

DISCRIMINACIÓ, ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT MORAL A LA FEINA (MOBBING)

1. Mobbing, assetjament psicològic a la feina. A la feina estic patint pressions i ofenses reiterades, i des de fa temps em sento com si comencés a tenir una depressió. Estic sent víctima d'un procés d'assetjament psicològic? On puc acudir? Què puc fer?

2. Assetjament sexual. Som un conjunt de quatre treballadores que des de fa mesos estem suportant freqüentment propostes, insinuacions sexuals i comentaris ofensius per part de l'encarregat de l'empresa. Podem fer alguna cosa per aturar tot això? La normativa preveu algun procediment per defensar-nos d'aquestes pràctiques sense perdre la feina?

3. Discriminació. L'empresa va acomiadar sense raons clares les dues persones de la plantilla que estaven dinamitzant les assemblees de treballadors/ores i que impulsaven la convocatòria d'eleccions sindicals. La normativa laboral reconeix alguna via —administrativa i/o processal— específica per reaccionar contra aquests acomiadaments?

1. Mobbing, assetjament psicològic a la feina. A la feina estic patint pressions i ofenses reiterades, i des de fa temps em sento com si comencés a tenir una depressió. Estic essent víctima d'un procés d'assetjament psicològic? On puc acudir? Què puc fer?

Normativa aplicable: articles 4 i 50 de l'Estatut dels treballadors; article 115 de la Llei general de la Seguretat Social; article 14 de la Llei de prevenció de riscos laborals; articles 8, 12 i 13 de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social.

D'entrada cal tenir present que en el dret espanyol no hi ha una legislació específica destinada a tutelar els treballadors/ores davant dels comportaments d'assetjament moral, de manera que s'han de reconduir a altres normes ja existents de protecció dels treballadors/ores.

Encara que el fenomen del *mobbing* (assetjament psicològic) ha estat objecte de molts estudis per part d'organismes internacionals, com ara l'Organització Internacional del Treball o la Unió Europea, hem de tenir clar que no existeix una definició legal de què cal entendre per assetjament psicològic. En conseqüència, ens haurem de referir al concepte que usualment fan servir els tribunals per definir les conductes de *mobbing* o assetjament laboral en una empresa. Des d'aquest punt de vista, podem considerar que **el *mobbing* o assetjament moral és la pressió laboral destinada a aconseguir l'autoeliminació del treballador/a per mitjà de la seva denigració professional, fent servir abusivament o de mala fe les facultats organitzatives de l'empresari.** Així, doncs, cal que es compleixin els requisits següents:

- a) Una pressió: conducta que sigui percebuda per la persona destinatària com un atac, encara que no sigui aquesta la voluntat de l'agent actiu del comportament. És a dir, cal que sigui percebuda per la víctima com una conducta degradant.
- b) Laboral: la pressió ha de ser conseqüència de l'activitat laboral, de manera que ha de ser comesa pels membres de l'empresa, tant aquells que exerceixen facultats pròpies de l'empresari/ària (en aquest cas, es parla de *bossing* o assetjament psicològic vertical descendent), com la resta de companys de feina (en aquest cas, parlem de *bulling*).

- c) Té una finalitat determinada: fer que el treballador/a acabi marxant de l'empresa. Així, doncs, com que és una activitat planificada, caldrà que la conducta d'assetjament sigui continuada i reiterada. En conseqüència, la diferència entre el *mobbing* i el conflicte laboral és que aquest últim és puntual, mentre que el *mobbing* es manté al llarg del temps.

Els comportaments més freqüents que s'acostumen a descriure com a característics de conductes d'assetjament laboral o *mobbing* són els següents:

- assignar feines sense cap valor o utilitat, fet que degrada professionalment el treballador/a
- restar valor sistemàticament a l'esforç del treballador/a o al seu èxit, o atribuir-los a l'atzar o a altres factors
- menystenir o ofendre personalment o professionalment la persona del treballador/a
- restringir les possibilitats de comunicació del treballador/a amb altres companys
- ignorar, fer el buit o excloure el treballador/a dins de l'organització laboral.

Què es pot fer davant d'una situació d'assetjament psicològic? Les respostes poden ser diverses:

1. Denúncia a la Inspecció de Treball. Presentar una denúncia a la Inspecció de Treball i Seguretat Social. En aquest cas es valorarà si existeix una conducta contrària a la dignitat del treballador/a per part de l'empresari/ària, o si de la conducta de *mobbing* se'n deriva un risc per a la salut del treballador/a a causa de l'assetjament a què el sotmeten altres companys de l'empresa. En ambdós casos podrà ser sancionat administrativament l'empresari/ària: en el primer, per dur a terme la conducta activa, i en el segon, per no complir l'obligació general de prevenir els riscos laborals a l'empresa d'acord amb l'article 14 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Complementàriament, des del punt de vista de la Seguretat Social, els patiments psicològics derivats de les conductes de *mobbing* poden ser considerats accidents de treball sempre que es pugui establir un nexa de connexió directe entre la pèrdua de salut del treballador/a i la conducta d'assetjament psicològic (article 115 de la Llei general de la Seguretat Social).

2. Demanda judicial. En segon lloc, el treballador/a també pot demanar l'extinció del contracte de treball en virtut de l'article 50.1 de l'Estatut dels treballadors. En aquest cas, tindrà dret a marxar de l'empresa amb una indemnització de 45 dies per any treballat sense que la indemnització pugui superar les 42 mensualitats. No obstant això, cal tenir en compte que en aquests casos:

- com a regla general, cal continuar treballant fins que no hi hagi sentència ferma; per tant, fins que no es resolgui l'últim dels recursos que es puguin arribar a presentar tant per part de la persona afectada com per part de l'empresari/ària. Si no, es considera que el treballador/a abandona el lloc de treball i que, en conseqüència, perd qualsevol dret a reclamar l'extinció del contracte. En el supòsit que la situació d'assetjament sigui insuportable, un cop s'hagi presentat la demanda, es podrà sol·licitar al jutge que admeti com a mesura cautelar la suspensió de l'obligació d'anar a treballar fins que no es dicti sentència.
- la negativa a complir les ordres de l'empresari (el que es coneix com a «dret de resistència del treballador») només s'admet quan aquestes ordres siguin manifestament il·legals o bé contràries als drets fonamentals de les persones.

Per redactar la demanda i per rebre l'assistència lletrada preceptiva, es pot recórrer al suport gratuït del **Servei d'Orientació Jurídica**, que depèn del Departament de Justícia i que a Barcelona és al carrer València núm. 344-346, planta baixa (horari: de 9.00 a 13.00 h).

2. Assetjament sexual. Som un conjunt de quatre treballadores que des de fa mesos estem suportant freqüentment propostes, insinuacions sexuals i comentaris ofensius per part de l'encarregat de l'empresa. Podem fer alguna cosa per aturar tot això? La normativa preveu algun procediment per defensar-nos d'aquestes pràctiques sense perdre la feina?

Normativa: article 4 de l'Estatut dels treballadors; article 8.13 i 8.13.bis de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social; article 184 del Codi penal i article 115 de la Llei general de la Seguretat Social.

D'acord amb l'article 4.2.e) de l'Estatut dels treballadors, tots els treballadors/ores tenen dret a la protecció davant de les ofenses verbals i físiques de caràcter sexual, així com a la protecció davant de les conductes d'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió, conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

Els comportaments d'assetjament sexual poden provenir d'un superior o bé d'altres companys de l'empresa. Sigui quin sigui el supòsit, **les vies de protecció davant de la situació d'assetjament sexual poden ser les següents:**

- a) Denúncia de la situació al superior jeràrquic de la persona assetjadora exposant la situació perquè se sancioni la persona que assetja sexualment altres treballadores/ores de l'empresa.
- b) Es pot denunciar la situació davant de la Inspecció de Treball. L'assetjament sexual a l'empresa és una infracció administrativa molt greu i l'empresari/ària pot ser sancionat, independentment de qui sigui el subjecte assetjador (l'empresari/ària personalment, encarregats/ades, altres companys, etc.); article 8.13 de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social. Igualment, l'empresari/ària pot ser sancionat quan, tot i conèixer la situació, no adopta cap mesura per evitar-ho; article 8.13 bis de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social.
- c) A més a més, en alguns casos, l'assetjament sexual és considerat delictiu, de manera que es pot presentar una querella criminal davant de la jurisdicció penal per aquest comportament. Cal tenir present, però, que només són conductes delictives quan l'assetjament sexual va acompanyat de sol·licitud de favors sexuals a la persona assetjada (article 184 del Codi penal).

En aquest darrer cas, per rebre l'assistència lletrada i, si escau, calcular la quitança (*finiquito*), l'interessat pot recórrer al suport gratuït del **Servei d'Orientació Jurídica**, que depèn del Departament de Justícia i que a Barcelona és al carrer València núm. 344-346, planta baixa (horari: de 9.00 a 13.00 h).

Si, com a conseqüència d'alguna d'aquestes situacions la persona treballadora que fa la denúncia és acomiadada com a represàlia, caldrà impugnar l'acomiadament en un termini de 20 dies i l'acomiadament serà declarat nul, de manera que haurà de ser readmesa. A més, com que aquesta actuació significa que s'ha vulnerat un dret fonamental, es pot sol·licitar al jutge una indemnització pels danys morals.

- d) Independentment de les actuacions anteriors, els patiments psicològics (angoixa, depressió, etc.) que puguin derivar de les situacions d'assetjament sexual a l'empresa poden ser considerats accidents de treball si podem demostrar que hi ha un nexa de causalitat entre els patiments i la situació generada a l'empresa (article 115 de la Llei general de la Seguretat Social).

3. Discriminació. L'empresa va acomiadar sense raons clares les dues persones de la plantilla que estaven dinamitzant les assemblees de treballadors/ores i que impulsaven la convocatòria d'eleccions sindicals. La normativa laboral reconeix alguna via —administrativa i/o processal— específica per reaccionar contra aquests acomiadaments?

Normativa aplicable: articles 14 i 28 de la Constitució espanyola, article 68.c de l'Estatut dels treballadors, article 12 i 13 de la Llei orgànica de llibertat sindical; article 8.12 de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social.

Els representants dels treballadors/ores, delegats/ades de personal i membres del comitè d'empresa no poden ser acomiadats ni sancionats per causa de l'exercici de l'activitat de representant dels treballadors/ores mentre duri el seu mandat com a representant ni durant l'any següent a l'acabament del seu mandat -article 68.c) de l'Estatut dels treballadors. Ara bé, cal tenir en compte que aquesta immunitat material és només com a garantia per l'exercici de les funcions com a representants i per tant no impedeix que puguin ser sancionats disciplinàriament per incompliment de les seves obligacions. Malgrat que la llei només fa referència als representants dels treballadors/ores, d'acord amb la doctrina del Tribunal Constitucional, aquesta protecció que l'Estatut dels treballadors ofereix als representants s'estén també als treballadors/ores que participen en les eleccions com a candidats i que, per tant, encara no són escollits.

A més a més, cal tenir en compte que, d'acord amb els articles 28 (llibertat sindical) i 14 (principi d'igualtat) de la Constitució espanyola, qualsevol decisió empresarial desfavorable per al treballador/a que sigui motivada pel sol fet de la seva afiliació sindical s'haurà de considerar antisindical i discriminatòria. En conseqüència, qualsevol decisió empresarial d'aquesta mena serà nul·la.

Aquesta prohibició de discriminació dels representants dels treballadors/ores (i també dels afiliats/ades sindicals) significa a la pràctica reforçar la posició del treballador/a, ja que si aporta indicis que existeix una connexió entre l'activitat de representació i la decisió empresarial, serà l'empresari/ària qui haurà de provar que l'acomiadament o la sanció disciplinària del / de la representant no obeeix a un motiu antisindical. La manca de proves per part de l'empresari comportarà la nul·litat de l'acomiadament o de la sanció.

En cas que es tracti de treballadors/ores que no estan afiliats a cap sindicat ni són candidats en els processos d'eleccions sindicals, ni tampoc representants dels treballadors/ores (comitè d'empresa o delegats de personal), però que duen a terme una activitat sindical com ara promoure unes eleccions, algunes sentències dels tribunals superiors de justícia (en particular, el Tribunal Superior de Justícia d'Astúries) sostenen que les decisions de l'empresari/ària basades en l'actuació que duen a terme aquests treballadors/ores es poden considerar una vulneració de la llibertat sindical reconeguda a l'article 28 de la Constitució espanyola. Així, doncs, igual que s'ha dit respecte dels supòsits anteriors, si el treballador/a aporta indicis de la connexió entre l'acomiadament i l'activitat sindical, serà l'empresa qui haurà de

provar que l'acomiadament no obeïa a l'actuació sindical. En cas que no ho pugui provar, l'acomiadament serà nul.

Davant d'aquesta situació, es pot:

a) **Presentar una denúncia davant de la Inspecció de Treball.** D'acord amb l'article 8.12 de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social, les discriminacions basades en l'acció sindical poden ser considerades infraccions molt greus.

b) **Impugnar l'acomiadament per motius discriminatoris.** En aquest cas, el termini per presentar la demanda és de 20 dies a partir de la data d'efectivitat de l'acomiadament.

Per elaborar la demanda i rebre assistència lletrada, la persona interessada pot recórrer al suport gratuït del Servei d'Orientació Jurídica, que depèn del Departament de Justícia i que a Barcelona és al carrer València núm. 344-346, planta baixa (horari: de 9:00 a 13:00 h).

En aquest cas, si l'acomiadament és declarat nul, l'empresari té l'obligació de readmetre les persones acomiadades i de pagar-los els salaris des de la data de l'acomiadament.