se adoptaran las medidas pertinentes.

De hecho, el jefe de personal le entregó una carta en la que le recordaba la existencia de un procedimiento a través de la Comisión Instructora de Tratamiento de situaciones de acoso, poniéndose a su disposición para lograr una pronta solución, y le volvió a dirigir una misiva ofreciéndole un cambio en el área de trabajo, manteniendo la categoría y actividad.

Por todo esto, el TSJ de Galicia explica: "La condena del demandado no nos plantea mayor dialéctica, pero no ocurre lo mismo con el comportamiento de la empresa. Consta que la empresa era conocedora de la situación. También que el jefe de personal acordó un cambio de puesto para el actora, con el que ésta no estuvo conforme". Y certifica que "hasta ahí, el comportamiento de la empresa ha sido impecable".

Sin embargo, matiza, "el acoso moral vertical hubiera merecido una respuesta sancionadora por parte de la empresa, constándole que la trabajadora estaba siendo acosada de forma permanente. De ahí que establezcamos una responsabilidad económica a cargo de la empresa al no haber ejercido el procedimiento disciplinario contra el acosador, esto es, por su conducta omisiva y en cierto modo, permisiva con la situación".

Pero, apostilla, "esto no implica que estimemos que la empleada deje de depender jerárquicamente del demandado ni tampoco que la entidad ejerza procedimiento disciplinario contra éste", ya que "no podemos inmiscuirnos en la esfera del poder de dirección y de organización, que sólo incumben a la empresa".

## Cataluña 'dixit'

Por otra parte, el TSJ de Cataluña ha confirmado la condena a una empresa a pagar el máximo recargo sobre la prestación de Seguridad Social por incapacidad permanente de una trabajadora, el 40%, consecuencia de un acoso laboral. Concluye: "Hay una clara omisión de la obligación de salvaguarda de la salud laboral imputable al empresario que ha permanecido en actitud pasiva, y no sólo no ha adoptado las medidas oportunas para poner fin a esa situación, sino que ha avalado el comportamiento de sus mandos según ha tenido en cuenta la sentencia firme que extingue la relación laboral por considerar acreditada una situación de mobbing".