



El acoso laboral y “el silencio cómplice”

por Jorge Baquero Aguilar

El acoso laboral se puede considerar como una verdadera “*lacra social*” tal y como se concibe la acepción de esa terminología tanto para la violencia de género, como para el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el “*bullying*”, etc. Pero en esos ámbitos de análisis y de actuación la concienciación al respecto de la cuestión parece que conlleva unos mayores niveles de aceptación e incluso de normativización y de actuación por parte de los poderes públicos de nuestro país. El concepto de acoso proviene en su origen primigenio de la etología (KONRAD LORENZ), siendo extrapolado años más tarde al mundo de las relaciones de trabajo en el marco de las empresas (HEINZ LEYMANN). La evolución del mismo y su estudio han sido atajados en el seno de diversas disciplinas científicas como pueden ser la sociología, la psicología e incluso –afortunadamente- en el marco de las relaciones laborales donde los estudios doctrinales al respecto cada vez son más numerosos.

Es por todos conocido que en su análisis se pueden llevar a cabo diversas vertientes: perfil de acosadores, perfil de la persona acosada, fases del acoso, causas, consecuencias, etc. (véase la obra de MANSILLA IZQUIERDO, F. *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: teoría y práctica*, Editorial Académica Española, 2012; o la monografía del profesor SÁNCHEZ PÉREZ, J. *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: una visión global y práctica*. Editorial Comares, 2016). En este último caso, las consecuencias del acoso laboral pueden llegar a albergar unos matices verdaderamente perversos y desastrosos para la persona que lo sufre. Pero no sólo la persona que lo sufre padece dichas consecuencias, sino que tanto su entorno familiar, social, laboral e, incluso, la propia sociedad en general asume las consecuencias de este fenómeno que también se ha venido a denominar como “*terrorismo psicológico*” (los gastos asumidos por parte de la Administración en concepto de incapacidades temporales, incapacidades laborales permanentes, gastos médicos y farmacéuticos, etc.; en ocasiones no son tenidos en cuenta en los análisis de estas terribles situaciones).

Cuando hemos de enfrentarnos a un problema de acoso laboral, la cuestión asume diferentes matices a la hora de atajar dicho problema. Por parte de la persona acosada, después de mucho tiempo sufriendo dicha situación, la autoestima y las redes de soporte tanto laborales como, en ocasiones, sociales y familiares han descendido a unos niveles cercanos al padecimiento de las escenas reflejadas por Dante en *La Divina Comedia*. Los niveles de sufrimiento son tales que se ha dado el caso de trabajadores que la única vía de escape a dichas situaciones ha sido la del suicidio (como paso en Francia con los trabajadores de *France Telecom* hace unos años, que llevó al legislador francés a tomar medidas legales al respecto de la cuestión derivado del gran impacto social y mediático que generó aquel desafortunado y desastroso episodio en el país galo). En ese sentido, los desajustes emocionales y psicológicos que producen estas prácticas conllevan serios problemas que pueden derivar en situaciones psiquiátricas de considerable importancia. En estos casos, la terrible paradoja se presenta cuando la consecuencia del acoso laboral es utilizada por

parte de los acosadores como causa de la “*situación de conflictividad*” vivida en el seno de las organizaciones.

Por parte de los operadores jurídicos, cuando les llega un caso de acoso, la situación puede llegar a contemplar diferentes matices también. Por un lado, la falta de formación al respecto y; por otro, la problemática contemplada en tanto a los medios de prueba como en todo lo relativo a la subjetividad a la hora de “*vivenciar*” la situación la propia persona acosada. También es percibido así en muchas ocasiones por parte de los Jueces y Magistrados que hayan de enfrentarse a dirimir el asunto en cuestión. Pero el problema de la prueba en los casos de acoso se manifiesta como fundamental dentro de la regulación actual dentro de nuestro ordenamiento jurídico. ¿Cómo se puede llegar a probar situaciones que en multitud de ocasiones se manifiestan de una forma sutil y alargada en el espacio temporal, y cuando también en multitud de ocasiones la persona afectada no sabe realmente lo que le está sucediendo ni cómo ha de actuar?

Además de todo ello, nos encontramos con la actual consideración de acoso laboral, que no es sino aquella que se presenta de forma reiterada en el tiempo (6 meses) y, al menos, una vez a la semana durante todo ese período de tiempo. El acosador conocedor de la norma puede “*programar*” los actos de acoso de tal forma que se “*bordeen*” las consideraciones legales de la situación de acoso laboral. Por eso es de vital importancia las nuevas aportaciones introducidas por el nuevo Convenio 190 de la OIT de las que haremos referencia más adelante.

Dentro de ese ámbito de la subjetividad a la que hemos hecho referencia anteriormente, desgraciadamente, una actitud generalizada es la de; incluso, “*culpar*” a la persona acosada por no saber hacer frente a dicha situación. Normalmente, el hecho de tener una personalidad “*considerada*” como “*débil*” es un factor que juega en contra desde el inicio de toda esta situación de lacra laboral para la que, el objetivo último, es la salida del trabajador acosado de la organización. Y al hilo de la cuestión, y perdone el lector la crudeza de la analogía, ¿es culpable la mujer maltratada por el hecho de considerar su maltratador que “*lo provoca*”, hecho por el cual la maltrata?

Dentro de toda esta compleja situación llena de innumerables matices y aristas, datos estadísticos al respecto de la cuestión que se consideren como reales, efectivos y actualizados son difíciles de obtener. Criticado por algunos fueron aquellos datos aportados por el profesor Piñuel en su “*Barómetro Cisneros*” que, a pesar de su mayor o menor fiabilidad, sí que intentaba poner de manifiesto un fenómeno sociolaboral de terribles consecuencias para quienes lo sufren. Pero lo cierto es que el acoso laboral es una manifestación real dentro de las relaciones laborales que se acrecienta en épocas de crisis económica como la que venimos padeciendo y que, en ocasiones, sirve como herramienta “*ejemplificante*” para el resto de la plantilla.

En ese sentido, la regulación del acoso laboral como mecanismo de protección dentro de nuestro ordenamiento jurídico no se contempla como tal tanto en el marco de las relaciones laborales comunes como en el marco de las relaciones de trabajo en las Administraciones Públicas. El tratamiento normativo del acoso va ligado de una forma transversal dentro de nuestra legislación a la discriminación laboral en general, a la discriminación sexual, a la discriminación por razón de sexo, etc. Incluso desde el marco preventivo de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales el tratamiento también opera de una forma transversal, sin existir preceptos legales que contemplen de una forma tajante y clara dichas situaciones. También dentro de la normativa internacional se refleja toda esta cuestión del tratamiento transversal de la cuestión, como es el caso de la propia *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, el *Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos*, el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, la *Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de*

Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, etc. (Todas ellas recogidas en el Preámbulo del Convenio 190 de la OIT que reconoce "... que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente")).

En la propia normativa europea el tratamiento transversal opera en similares circunstancias. Se ha de vincular, por tanto, estas terribles situaciones con los derechos fundamentales inespecíficos en el marco de la relación laboral contemplados en los derechos fundamentales vertidos en el artículo 15 y en algunos apartados del 18 de nuestra Carta Magna, para lo que, desde la negociación colectiva, se han establecido dentro de las organizaciones *Protocolos de Acoso* que, en opinión de gran parte de la doctrina y que yo también comparto, se han manifestado como claramente inoperativos en muchos aspectos. El elemento de cercanía y subjetividad juega como factor en contra.

No es sino, por tanto, el papel de los Jueces y Magistrados el que ha de poner un poco de luz a toda esta cuestión cuando definitivamente llega el asunto a alguno de nuestros Tribunales (que no siempre ocurre así). Y de esta cuestión no escapa ninguna categoría de trabajador. Conocidos son los casos de algunas sentencias condenatorias en el caso de alguna que otra Entidad Local de nuestro país condenando a su regidor municipal por prácticas de acoso contra algún habilitado nacional al respecto (máximos garantes del cumplimiento de la norma en el seno de la institución). Pero tampoco son todos los asuntos los que llegan a un Tribunal, sino algunos de notable consideración que, de vez en cuando, aparecen en los diarios o noticiarios de nuestro país. Aunque no es muy abundante como hemos dicho, sí que es fundamental la jurisprudencia y las resoluciones emanadas en el seno de nuestros Tribunales, puesto que son las que arrojan un poco de luz ante estas terribles situaciones y cubren los "huecos" que la legislación no contempla.

Sin entrar en mucho detalle por la falta de espacio, si que consideramos importante y oportuno hacer mención a una de las últimas sentencias de estas que marcan un antes y un después en cuestiones tan espinosas como puede ser esta del acoso laboral. Me refiero a la STS 1236/2020 de fecha 06/02/2020 (ECLI: ES:TS:2020:1236). La parte actora, trabajadora por cuenta ajena de la Mancomunidad de Municipios de las Encartaciones, tras ser readmitida después de un despido considerado como nulo, comienza un periplo de acoso que da lugar a la extensión de un acta de infracción por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social "*... por considerar los hechos que incluía habían creado a D.ª Vicenta un entorno intimidatorio, humillante, degradante y ofensivo que vulneraba su derecho a la consideración debida y a su dignidad conforme al artículo 4.2e) ET, concurriendo una infracción muy grave prevista en el artículo 8.11 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, así como dos infracciones graves por lesiones psicológicas acreditadas a la trabajadora conforme a los artículos 4.2 d) y 19.1 ET, así como por incumplimiento por el empresario de las medidas de investigación y prevención conforme al artículo 16.5 LPRL ...*". En los hechos comprobados se pone de manifiesto que "*De las diversas actuaciones practicadas resultan acreditados una serie de actos llevados a cabo por los dos cargos con responsabilidad directa en materia de personal, Presidente de la entidad, y Secretario-Interventor (...), que, observados en su conjunto, adquieren trascendencia suficiente como para afectar a los derechos básicos de la relación laboral de la trabajadora Dña. Vicenta*".

De las enumeradas en la sentencia cabe destacar las "*Actividades encaminadas a reducir el volumen y calidad de los servicios prestados por la trabajadora*", haciendo hincapié, entre otros hechos probados citados en la sentencia, a "*... la reiterada denegación a la Técnico de determinados medios considerados esenciales por la misma para el correcto desarrollo de sus tareas (fundamentalmente ordenador portátil, y teléfono fijo o móvil sin limitaciones en la conexión)*". Como mecanismos propios del acoso laboral destaca también la sentencia también la

“Incomunicación y aislamiento de la trabajadora. La negativa al contacto y la ausencia de cauces de-comunicación...”, resaltándose también *“... la actitud de vacío hacia la actividad profesional de la Sra. Vicenta”*. Por otro lado también recoge la sentencia *“...las conductas vejatorias constitutivas de acoso...”* propias de estas situaciones con episodios de *“intimidación hacia la trabajadora”*. La *“consigna”* de acoso que se marca dentro de la organización en estos casos conlleva unos resultados terribles para la persona que lo sufre.

Destacan a nuestro parecer de este pronunciamiento judicial, principalmente dos cuestiones: la primera es la de haber optado el Tribunal por aceptar las propias declaraciones de la persona acosada como medio de prueba. En este caso, también ha contado la parte actora con el testimonio de apoyo de algunos compañeros que han corroborado en juicio tales situaciones. Pero no es lo normal ante este tipo de situaciones. Y la segunda cuestión que queremos resaltar es el hecho de la colaboración necesaria de los *“cómplices”* en estas situaciones de acoso laboral que, en este caso, ejercía el Presidente de la Mancomunidad por no remediar la situación de acoso a la que sometía la Secretaria-Interventora a la parte actora trabajadora de la Mancomunidad. Normalmente, el acosador o la acosadora cuenta con el apoyo de más miembros de la organización que, derivado de esta pasividad y/o apoyo, en ocasiones también se benefician de ciertos privilegios dentro de las propias organizaciones. Sin contar con el *“silencio cómplice”* del resto de compañeros de la persona acosada que, para evitar problemas, a pesar de ser plenamente conscientes y conocedores de las terribles situaciones, optan por hacer *“la vista gorda”* ante dichas actuaciones.

En la dicción literal de parte de la sentencia se recoge que *“... se ha de considerar como una infracción cínica y continuada la comisión de una pluralidad de acciones u omisiones que infrinjan el mismo o semejantes preceptos administrativos en ejecución de un plan preconcebido o aprovechando idéntica ocasión ...”*, lo que conlleva a una sanción económica a dicha entidad por no observarse una actuación al respecto de la situación que asciende a la cuantía de 20.000 euros. Además de todo ello, la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco desestima el recurso de suplicación interpuesto por parte de la Mancomunidad condenando a ésta a abonar a la parte actora la cantidad de 23.232,03 euros, además de la que ya fue objeto de condena en la sentencia recurrida que asciende a la cantidad de 24.179,91 euros -devengando ambas cantidades el interés legal del dinero y en relación a cada período indemnizado-, condenando en costas también a la susodicha Mancomunidad (una de las consecuencias del acoso que ha de soportar la sociedad en general observado desde un punto de vista económico). Otra de las tristes paradojas del acoso: la condena a la organización, pero no a las personas acosadoras que se refugian tras el ancho *“paraguas”* del puesto que ostentan dentro de las mismas.

Recurrida en casación dicha sentencia, la STS en su fallo reconoce el daño moral sufrido por parte de la trabajadora vinculados a la violación de sus derechos fundamentales relativos a la dignidad y a la integridad física y moral de la misma, y desestima el recurso de casación interpuesto por parte de la Mancomunidad. En esta ocasión, tras un largísimo periplo judicial, el resultado ha resultado favorable para la persona acosada, pero no es lo normal dentro de todo este tipo de situaciones debido a la complejidad del fenómeno y a la falta de pruebas contundentes en la mayoría de los casos.

En ese sentido, y a pesar de que todavía no ha entrado en vigor y de que nuestro país tampoco lo ha ratificado aún –aunque la previsión es que lo haga en un futuro no muy lejano–, la esperanza de la inclusión de ciertos preceptos contemplados en el *Convenio sobre la violencia y el acoso* número 190 de la OIT dentro de nuestro ordenamiento jurídico nos lleva a plantear un futuro más esperanzador ante estas terribles situaciones de acoso en el ámbito del trabajo. Destacamos de dicho Convenio algunos aspectos de notable repercusión. Por un lado, en el apartado 1 a) del artículo 1 se recoge el hecho de que no hace falta una expresión de acoso continuada en el tiempo, si no que con

que dichos comportamientos se “...*manifiesten una sola vez o de manera repetida...*” será suficiente para poder aducir ante los Tribunales dichas actuaciones. Esta novedosa apreciación es de suma importancia puesto que, como hemos anunciado anteriormente, elimina esa posibilidad de “*planificar*” los comportamientos de acoso con el único objetivo de sortear los preceptos legales.

Por otro lado, y en base al apartado 2 del artículo 2, el presente Convenio será de aplicación “... *a todos los sectores, tanto público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales*”. Destacar en ese sentido la importancia de la aplicación en el marco de lo público, puesto que el índice de acoso también se manifiesta como considerable; sobre todo en el ámbito de la educación, la sanidad y los servicios sociales (aunque no sólo en estos ámbitos).

No es sino el artículo 9.b) de dicho Convenio el que establece que los países miembros que ratifiquen el mismo han de adoptar una legislación “... *que tenga en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo*” lo que, desde nuestro punto de vista, introduce un reforzamiento de la vinculación a las situaciones de acoso con lo preceptuado en artículo 15 de nuestra Carta Magna relativo al “*derecho a la vida y a integridad física y moral*”, derecho fundamental que goza de las máximas garantías constitucionales recogidas en el art. 53.2 de nuestra Constitución (apartado b) complementado con el apartado c) del mismo artículo 9 del Convenio 190 relativo a la identificación de “*los peligros*” y a la “*evaluación de los riesgos de violencia y acoso, con la participación de los trabajadores y sus representantes*”, teniéndose que adoptar “*medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos*”).

Pero no menos importante es el artículo 11 del Convenio de la OIT relativo a la orientación, formación y sensibilización, del que destacamos el apartado b) de dicho artículo donde se establece que se ha de garantizar por parte de los Estados firmantes la necesidad de proporcionar las “... *orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*”, incluyendo “*campañas de sensibilización*” en base al apartado c) del mismo artículo. Tanto por la brevedad que otorga el medio como por las circunstancias de la ocasión, tan sólo hemos hecho referencia a algunos aspectos que recoge el Convenio 190 de la OIT que nos han parecido de mayor notoriedad. No obstante así, los países firmantes, en base a lo estipulado en el propio Convenio *ex arts.* 4.2, 6 y ss. del mismo, habrán de extrapolar en el seno de sus respectivos ordenamientos jurídicos los preceptos recogidos en el Convenio. En esa línea, la previsión de la ratificación de dicho Convenio por parte de nuestro país parece asegurada. No obstante así, habrá que esperar que las medidas legislativas que adopte el legislador nacional sean lo suficientemente contundentes y “*valientes*” como para que se puedan erradicar este tipo de comportamientos tan desdeñables.

Pero además, consideramos como fundamental la concienciación y la formación tanto de los operadores jurídicos como de los responsables de recursos humanos y de la sociedad en general en relación a toda esta difícil cuestión. Y no sólo eso, sino que también es importante la concienciación en relación a la necesaria colaboración de los compañeros y compañeras de trabajo de las personas acosadas en todo lo relativo a los mecanismos de prueba y de defensa ante los Tribunales. La actitud de *silencio* de la mayoría de los compañeros y compañeras de la persona acosada, hasta cierto punto, puede llegar a ser entendible (aunque no resulta así cuando se aprovecha la situación para “*hacer leña del árbol caído*”). Pero no hay que olvidar, y haciendo uso del refranero popular que, “*Cuando las barbas de tu vecino veas rasurar por las tuyas a remojar*”. Nunca se sabe si esta situación la vamos a tener que sufrir nosotros mismos, nuestras parejas, hijos, nietos, familiares (en el sentido más extenso del término) o amigos y/o compañeros íntimos.

Hay que tener en cuenta que en un gran número de situaciones de acoso laboral dichas prácticas van acompañadas de prácticas de corrupción en el seno de las organizaciones que requieren de la

convivencia del personal perteneciente a las mismas. Situaciones estas que, cuando tienen su desarrollo en el seno de las Administraciones Públicas pueden llegar a convertirse en una suerte de “*cárcel*” para los empleados públicos de nuestro país (sobre todo en las Entidades Locales, donde la posibilidad de movilidad interna se reduce por las pequeñas dimensiones de la gran mayoría de las mismas y por la imposibilidad legal –en muchos casos- de poder realizar permutas de plazas). Si ya es una decisión traumática la que, en ocasiones, han de tomar los trabajadores en el marco de las relaciones laborales comunes, en el ámbito de nuestras instituciones se convierte en un “*callejón sin salida*”; aumentando la complicidad de los “*colaboradores necesarios*” teniendo en cuenta que las altas tasas de temporalidad son una realidad en el marco de nuestro empleo público (para algunos los beneficios son lo suficientemente “*provechosos*”).

Es por lo que la nueva regulación de este Convenio de la OIT plantea nuevas esperanzas futuras para este colectivo de personas que vienen sufriendo o sufrirán este tipo de actuaciones tan reprochables. Pero insistimos en que la concienciación sobre el tema en cuestión ha de ser necesaria desde todos los ámbitos de nuestra sociedad, con el único objetivo de que el *silencio* de los “*no afectados*” no se convierta en “*silencio cómplice*” de las personas acosadoras.

En esa línea, quisiera terminar esta breve disertación con una famosa frase del conocido activista estadounidense del movimiento por los derechos civiles (por lo que fue asesinado) Martin Luther King (condecorado con el Premio Nobel de la Paz en 1964):

“No me preocupa tanto la gente mala, sino el espantoso silencio de la gente buena”.

Jorge Baquero Aguilar
Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga
jbaquero@uma.es

* El presente artículo también se publica en *Xxxxxx*, día, mes y año, con el título *Xxxxxxxxxxxx* (eventual *Encabezado* (en cursiva) en donde es presente el artículo y el *título* (en cursiva) del artículo en el caso que sea diverso del nuestro. Todo en tamaño de fuente 10, alineado a la izquierda) (necesidad 1).

También agregar, si se quiere hacer referencia a un documento en particular para profundizar, etc., escribir: Para más detalles, véase *X. Xxxxxxxx, Título*, en *Xxxxxxxxxxxx*. (para como escribir correctamente las referencias, consulte las normas de redacción, párrafo *Criterios para las citas bibliográficas*). Nota. no se debe señalar más de 2/3 de documentos (necesidad 2).

Se señala que las consideraciones contenidas en la presente intervención son fruto exclusivo del pensamiento del autor y no tienen en ningún modo carácter vinculante para la administración de pertenencia (necesidad 3).