

ANÁLISIS SOBRE EL CASO DEL PUERTO DE FERROL

3. El acoso laboral (2ª parte)

De nuevo nos ocupamos del caso de la trabajadora de la Autoridad Portuaria de Ferrol-San Cibrao Lula González. En nuestros dos relatos anteriores nos ocupamos del acoso sexual y del acoso laboral presuntamente ocurrido hasta el momento en que se le cambia de Departamento. En el presente trataremos de analizar el acoso laboral a partir de ese mismo hecho, y utilizando las mismas fuentes de información que en los anteriores.

Para comenzar este relato reproduciremos una parte de la declaración de Lula ante el Juzgado de Instrucción N° 3 de Ferrol. Dice así:

“A preguntas del letrado de la defensa, manifiesta: que el cambio de la declarante desde Recursos Humanos a Comercial, el 2 de febrero del corriente se enmarca en el acoso laboral sufrido, la declarante no tenía conocimiento del cambio, se lo dijeron repentinamente, no tenía formación ni experiencia en el nuevo puesto y además la declarante tiene a su cargo una hija de 7 años en aquel momento, no tiene familiares en esta ciudad y no podía afrontar viajes y desplazamientos, que son inherentes a una actividad comercial.”

Este es nuestro punto de partida, un cambio de departamento que desde un punto de vista funcional era absurdo, pero como herramienta de presión parece muy eficaz. Abundando en esto, en las declaraciones ante el Juzgado de Instrucción del Presidente y el Director incurren en una clara contradicción al tratar este tema. El primero dice que el objeto del cambio de organigrama era potenciar el Departamento Comercial, y el segundo que era el Departamento de Explotación, lo que en nuestra opinión parece indicar que ni el uno ni el otro, el único objeto era machacar a Lula.

Y ahora veremos como se describe su nueva situación en el punto 8º de la demanda:

“ Sin embargo, mi mandante continuaría sufriendo un inclemente acoso laboral en sus nuevas responsabilidades.

Durante esta nueva etapa la humillación continuaba presente. Destacar, en este sentido, la conducta de Cristina Rodríguez Outón (Jefa de División en el Departamento de ALC), que en calidad de instructora de un expediente disciplinario entrevistó a Lula González y posteriormente al solicitar la firma de su testimonio la increpó cuando mi representada insistió en que no firmaría ningún testimonio que no fuera acorde con la realidad. Además, sufría dicha fecha de un acceso febril y CRO le manifestó " Y a mí que me importa como si me dices que tienes la regla", sacándole el escrito de las manos de la reclamante y dando un portazo en su despacho. CRO a los cinco minutos se volvió a presentar en el despacho de mi representada diciéndole con una actitud exigente: " Que lo firmes que tengo que cerrar el procedimiento" a lo cual Lula González se negó nuevamente ya que el escrito no transcribía fielmente las palabras de su testimonio.

Denota este comportamiento intencionalidad, evidenciándose con la reiteración de la misma al omitir a la dirección de correo electrónico de Lula, un correo dirigido a todo el personal directivo (de fuera de convenio), del que mi

mandante formaba parte, con contenido importante (normativa vigente) para el desarrollo de las tareas de cada miembro del equipo. Esta reiteración se refuerza cuando se recalca con un nuevo correo (después de la reincorporación tras la baja laboral) a una muestra del personal de fuera de convenio en el que se alude a la posible ausencia de destinatarios que ella podría cometer por olvido.

Estas situaciones vejatorias desencadenaron en una baja laboral de la trabajadora en fecha 05.03.2008, provocada por la gran tensión acumulada y el deterioro físico y psíquico provocado por el acoso laboral sufrido. El primer día de la baja laboral y el segundo día la trabajadora recibió dos llamadas del Presidente para interesarse por la trabajadora aunque en la conversación le comunicó que " Hoy en día las bajas laborales las dan fácilmente"

Bien, Lula se enfrenta a un cambio de funciones que le supone una gran presión, debido a su falta de preparación para su nuevo trabajo, y además ha de soportar los continuos menosprecios desde instancias superiores del Puerto. Un mes después de su cambio de departamento tanta presión desemboca en una crisis de ansiedad que la fuerza a una baja médica. Veamos como lo explica el Juez del Juzgado de lo Social en el Hecho Probado Duodécimo:

“El 04/3/2010 la demandante comunicó al Jefe del Departamento Comercial que se encontraba mal y que iba a ir a su médico. El 05/03/2010 la demandante inició un proceso de incapacidad temporal con diagnóstico de estado de ansiedad no especificado del que fue dada de alta el 07/04/2010. Encontrándose en dicha situación D^a Lula González Pérez remitió correo electrónico de fecha 07/03/2010 al Jefe del Departamento Comercial, en el que además de ponerle al día del estado de los proyectos que éste le había encomendado, le manifestaba también no encontrarse bien, no tener ganas de hablar con nadie y necesitar estar sola y alejada”.

Es decir, sufriendo una crisis de ansiedad causada por la situación que estaba viviendo, aun se preocupa de informar a su jefe sobre el trabajo pendiente. Responsabilidad y profesionalidad se llama eso. Pero sigamos:

“El 8/04/2010 la demandante remitió correo electrónico participando su alta médica y su presentación esa mañana al puesto de trabajo, así como manifestando también contar con el apoyo del Director del Departamento Comercial, como el de la Presidencia y Dirección de la Autoridad Portuaria y afrontar su reincorporación con ganas, fuerza e ilusión.”

He aquí un párrafo que sería desconcertante para un espectador desprevenido. O bien el Juez ha interpretado mal sus palabras, o bien Lula se aferra con una gran ingenuidad a la esperanza de que todo va a cambiar. Mas probable parece esta segunda opción, porque se asemeja a la ilusa esperanza con que se aferra a la vida un enfermo terminal. Pero pronto despertaría de su ilusión cuando se le encarga la organización del Campeonato Interpuertos. Así lo explica la demanda de Lula:

“En la nueva etapa, tanto su superior jerárquico, Julio Hernández, como el Presidente, Director y JJRP le insistieron que era la máxima responsable del próximo XV Campeonato Interpuertos, citado anteriormente.

Durante el desarrollo del XV Campeonato, mi mandante se enfrentó a momentos duros... Se le confirieron órdenes y paralelamente contraórdenes sobre la misma materia:

a) Fue invitada y repetidamente desinvitada por el Presidente a la comida de inauguración del evento el 16 de mayo de 2010.

c) También fue destituida de su responsabilidad organizadora de la cena de clausura del XV Campeonato, enterándose solo el día anterior a su celebración. Y aun durante el transcurso de dicha cena (22.05.2010) tuvo que soportar los malos modos del Presidente que le afeaba problemas organizativos de dicho evento ante terceros ajenos a la A.P. de Ferrol, aun cuando era consciente de que la responsabilidad de la organización de dicha cena le correspondía ya a otras personas.

Durante la Cena de Clausura del XV campeonato, el Presidente de la A.P. se acercó a la mesa donde estaba sentada mi representada hablando con un asistente más y con una actitud intimidatoria le dijo en un tono de voz alto y destemplado a mi mandante: "Aquí hay un problema, arréglalo" marchándose a continuación sin dar ninguna explicación. Ante este exabrupto, en estado de gran ansiedad mi mandante se acercó al Director y le dijo: "El presidente me acaba de decir que hay un problema y que lo arregle pero es que no sé cual es el problema...por favor si me lo dices lo arreglaré", a lo que respondió el Director : "Ignoro que haya un problema".

Es una buena manera de aterrizar en el mundo real. Órdenes y contraórdenes, invitaciones y anulaciones, y finalmente espectáculo teatral ante espectadores de otros Puertos. Toda una representación clásica del acoso laboral. Pero sigamos:

“Menos de una hora después de finalizar dicha reunión, mi representada recibió un e-mail del Responsable correspondiente en el que comunicaba que, siguiendo órdenes de JJRP, Lula González debía devolver el teléfono móvil que hasta entonces tenía asignado, al considerar que, una vez finalizado el Campeonato, ya no lo precisaba. Mi mandante procedió de inmediato a devolver el terminal, a pesar de haberlo recibido para sus funciones genéricas de Jefe de División Comercial y no para el desarrollo del proyecto concreto del XV Campeonato Interpuertos. De todo ello dio cuenta mediante email a su superior, al Director y a JJRP.”

Otro paso mas en la humillación. Se le retira el móvil de empresa con una disculpa estúpida, pero claro, se trataba de eso, de un pretexto para humillar. Ahora veamos como explica la situación la sentencia del Juzgado de lo Social en su hecho probado decimotercero:

“Reincorporada a su trabajo una de las funciones que tuvo encomendadas fue la relativa a la participación en la organización y coordinación de un evento enmarcado en el Centenario del Puerto, como lo fue la celebración de un torneo interportuario de fútbol sala entre el 16 y el 22 de mayo, planteándose entre las actividades complementarias a realizar la organización de una visita de los participantes en el Campeonato a Santiago de Compostela. En relación a la organización de dicho evento se le encomendaron también tareas relativas de la cena de clausura. En este último período se quejó en e-mail remitido al Director el 06/05/2010 manifestándole que su reincorporación no estaba siendo nada fácil ni recibía el apoyo que solicitó o que creía que iba a tener, quejándose también sobre encomienda de tareas por su superior que luego habían pasado a ser encomendadas posteriormente a otra

trabajadora, así como de que la coordinación del Campeonato no la debería eximir de realizar sus funciones. En relación a la visita a Santiago D^a Lula González Pérez solicitó aumento de gasto por requerir los participantes interesados de un número superior de autobuses para el desplazamiento, aumento de gasto que no fue autorizado por no existir partida de crédito suficiente.”

Bien, lo que ya habíamos visto, se le dan funciones y se le quitan en la práctica, y una nueva y hábil jugada: los autobuses a Santiago. ¿Alguien se puede creer que el Puerto va a aceptar desacreditarse ante otros puertos por una partida insuficiente?. ¿Es que sería la primera vez que se desviaban fondos de una partida a otra?. Pensamos que no, pero es que no se trataba del descrédito del Puerto, sino del de Lula. ¿Imaginan a quien responsabilizarían ante las personas afectadas del fallo de organización?. Seguro que se lo imaginan. Pero continuemos con el hecho probado decimotercero:

“El 20/05/2010, siguiendo instrucciones verbales, la demandante remitió relación sobre el trabajo realizado hasta ese momento sobre previsión de la cena de clausura del Campeonato Interpuertos en cuanto a asistentes y organización solicitando instrucciones a seguir, y el 21/05/2010 remitió también e-mail a la Dirección y al Jefe del Departamento Comercial reiterando estar a la espera de indicaciones sobre los pasos a seguir, quejándose también de la existencia de indicaciones y contraindicaciones verbales, aludiendo en tal sentido también a su invitación y luego desinvitación que manifestaba habría ocurrido en la comida de inauguración del campeonato el 16/05/2010, con expresión de que tales actos le causaban desorientación respecto de lo que debía de hacer y que obstaculizaban el desarrollo del campeonato.”

Suena a conocido, ¿no?. Indicaciones y contraindicaciones, invitación y desinvitación, y desorientación total de Lula. De libro. Pero hay más:

“En la cena de clausura se planteó un problema de ubicación de una de las autoridades portuarias participantes, el Presidente le dijo a la demandante en tono elevado que lo resolviera, y la demandante salió decaída de la carpa donde se celebraba el evento para regresar mas tarde.”

De este problema ya habíamos hablado, pero sorprende la moderación con que la sentencia trata la situación. El Presidente no solo habló “en tono elevado”, sino también desairado y desconsiderado, en tono de bronca, tanto mas si tenemos en cuenta que Lula había sido relevada de la organización, y por tanto no tenía nada que ver con ningún problema. Y conste que el tono “desairado” fue confirmado por las declaraciones de los representantes de los Puertos de Cádiz y Barcelona, asistentes al acto, ante el Juzgado de lo Social N° 1.

Creemos que con lo expuesto hay suficientes datos para evaluar la situación como un acoso laboral de manual. Órdenes y contraórdenes, invitaciones y desinvitaciones, exigencia en público de responsabilidades de las que había sido relevada previamente, retirada injustificada de su teléfono de empresa, negación de apoyo económico para cubrir el déficit de la excursión a Santiago, etc, etc. No hace falta ser exhaustivos para ver que hay una intencionalidad de fondo en todos estos hechos, que parece ser la de hundir emocionalmente a Lula y tal vez provocar su marcha voluntaria del Puerto de

Ferrol. Y en este contexto resulta especialmente llamativo el razonamiento con el que la sentencia del Juzgado de lo Social descarta el acoso. Dice así:

“No puede, en este orden de cosas, confundirse el acoso moral con conflictos y desentendidos laborales en el seno de la empresa. No toda actitud en el desarrollo de la actividad laboral puede merecer el calificativo de acoso moral, pues no es igual lo que es un conducta de verdadera hostilidad, vejación y persecución sistemática, de lo que puede ser la exigencia rigurosa de determinado comportamiento laboral, o la adopción de decisiones en aspectos salariales, de movilidad funcional o de asignación de tareas.”

Alucinante. Todo lo que hemos relatado en este análisis, ¿de verdad se puede calificar de “exigencia rigurosa”? ¿De verdad se puede calificar de “conflictos y desentendidos laborales” toda la cadena de hechos que acabamos de ver? ¿Será posible que a estas alturas no se sepa distinguir entre un **conflicto**, que es normalmente un choque en un plano de igualdad, y **una presión laboral tendenciosa**, que es una persecución intencionada y persistente en el tiempo en un contexto de desequilibrio de poder? Sinceramente no creemos que sea posible tanta ignorancia y tanto desacierto, mas bien creemos que hay algo mas que se nos escapa. Pero veamos como sigue:

“No resulta tampoco aceptable apreciar, con base en un conjunto de circunstancias ocurridas a lo largo del tiempo, en que han intervenido numerosas personas, una situación de acoso moral sin que a efectos, al menos indiciarios, se evidencie algún tipo de concierto entre ellas.”

¿Pero de verdad no ve indicios de acuerdo entre las personas implicadas? ¿De verdad es posible tanta ceguera? Pensamos que no, que no es posible, pero intentaremos comprender mejor todo esto en un próximo capítulo de esta serie, el último. Permanezcan atentos a la pantalla.

Asociación Agacamt