

# Obligan a un empresario a publicitar un acoso laboral

Publicado por Expansión.com el 14-01-2009 , por Diego Torres

---

La Justicia condena a un gerente a colgar en el tablón de anuncios de su firma las sentencias que lo identifican como acosador laboral de una empleada.

Su jefe le gritaba y le insultaba a diario, según la sentencia de la sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. La dejaba sin calefacción en la oficina. Le hacía costearse los desplazamientos necesarios para su trabajo y ponía en cuestión su capacidad delante de sus compañeros con palabras degradantes, relata el fallo.

Ése fue el trato que sufrido durante más de seis años por una auxiliar de obra del País Vasco. Las consecuencias: prolongadas “bajas por depresión” y “crisis de ansiedad” que obligaron incluso a atenderla de urgencia en el servicio de salud. Todo aparece relatado en una prolija resolución sobre mobbing firmada por el ponente Emilio Palomo Balda.

Al gerente, sin embargo, le resultará difícil ocultar el trato que infligió a su empleada. No quedará en el anonimato. Así lo han decidido los magistrados en una sentencia muy poco común, según las fuentes jurídicas consultadas, puesto que obliga al demandado a colgar en el tablón de anuncios de la empresa durante siete días las resoluciones que lo identifican como acosador.

EXPANSIÓN sólo tiene constancia de otra sentencia en el mismo sentido, dictada contra Red Eléctrica por el juzgado de lo social número 31 de Madrid el 31 de octubre del año 2000. La víctima en este caso fue defendida por José Garrido, del bufete Cuatrecasas.

Además de la reparación moral por la vulneración del “honor” que sufrió la empleada, el Tribunal del País Vasco ha acordado ratificar en todos sus términos la sentencia de la primera instancia. En ella, se reconocía el derecho de la acosada a rescindir unilateralmente el contrato con la empresa y percibir la indemnización por despido improcedente, aplicando el artículo 50.1 del Estatuto de los Trabajadores. A ello se suma una indemnización por daños y perjuicios de 30.000 euros que deberán pagar solidariamente la empresa y el director.

El Tribunal reconoce en su resolución la especial gravedad de los hechos probados: “Una conducta habitual y prolongada de insultos y descalificaciones por parte del administrador de la empresa [...] El agresor es hermano de la víctima, lo que potencia los efectos lesivos de sus actos, máxime cuando es plenamente consciente de que con tal proceder está generándole un trastorno mental”.

Sin embargo, a pesar de que los magistrados consideraron probado el mobbing hace meses, –la sentencia es del 7 de octubre de 2008–, la empleada todavía no ha podido abandonar su puesto de trabajo y la situación “humillante” que conlleva.

Legalmente, hasta que la sentencia no se haga firme –con el correspondiente pronunciamiento del Tribunal Supremo en casación, que puede durar hasta dos años–, no puede ser ejecutada, por lo que la trabajadora ha tenido que regresar a su puesto de trabajo, “donde ha aguantado seis meses de alta”, según su abogado. Pero, siempre según su letrado, la situación de acoso no ha cesado, por lo que la empleada se encuentra actualmente de baja laboral.

Otra opción para la víctima de mobbing sería marcharse de la empresa sin esperar a la resolución del Supremo, pero, en este caso, la empleada no percibiría ningún tipo de prestación por desempleo.