



ILMA. SRA. D^a MARÍA ISABEL GÓMEZ BALADO
JUZGADO DE LO SOCIAL N^o 2
OURENSE

Ferrol, 5-06-2012

Señoría, me presento: soy Antonio Paris, presidente de una modesta asociación sin ánimo de lucro llamada Asociación Gallega contra el Acoso Moral en el Trabajo (AGACAMT), que estuvo citado para actuar como testigo en la vista del juicio por despido de Francisco Diz Abalo, sobre el que S.S^a ha emitido la sentencia 00312/2012.

Debo manifestarle mi profunda discrepancia con el contenido de la misma, no por razones jurídicas, que no me competen, sino por lo que considero errores de concepto y que no me resisto a destacar con el deseo, tal vez ingenuo, de ayudar a evitar que se repitan en el futuro.

En los Fundamentos de Derecho, Primero, de la citada sentencia se dice lo siguiente: **“No existe en nuestro ordenamiento jurídico una definición o conceptualización de lo que debe entenderse por acoso laboral.”** Es verdad, no existe, y de ahí nace en gran medida la indefensión legal que padecen las víctimas. Y continúa **“siendo definido por la doctrina científica como una conducta abusiva o violencia psicológica a la que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestado especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionan la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo.”** Bien, ignoro absolutamente que exista ninguna *“doctrina científica”* sobre el acoso, pero en cualquier caso la definición que añade no es sino una descripción superficial que no entra en el fondo del asunto. Lo que se describe como *“comportamientos, palabras o actitudes”* no son sino formas de **presión**, es decir, formas de intentar obligar al trabajador a hacer algo que no quiere. Y lo de lesionar *“la dignidad o integridad psíquica del trabajador”* es evidente, pero no define el acoso porque hay muchos atentados a su dignidad, propios de personalidades psicopáticas, que no son acoso, aunque si violaciones de sus derechos fundamentales. Mientras no dejemos claras cuales son las características distintivas del acoso estaremos dando palos de ciego, y lo que es peor, confundiendo el conflicto con el acoso y dando pié con ello a que se pueda pensar que se está buscando una sentencia *“políticamente correcta”*.

Desde nuestra modesta, pero extensa, experiencia, le vamos a proponer una definición del acoso que permitirá eludir todas estas confusiones. Es la siguiente:

Acoso, en términos generales, es la presión continuada y persistente que se ejerce sobre una persona para conseguir que haga algo que no quiere hacer, y que no es legalmente exigible.

Esto es válido para cualquier tipo de acoso, pero en el caso del acoso laboral lo mas habitual es que se trate de conseguir que el trabajador se autoexcluya, es decir, que se vaya con el mínimo coste posible para la empresa. Y éste creemos que es el caso de Francisco Diz, como explicaré mas adelante. Pero veamos como se distingue el acoso del conflicto. Estas son las características distintivas.

- **Asimetría de poder.** El acosador debe disponer de algún tipo de ventaja o superioridad para poder presionar a la víctima.
- **Intencionalidad.** La presión va dirigida a conseguir el objetivo que la víctima no quiere aceptar.



- **Pretensión no legal.** El objetivo del acoso es algo no exigible legalmente, o incluso claramente ilegal, por ello se necesita presionar para conseguirlo

Como puede ver Su S^a, si tenemos en cuenta estas características distintivas del acoso es lógico suponer que no existe cuando no concurren. Si no hay **asimetría de poder** no hay acoso porque sin poder no se puede presionar. Si no hay **intencionalidad** no hay acoso, porque no habría un plan de ataque a la víctima, solo enfrentamiento personal, o sea un conflicto. Y si no se persigue ningún fin **alegal** sería absurdo presionar, porque bastaría aplicar el reglamento disciplinario que corresponda para conseguir de la víctima lo que se pretende.

Veamos ahora donde encaja, desde nuestro punto de vista, el caso de Francisco Diz. Desde mediados del año 2009 el denunciante percibe una abierta hostilidad por parte de sus jefes inmediatos, Micaela Núñez Feijóo y David García-Plata, que se manifiesta en diversos actos de desconsideración, menosprecio y de imposición de dificultades para la realización correcta de su trabajo. Todo esto está reflejado en las pruebas documentales aportadas por el denunciante, aproximadamente unos 500 folios, como bien sabe Su Señoría, y que reflejan la tensa relación entre ellos que perduró hasta su despido el 1-02-2012. Esta tensión la valora vd. en la sentencia de la siguiente forma:

“Así de la prueba documental practicada consistente, fundamentalmente, en los distintos correos electrónicos entre las partes, y de la prueba testifical, no constan acreditadas las imputaciones que se efectúan en la demanda; esto es, no consta ni que se le asignen tareas degradantes, ni recriminaciones, ni que se le vilipendiese, ni reproches injustificados, ni que se le insulte, etc”

Y aquí tropezamos, Señoría, con uno de los errores de apreciación mas comunes en los casos de acoso. No son necesarias “tareas degradantes”, ni “insultos”, ni “reproches injustificados”, etc, para que exista acoso. Los actos de acoso pueden ser acciones perfectamente legales, consideradas aisladamente, pero que vistas en su conjunto revelan una **intencionalidad** mas o menos oculta. Y esta intencionalidad se puede descubrir atendiendo a algunas señales claras, como por ejemplo la persistencia en el tiempo de acciones mas o menos legales que desacreditan o perjudican siempre a la misma persona, o que esa persona reciba un trato diferenciado, siempre mas negativo, respecto a los demás. ¿Ha recibido Francisco Diz un trato que encaje en estos parámetros?. Como bien sabe Su Señoría la prueba documental aportada se aproxima a los 500 folios, por lo que en esta carta no podemos entrar en muchos detalles, pero si podemos apuntar algunos que siempre podrán ser comprobados en la documentación disponible. Veamos:

- Documento nº 41. Se puede comprobar que todos los compañeros de la misma categoría han realizado el curso para aprendizaje del Programa Informático de Gestión Comercial de Visitas (CMR) mientras a él se le niega, aunque después se le exige que lo cumplimente.
- Documentos nº 46 y 47. Por orden de David García-Plata se le niega el envío desde La Coruña de uniformes para el personal necesario para un nuevo e importante contrato con la empresa Carrefour en Ourense. Se ve obligado a desplazarse él mismo a La Coruña a buscarlo, y cuyos gastos de viaje se le reprochan.
- Documento nº 51. Pese a saber que está de vacaciones se le remiten correos reprochándole la deuda de su provincia, a pesar de que a las reuniones sobre la deuda nunca es convocado y si lo son sus compañeros de la misma categoría.
- Documento nº 90. Se le retiran atribuciones que venía desempeñando desde el año 2008 sin comunicación previa alguna.
- Documento nº 125. Se le ordena que deje el servicio de Vidrieras del Atlántico por impago. Contesta que no es posible porque está bajo tutela judicial, por lo que debería ser la asesoría jurídica la que se dirigiese al juez para solicitarlo. Se le ordena tajantemente que abandone ese servicio y despida al personal, a lo que contesta que se le remita la orden por escrito ya que no puede aceptar esa responsabilidad.



- Documentos nº 146 y 147. Se le asignan tareas propias de un administrativo, sobrecargándole de trabajo y dificultándole la labor propia de su categoría.

No voy a seguir con mas documentos porque pienso que es suficiente con lo expuesto para que se perciba con claridad cual es la **intencionalidad** oculta tras estas actuaciones, porque tienen en común que se le dificulta su trabajo quitándole medios y atribuciones, mientras se le exigen resultados. No hay que ser muy despierto para ver que se trata de empujarlo hacia la salida de la empresa, pero para mas seguridad lo analizaremos desde el punto de vista de la definición de acoso anterior para ver si es acoso o conflicto:

En primer lugar está claro que existe **asimetría de poder** porque sus dos jefes inmediatos, Micaela Núñez Feijóo y David García-Plata están implicados. En segundo lugar la **intencionalidad** también está clara, porque se le exigen resultados al mismo tiempo que se le ponen dificultades y se le retiran medios y atribuciones, con lo que presuntamente se espera que se hunda psicológicamente y abandone el puesto de trabajo. Y es una pretensión **ilegal** ya que trata de eludir el pago de una indemnización por despido establecida por ley, vulnerando sus derechos fundamentales. Creemos que se trata de un caso muy claro y típico de acoso laboral.

Y ahora sigamos con la sentencia. **“Al contrario, de dicha prueba se desprende que se trata de relaciones al menos corrientes, en el ámbito de las relaciones laborales, donde los cargos directivos ejercen precisamente sus funciones de dirección, pidiendo explicaciones acerca de facturas, retrasos de clientes, controlando el trabajo realizado, asignando las tareas que consideran oportunas etc. Así se deduce de los correos aportados y de la prueba testifical”.**

Señoría, me resulta difícil de creer que considere “relaciones corrientes” el negarle un curso de una aplicación informática que luego se le exige conocer, o negarle el envío de uniformes necesarios para su personal que ha de ir a buscar personalmente, o reprocharle los gastos de ese viaje, o ser el único en no ser convocado a reuniones, etc, etc. Para nosotros, las víctimas de acoso laboral, esto nos suena a otra cosa, a algo muy conocido y familiar, lamentablemente.

Y ahora vamos a hablar del despido. Como se evidencia en la misma sentencia Francisco Diz solicita la nulidad del despido por vulneración de la garantía de indemnidad, es decir, que el despido es una represalia. Dice la sentencia:

“Y en cuanto a la reclamación de diferencia del IPC y de incentivos de 2010, formulada por el actor el 26-1-2012 ante el SMAC, la papeleta la recibe la empresa eñ 31-1-2012 al ser citada en esa fecha, por lo que es poco probable que el despido, cuya carta se entregó al día siguiente, pueda ser represalia contra la misma. Y lo mismo cabe afirmar del escrito remitido a la empresa por el representante de la Asociación Galega a que se hace referencia en el hecho probado sexto, que fue recibido por la empresa el 30-1-2012. En consecuencia ha de ser desestimada la pretensión de nulidad”.

Señoría, de nuevo vuelve a valorar los acontecimientos de uno en uno cuando su significación se evidencia en conjunto. Como hemos visto anteriormente, la pretensión de los responsables de la empresa era deshacerse de Francisco Diz al menor coste posible, y la persistente resistencia que él ofreció probablemente estaba provocándoles impaciencia. Y en esta situación llega la carta que nuestra Asociación envía a la empresa, lo que significaba un riesgo claro de publicidad. La personalidad pública de Micaela Núñez Feijóo hace muy desaconsejable cualquier tipo de publicidad de un asunto tan escabroso. Y para rematar la faena llega la reclamación del IPC, lo que supone que todo se complica, así que parece lógico que se tomara la decisión de cortar por lo sano y precipitar el despido, e intentar rebajar su coste todo lo posible presentándolo como despido por causas objetivas.

¿Le parece a Su Señoría una explicación absurda? ¿Cree de verdad Su Señoría que es mas razonable pensar que estos acontecimientos no tienen relación con el despido, como afirma en su sentencia?



Asociación Gallega
Contra el Acoso
Moral en el
Trabajo
NIF G-36904357

Y finalmente deseo recordarle que en la sentencia no se mencionan los informes médicos y periciales, todos favorables a la versión del denunciante. ¿Se trata de un olvido Señoría, o es que no los considera importantes?

Termino esta carta rogándole que tenga en cuenta para el futuro las consideraciones que le he manifestado, porque nosotros, los que tratamos de ayudar a las víctimas de acoso laboral, vivimos muy de cerca su sufrimiento y la sensación de desprotección que les producen sentencias como la suya. Nosotros siempre afirmamos que detrás del acoso está la corrupción, y en las circunstancias actuales en que vive nuestro país la corrupción es una losa pesada e intolerable. Y desde nuestro punto de vista la persecución y el despido de Francisco Diz es un aviso de posible corrupción que la dirección de la empresa debería investigar y la justicia perseguir.

Señoría, reciba nuestra mayor consideración

Antonio París
Asociación Agacamt