

Denuncia no probada o denuncia falsa

La creciente sensibilidad hacia el acoso en el trabajo ha llevado a muchos trabajadores a llevar sus problemas laborales a los tribunales. Sin embargo, no es *ŽmobbingŽ* todo lo que parece

Hecha la ley, hecha la trampa", dice el refrán. Y la gran sensibilidad social que despiertan los casos en la empresa, tanto el acoso laboral o mobbing como el acoso sexual, y los protocolos para frenarlos que recogen muchos convenios y que se generalizarán con la aplicación de los planes de igualdad pueden llevar a algunos trabajadores a considerar que denunciar acoso es una vía rápida para solucionar conflictos laborales o, simplemente, para negociar una salida de la empresa con una buena indemnización.

Algunos convenios colectivos sectoriales como el de la industria metalgráfica de Catalunya, o de empresas como Crown Embalajes o Witte y Sola ya incluyen artículos en los que prevén que puede haber denuncias falsas, y advierten que se "considerarán falta grave o muy grave, según sea la trascendencia de la imputación que contra otro se haya levantado", para intentar frenar su aparición. Una denuncia por acoso sexual, por ejemplo, puede tener un impacto inmediato sobre el denunciado porque algunos planes de igualdad prevén su suspensión de empleo para dar protección a la víctima, incluso antes de que se haya investigado el caso. Pese a todo, la denuncia falsa dista mucho de estar generalizada. "Desde el sindicato no hemos conocido ni un solo caso", señala Neus Moreno, responsable de Salud Laboral de CC. OO. de Catalunya, que señala que este tipo de cláusulas preventivas en los convenios se introduce "para dejar claro que un uso abusivo de la denuncia puede acarrear consecuencias muy graves".

En el mismo sentido Xavier Pera, socio de Garrigues Abogados y Asesores Tributarios, señala que "en el ámbito laboral estamos muy lejos de lo que puede suceder en otros ámbitos, como el derecho penal o el matrimonial, en los que interponer una denuncia puede colocar en una posición de ventaja en todo el procedimiento". Pera señala también que las denuncias falsas "no son frecuentes, o al menos es raro poder probar que realmente sean falsas, es decir que se han inventado los hechos y se ha interpuesto la denuncia con la única intención de hacer daño. En la sentencia el juez puede decir que no se ha podido probar el acoso denunciado, pero no suele ir más allá", con lo que tampoco sería aplicable la penalización que previese el convenio contra las denuncias falsas. Además, "la jurisprudencia deja claro que nadie puede ser represaliado por denunciar".

Según Neus Moreno, el hecho de que muchas sentencias por acoso acaben siendo desestimadas por los tribunales no supone en absoluto que sean falsas. "Casos de mobbing, por ejemplo, pueden ser muy difíciles de probar porque si las agresiones o abusos son verbales es posible que no queden pruebas". En algunos casos, reconoce, se da también que "el trabajador se equivoca de etiqueta y piensa que es mobbing cuando puede tratarse de algún problema de organización, de malas relaciones personales o incluso de acoso sexual".

Pera señala que en muy pocos casos el acoso sexual llega a los tribunales ("aún se denuncia poco"), mientras sí son más frecuentes las denuncias por acoso laboral. En estos casos, explica, aunque el juez finalmente desestime la denuncia, suele haber algún conflicto en la base. "No suelen ser casos en los que todo sea blanco o negro, sino situaciones en gris" que han dado pie al trabajador a estimar que sufre mobbing.

Ante una denuncia de mobbing los trabajadores reclaman habitualmente una indemnización por daños y perjuicios o bien la rescisión del contrato con la indemnización máxima que prevé la ley, de 45 días por año trabajado. "Cuando el juez no estima la denuncia no concede la rescisión indemnizada - señala Pera-, pero a menudo la empresa y el trabajador acaban pactando la rescisión, aunque con una indemnización inferior".

Según Neus Moreno, "cuando se denuncia acoso laboral el problema suele ser una mala organización del trabajo y la falta de reglas claras. Además la denuncia llega cuando la situación ya se ha enquistado". En estos casos, reconoce, y especialmente en las pymes en las que los sindicatos o el comité pueden intervenir poco para forzar un cambio organizativo, "el mobbing acaba lamentablemente con la salida del trabajador afectado de la compañía".

Rosa Salvador

[La Vanguardia](#)

Fecha artículo: mié 14 may 2008 06:30:00 CEST

Cristino Martos, 4
28015 Madrid

Tel 91 540 92 82 Fax 91 548 28 10
comfia@comfia.ccoo.es