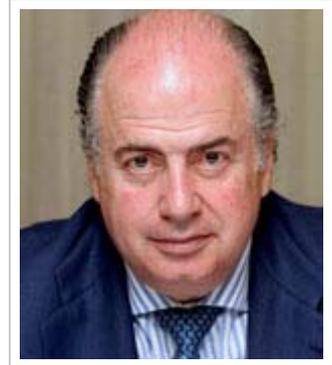


El mobbing en el sector sanitario

La mesa sobre “mobbing en el sector sanitario”, celebrado en el XVIII Congreso Nacional de Derecho Sanitario, puso de manifiesto como los riesgos psicosociales de muy distinta índole de los trabajadores no están bien recogidos en nuestra normativa laboral aunque se encuentren muy bien definidas por la doctrina y por la jurisprudencia. El término acoso laboral, también conocido como acoso moral, hostigamiento laboral o con el término inglés “mobbing”, ni aparece en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ni el Estatuto de los Trabajadores lo recoge en términos específicos.



He comentado hasta la saciedad que resulta lamentable que profesionales altamente competentes no puedan verse protegidos preventivamente y que solo pueda promoverse la demanda cuando la víctima de acoso moral ya sufre alguna patología. Esto es, la declaración de accidente requiere asentarse sobre un daño ya producido, de tal suerte que de limitarnos a contemplar este itinerario como el único posible para combatir el acoso laboral, quedarían desprotegidos tanto los acosados que no sufren aún de enfermedad psíquica, como aquellos que, gracias a su fortaleza mental no llegarán nunca, posiblemente, a padecerla.

Tristemente, el acoso moral no siempre consiste tanto en la acción conducente a producir miedo o terror del afectado hacia su lugar de trabajo, como en el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador, razón por la que se hace necesaria una definición normativa del acoso moral, puesto que las referencias, en modo alguno consensuadas, aún han de obtenerse de la Psicología del Trabajo o de la Psiquiatría. Definición normativa que no se ha producido a pesar de la introducción del mobbing o acoso laboral como delito tipificado, en la última reforma de nuestro Código Penal.

Esta modificación se ha introducido mediante la ampliación del artículo 173 del actual Código Penal, encuadrado dentro del título VIII dedicado a los delitos de integridad moral y torturas. El párrafo nuevo ha establecido lo siguiente: «Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

Este delito contempla penas de prisión que van desde los seis meses a los dos años de cárcel, lo que me parece digno de aplauso esta pena para quienes en el marco de cualquier actividad laboral, realicen actos de grave acoso psicológico u hostilidad que generen en la víctima sentimientos de humillación, aunque a priori, si no existen antecedentes penales previos, con este delito solamente no se iría a prisión, pero es un paso más para que puedan reducirse drásticamente.

Remarcar un detalle sobre la redacción del delito de acoso laboral. Se introduce la habitualidad y la repetición de la actitud acosadora, además del grado de superioridad dentro de las relaciones laborales. Por tanto, es de suponer que no se castigarán acosos realizados desde la plantilla a mandos intermedios o superiores, casos que también se han dado algunos, así como situaciones puntuales que puedan surgir dentro de la relación laboral.

Este cambio en el ámbito penal, también ha tenido su reflejo en el ámbito social de la nueva Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social, publicada en el Boletín Oficial del estado del pasado 11 de octubre y que entrará en vigor el próximo diciembre, que de conformidad con su Art. 2 permitirá la competencia de la jurisdicción social para temas de acoso laboral que planteen privación al derecho a la seguridad y a la salud en el trabajo.