

EL ACOSO EN EL TRABAJO COMO DELITO

En el panorama legislativo del emergente problema denominado *acoso laboral* se ha producido recientemente una importante novedad: la consideración del acoso en el trabajo, también conocido como *mobbing*, como delito penal. Esta nueva configuración legal de tan desgraciado fenómeno social está recogida en el Anteproyecto de Reforma del Código Penal aprobado por el Gobierno recientemente, y que comienza a llenar un importante vacío legislativo que viene provocando una grave indefensión a las víctimas.

Hasta ahora el acoso moral en el trabajo carecía de regulación específica en el sistema jurídico de nuestro país, y por tanto hemos de considerar un importante avance esta iniciativa que incluye penas de hasta dos años de cárcel. El nuevo delito se considera entre los delitos de torturas y contra la integridad moral, añadiendo un nuevo párrafo que pretende incluir los delitos de este tipo cometidos en cualquier ámbito laboral.

No hay duda de que, al igual que ha sucedido en otros países europeos tales como Francia, Suecia, Dinamarca, Bélgica, etc., este paso supone un comienzo, el inicio de un proceso que, desde la Asociación Gallega contra el Acoso Moral en el Trabajo (AGACAMT), esperamos que no se detenga aquí, ya que no es en absoluto suficiente. No es el derecho penal el principal recurso de defensa de las víctimas del *mobbing*, sino el derecho laboral, tanto por su muy inferior repercusión económica como por la mayor agilidad del procedimiento. Y en este terreno la tarea está sin hacer, y no porque no existan vías para actuar contra el acoso tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sino porque la ausencia de un concepto jurídico claro del mismo hace difícil su aplicación y se une a la ya tradicional dificultad en la obtención de pruebas, y también provoca lo que el Magistrado Gimeno Lahoz llama “*miedo escénico*” de los jueces hacia el *mobbing*.

A partir de la Resolución del Parlamento Europeo de Septiembre de 2001, y repetidamente desde entonces con algunas variantes en otros ámbitos, se introdujeron definiciones del acoso meramente descriptivas, explicándolo con una enumeración de actos y comportamientos negativos hacia la víctima que conformarían un proceso en el tiempo. Esta formulación descriptiva tiene el inconveniente de que se haya podido omitir algún comportamiento o que pudieran surgir otros distintos en el futuro, con lo que algunas víctimas podrían quedar desprotegidas. Se impone, pues, en nuestra opinión, introducir en la legislación laboral una definición conceptual del *mobbing*, ajustada y unívoca, que introduzca la mayor seguridad jurídica posible.

Y este trabajo ya está hecho. Lo ha realizado el Magistrado antes citado, Ramón Gimeno Lahoz, en su tesis doctoral que posteriormente convirtió en libro (*). Es la siguiente:

Presión laboral tendente a la autoeliminación del trabajador mediante su denigración.

En el término *presión* queda incluido cualquier acto de carácter severo y percibido como un ataque. El término *laboral* implica un ámbito concreto donde ocurre esa presión. La expresión *tendente a la autoeliminación del trabajador* nos manifiesta un

propósito concreto, un plan. Y *mediante su denigración* nos indica cual es el método para conseguirlo.

Sin entrar en mas consideraciones, creemos que se trata de la mejor definición aportada hasta ahora sobre el acoso moral en el trabajo. Y en este convencimiento nuestra asociación pidió en su día a su autor que la desarrollase en forma de proyecto de ley, a lo cual accedió, y ello nos ha permitido presentarlo a algunas organizaciones políticas y sindicales con el objetivo evidente de que pueda en un futuro ser aprobado en el Parlamento español.

Una legislación adecuada no es suficiente en la lucha contra el mobbing, pero es su cimiento imprescindible. Después habría que esperar que la justicia venza su “*miedo escénico*” y que desde la Administración y desde las empresas se aborde un tratamiento preventivo. Pero eso es otra historia.

Antonio París
Asociación Agacamt

(*) “La presión laboral tendenciosa”. Ramón Gimeno Lahoz. Edit. Lex Nova. 2005