

Un supuesto de acoso moral en el centro de trabajo

Me encuentro en una situación desesperada, el director del centro no me admite las bajas por enfermedad que mi médico de cabecera me extiende, me obliga a que sea un especialista el que me otorgue la baja y constantemente me cambia mi horario de trabajo. Además, últimamente se ha contratado a un profesor interino para que imparta mis clases, por tanto estoy en activo, pero sin trabajar y mis retribuciones son las mismas ¿Qué puedo hacer?

(J.L.C. Galicia)

En relación al caso que nos ocupa se ha de afirmar que se está ante un verdadero paradigma de cómo no debe actuar un poder público en un Estado de Derecho. Así, provoca no poca perplejidad que no se explique, por ejemplo, por qué era necesario -no ya legítimamente- mantener al funcionario durante la jornada de trabajo en el centro sin darle ocupación de ningún tipo. ¿Por qué cuando el funcionario solicita la baja por enfermedad, avalada por un certificado médico que acredita que procede la baja laboral, el director del centro le responde rechazando la petición con el escalofriante argumento de que su actual situación en el trabajo pasa por la inactividad absoluta? ¿Por qué a cada certificado médico presenta el funcionario se le contesta exigiéndole otro expedido por un especialista diferente, siendo así que cada certificado corrobora al anterior? Todas estas actuaciones constituyen una forma de acoso moral sistemáticamente dirigido contra el funcionario público reclamante y carentes de toda justificación.

Ante un supuesto parecido, el Tribunal de Justicia de Extremadura, a través de su Sala de lo Contencioso-Administrativo, ha reconocido el derecho de un funcionario a ser indemnizado por una Administración que le dio un trato como el descrito.

A diferencia de algunos ordenamientos, en España no existe una legislación específica sobre el particular. Sin perjuicio de ello, pueden servir de medio de protección y represión jurídica frente a estas prácticas, el derecho a la dignidad del trabajador y la sanción ante la vulneración del mismo.

En Suecia se reprimen legislativamente las conductas de persecución psicológica o acoso moral en el trabajo -denominado por los expertos en relaciones laborales mobbing o bossing cuando la práctica se lleva a cabo por el superior-, entre las que hay que incluir a aquellas que pretenden atentar contra la reputación de la víctima -ridiculizándola públicamente por múltiples causas-, contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole tareas de excesiva dificultad, o trabajo en exceso o recriminándole por unos supuestos malos resultados de su tarea, o manipulando su comunicación e información con los demás compañeros o sus superiores.

Carmen Perona
Abogada de CC.OO.