

Por qué naufragan las denuncias por acoso laboral

A pesar de que el 15% de los trabajadores sufre ‘mobbing’, apenas hay condenas por este delito

Pedro del Rosal

29 de marzo de 2019

Hace unos meses, la Audiencia Provincial de Alicante confirmó la condena por un delito de acoso laboral dictada contra el jefe de cocina de una empresa de catering. La sentencia consideró probadas las acusaciones de la denunciante, una de las ayudantes, que atribuía a su superior una serie de actos de hostigamiento, alguna agresión física leve y bromas de carácter sexual. El condenado se defendió argumentando que su comportamiento pudo haber sido “inadecuado, desconsiderado, grosero, maleducado o irrespetuoso”, pero que en ningún caso adquirió la gravedad suficiente como para adentrarse dentro de los márgenes del mobbing tal y como lo define el Código Penal. Unas alegaciones que fueron rechazadas por el tribunal, que confirmó los seis meses de prisión impuestos en primera instancia al jefe de cocina.

La gran novedad que presenta este caso no son los hechos ni la calificación jurídica, sino la propia existencia de una sentencia por delito de acoso laboral. Y es que, a pesar de que conductas como las descritas u otras cercanas no son ni mucho menos insólitas en los centros de trabajo, los supuestos en los que se alcanza una resolución judicial condenatoria son muy escasos.

Un estudio de la Asociación contra el Acoso Psicológico y Moral en el Trabajo estimó que el 15% de los empleados sufre mobbing (datos de 2017). Sin embargo, muchos de estos casos no son denunciados o naufragan en los tribunales. ¿Por qué? Francisco Bonatti, socio director de Bonatti Penal, apunta dos razones. La primera es la complejidad probatoria que suele acompañar a todo maltrato, por desarrollarse principalmente en ámbitos privados. La segunda es la “difícil comprensión” que muestran algunos jueces del ámbito penal por este delito. “El acoso puede ser muy burdo, pero la mayoría de veces se trata de una cuestión de matiz o de valoración de las conductas”, asevera. Ante lo complicado que es delimitar la frontera entre el conflicto laboral y el delito, muchos juzgados optan por remitirlo al orden social, jurisdicción en la que pueden solicitarse medidas contra la empresa, pero no una condena individualizada contra el agresor. “En lo penal, hay una tendencia al archivo que resulta un poco frustrante”, resume el abogado.

Olatz Alberdi, socia de Aba Abogadas, comparte la idea de que entre los jueces “hay poca sensibilidad a la hora de identificar el acoso”. De hecho, relata que no son pocos los casos en los que recomienda no presentar una querrela porque prevé que los tribunales apreciarán falta de pruebas. Un celo excesivo que no tiene en cuenta que “es un delito que no se comete a simple vista”, y que uno de sus rasgos característicos es que se lleva a cabo con apariencia de normalidad y sin dejar rastro por escrito.

El mobbing fue introducido en el Código Penal en 2010. El párrafo segundo del artículo 173.1 determina que será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años quien, “en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional, y prevaliéndose de su relación de superioridad, realice contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”. No basta, por tanto, con un acto puntual o de cualquier compañero; se requiere una conducta vejatoria prolongada, grave y que provenga de alguien jerárquicamente por encima de la víctima.

Tal y como describen Bonatti y Alberdi, son muchas las sentencias que o bien absuelven por falta de pruebas, o bien, aunque consideran acreditado algún tipo de hostigamiento, descartan que tenga la entidad suficiente como para constituir delito. Así sucedió en un caso resuelto recientemente por la Audiencia Provincial de Madrid. Varios empleados de un local de comida rápida acusaron a su gerente de mobbing, denunciando que los llamaba en reiteradas ocasiones “vagos”, “lentos”, “inútiles” y a las mujeres, además, “guarras”. Tres de ellas, de hecho, presentaron partes médicos que indicaban síntomas que podrían ser coincidentes con un cuadro de acoso laboral. El juzgado de instancia consideró que los actos descritos no eran lo suficientemente graves para declararlos delictivos. Una apreciación que fue respaldada por el tribunal provincial.

En la misma línea, el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura calificó de improcedente el despido de un jefe de estudios a quien la dirección del centro educativo cesó por acosar laboralmente a una profesora. Según los magistrados, el cuestionamiento público y privado, el aislamiento y los gritos a los que sometía sistemáticamente a su subordinada no tenían la “gravedad suficiente” para justificar el despido disciplinario.

Respuesta legal

En caso de ser víctima de una situación de mobbing, Olatz Alberdi recomienda, en primer lugar, la autodefensa. Esto es, buscar fórmulas para impedirlo o, si esto es imposible, recopilar o generar pruebas de lo que está pasando. En este sentido, es especialmente relevante una sentencia del Tribunal Supremo de 2014 que determinó que los empleados pueden grabar las conversaciones con sus jefes sin que esto suponga una vulneración del derecho a la intimidad, siempre que las mismas sean utilizadas únicamente en un procedimiento judicial.

El siguiente paso dependerá del contexto concreto de la situación y de la propia organización: acudir a recursos humanos, denunciar ante la Inspección de Trabajo o dirigirse directamente a un abogado. Según Bonatti, ante un caso de mobbing, los letrados deben ser especialmente cuidadosos definiendo la estrategia legal a seguir, “porque para alguien que está en una situación psicológica tan frágil, ver que archivan su causa puede terminar de hundirlo”.

DOS MODALIDADES

Directo. El primer grupo de conductas que pueden constituir una situación de mobbing está compuesto por aquellas que suponen ataques o vejaciones directas contra el trabajador, tales como violencia física, insultos, amenazas, desprecios, burlas o la difusión de rumores en su contra.

Poder organizativo. El segundo grupo lo configuran aquellas medidas de hostigamiento que se esconden detrás de decisiones organizativas o de gestión. En este supuesto están situaciones como, por ejemplo, no dar trabajo o sobrecargar a la víctima; asignarle tareas sin sentido o muy por debajo de su cualificación; o aislarla física o comunicativamente (enviarla a otra sala, no dirigirse a ella, no informarle de reuniones, etcétera).