



## **SOBRE LA CORRUPCIÓN Y EL ACOSO**

El pasado mes de septiembre de 2012 Transparencia Internacional (TI) ha emitido un informe titulado “El marco de integridad institucional en España”, en el que analiza los aspectos institucionales que favorecen la corrupción en nuestro país. Sin pretender ser exhaustivos resumiremos algunos que nos parecen mas relevantes.

He aquí un primer dato:

- ***La crisis económica española podría acrecentarse si los partidos políticos no consensúan las grandes reformas y refuerzan la transparencia interna, además de renunciar a controlar el funcionamiento de los órganos constitucionales fundamentales.***

¡Quién podría discutir esta afirmación! Lo difícil es que los partidos políticos asuman sus consecuencias y renuncien a su poder e influencia sobre los órganos del estado que los controlan, o deberían controlarlos.

- ***Los mecanismos de integridad que ya existen no se aplican suficientemente porque instituciones como los órganos de control del gasto público se encuentran bajo presión de los partidos políticos que priorizan los intereses a corto plazo sobre las reformas a largo plazo.***

Sin duda, entre otros, se refieren al Tribunal de Cuentas, una institución con medios muy insuficientes, con un consejo rector formado por políticos que se reúnen una vez al mes, y que lleva un retraso acumulado de cinco años en sus informes.

- ***El hecho de que hoy en día España sigue siendo el único país de más de un millón de habitantes en la UE sin una ley que garantice el derecho de acceso a la información pública aumenta la brecha entre el Estado y la ciudadanía.***

¡Naturalmente! ¡Como van a promover una ley que les obligue a publicar sus vergüenzas! Resultaría ingenuo esperar que lo hicieran por propia iniciativa.

- ***Transparencia Internacional sugiere acciones urgentes para corregir la corrupción:***
  - ***Una estrategia de lucha contra la corrupción asumida por las Cortes.***
  - ***Reglas de mayor transparencia en la financiación de los partidos.***
  - ***Una reforma electoral que asegure mayor proporcionalidad***
  - ***Despolitización del Poder Judicial y del Tribunal Constitucional***

Evidentemente estas propuestas no son discutibles, incluso diríamos que son imprescindibles, junto con otras que sugiere TI y que no incluimos para no extendernos demasiado. Pero todas estas medidas, ¿son suficientes? Los que vivimos a ras de suelo y en contacto con algunas de las víctimas de tanta podredumbre pensamos que no, que existe otra corrupción de segundo nivel que está profundamente arraigada en nuestras administraciones públicas y cuya erradicación necesitaría otro



esfuerzo suplementario. Dado que nuestra asociación lucha contra el acoso laboral, y éste es una consecuencia de la corrupción, pondremos algunos ejemplos de casos reales:

- *Una funcionaria de una administración de justicia denuncia ante sus superiores la actuación de otra funcionaria, ésta interina, que provoca un caos en el servicio. No solo no se le hace caso sino que se le abre un expediente a sus espaldas con el fin de incapacitarla, sin ninguna base legal para ello. Todo con la aparente connivencia de los responsables políticos de esa administración.*

Esto, ¿les parece un funcionamiento honesto de una administración pública? ¿Y no es mas grave al no ser una administración cualquiera, sino una esencial, como es la justicia?

- *Una profesora de inglés al servicio de la Armada Española, contratada por la empresa concesionaria del servicio, pese a que sus alumnos son los que obtienen las mejores calificaciones sufre una continua persecución, con sanciones, cambios degradantes de las condiciones de trabajo, despidos, etc, todo ello revocado por los juzgados. Pero su último despido fue declarado improcedente en lugar de nulo debido a que fue solicitado por escrito a la empresa por responsables de la Armada.*

¿Cómo se explica que la mejor profesora de inglés que tiene la Armada sea perseguida y rechazada sin que se le pueda reprochar nada en lo profesional ni en lo personal? ¿No aparenta ser un caso típico de corrupción, donde los profesionales competentes y honestos estorban?

- *Un investigador destinado en un Instituto Oceanográfico sufre una persecución continua e implacable por parte de su jefe, el responsable del servicio, llegando casi a la agresión física. Un informe elaborado por un inspector del ministerio correspondiente le da la razón, y sugiere medidas a tomar para corregir la situación, lo que no se hace. Un juzgado de lo Social considera su baja accidente de trabajo por acoso laboral, y un juzgado de lo penal condena a su jefe a dos años de cárcel e inhabilitación para el cargo. Sentencia pendiente de confirmación en el Tribunal Superior.*

¿Es tolerable que un personaje totalmente identificado como acosador siga en su puesto con el posible pretexto de que la última sentencia no es firme? ¿Qué mas datos hacen falta para destituir a un indeseable que perjudica gravemente el funcionamiento de un servicio público?

- *Un trabajador de una universidad sufre una progresiva descarga de funciones hasta llegar a la inactividad. Esto sucede desde la toma de posesión de su nuevo jefe. Sus reclamaciones por escrito no surten efecto, el protocolo de actuación contra el acoso no se activa y él, tras la intervención del Servicio de Salud y del de Prevención de Riesgos, es trasladado a otro servicio que no es de su especialidad y donde su retribución es inferior.*

Este es otro ejemplo de actuación hipócrita de una administración pública, castigando a la parte mas débil y eludiendo responsabilidades.



Con estos casos nos debería bastar para extraer algunas conclusiones sobre la relación entre la corrupción de segundo nivel en las administraciones públicas y el acoso laboral, e intentar aclarar las pautas de su desarrollo. Signifiquemos que por corrupción de segundo nivel entendemos la que se desarrolla en los niveles medio y bajo de la administración.

**Pauta 1ª.** Un trabajador de una administración pública con una destacada capacidad profesional y notable interés en mejorar el servicio al que pertenece, tropieza con la actitud de su/s jefe/s, aparentemente mas interesado/s en tener todo el control que en la calidad del servicio. Generalmente se trata de personajes manipuladores e intrigantes, profesionalmente mediocres o claramente incompetentes, que han trepado, según el Principio de Peter, hasta alcanzar su nivel de incompetencia, y que perciben al trabajador acosado como un riesgo para su estatus, o como un estorbo para sus corruptelas. En resumen, ***un personaje corrupto e incompetente toma como objetivo de sus ataques a un trabajador honesto y buen profesional.***

**Pauta 2ª.** Aquí caben dos posibilidades: a) que el trabajador no pertenezca a la administración sino a una empresa subcontratada, o b) que si pertenezca a la administración, sea laboral o funcionario.

En el primer caso, si el trabajador no encuentra respuesta a su problema en la empresa, podrá acudir a la justicia con posibilidades razonables de éxito. Aquí, la postura de la administración contratante puede ser importante, y generalmente apoyan a la empresa porque estas contrataciones se obtienen casi siempre en base a actuaciones corruptas.

En el segundo caso, el trabajador acudirá a la administración para denunciar su situación, y muy probablemente la principal preocupación de la misma será ocultar los hechos, silenciar al trabajador y si esto no es posible, buscar una solución de compromiso. Todo menos abordar el problema de frente. Y si existe un protocolo contra el acoso laboral, tratará de eludirlo o, si no es posible, intentará orientar el resultado de su investigación.

En resumen, ***cuando el problema de acoso estalla, la administración tratará de ocultarlo, silenciarlo y, en el mejor de los casos, buscar soluciones de compromiso.***

**Pauta 3ª.** Una vez destapada la situación la posición de la administración suele ser de total inmovilismo. Cualquier solución que se habilite incluirá, en el mejor de los casos, el desplazamiento de la víctima a otro puesto que no es de su especialidad y con una retribución inferior, mientras que el presunto acosador permanecerá en su puesto pese a todas las evidencias, salvo que haya una sentencia judicial firme, lo cual suele ser bastante improbable ya que a los jueces les cuesta sobremanera fallar en contra de una administración.

Y si el presunto acosador es un cargo de libre designación todo se complica, porque el inmovilismo se hace pétreo, probablemente para evitar posibles repercusiones electorales.

En resumen, ***las presuntas soluciones a los problemas de acoso en la administración siempre perjudican a la víctima, y evitan mover al presunto acosador, sean cuales sean las pruebas.***

Como conclusión, podemos afirmar que la actitud general de una administración pública ante un caso de acoso sigue las siguientes reglas:



- *La estructura jerárquica y piramidal propia de las administraciones favorece la aparición de personajes con habilidades para la manipulación y escasas condiciones profesionales, que tienden a eliminar de su trayectoria ascendente a aquellos profesionales que, bien por su capacidad y/o por su honestidad, pueden ser un obstáculo para sus objetivos.*
- *La actitud inicial de cualquier administración ante un caso de acoso consiste en evitar su repercusión pública, negar la mayor y castigar al denunciante, y si no es posible parar el proceso se buscará una solución fácil que consiste generalmente en trasladar a la víctima, casi siempre perjudicándola profesionalmente.*
- *La intervención de los Servicios médicos internos, si existen, o de los Servicios de Prevención, no supondrán un obstáculo para estos propósitos y suavizarán sus exigencias para facilitarlos. Si existe un protocolo de actuación frente al acoso se evitará su puesta en práctica, y si no es posible, se procurará que sus conclusiones se adapten a las reglas anteriores.*
- *En cualquier caso la regla mas importante es que el presunto acosador no ha de ser removido de su puesto, y si las evidencias en su contra son abrumadoras se procurará hacerlo pasado un tiempo suficientemente largo para desligarlo del caso de acoso. Salvo que haya sentencia firme en contra, lo que es francamente difícil.*

No hay duda de que las recomendaciones de TI son básicas e imprescindibles, pero no suficientes, porque la corrupción de segundo nivel precisa otras recomendaciones complementarias, y básicamente estas deben consistir en facilitar a los trabajadores medios eficaces de denuncia y defensa **no controlados directa ni indirectamente por la jerarquía de la administración correspondiente**, porque en caso contrario se impondrá siempre el principio de autoridad, tratando de mantener una apariencia de normalidad a cualquier precio. Y si el presunto acosador es un cargo de libre designación, entonces sería de aplicación la afirmación del Presidente Franklin D. Roosevelt referida al dictador Somoza, de Panamá, “*es un hijo de p., pero es nuestro hijo de p.*”

Noviembre de 2012

Antonio París  
Asociación Agacamt