

MOBBING LABORAL

Mobbing laboral son comportamientos que tienden a minar la moral de la persona acosada, haciéndole perder su autoestima y sometiéndola a un proceso de aislamiento que degrada la consideración personal y social de la misma. En el acoso siempre existe siempre violación de la dignidad personal que, como reconoce la sentencia del Tribunal Constitucional 53/85, "es un valor espiritual y moral inherente a la persona que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respeto por parte de los demás".

La persona acosada tiene todo el derecho a recabar su restablecimiento moral y su prestigio social y no hay que dudar que el art. 15 de la Constitución Española le proporciona base normativa suficiente para requerir la tutela judicial efectiva que propugna el art. 24 del Texto Constitucional.

El art. 18.1 de la Constitución Española garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

El honor, en cuanto concepto o apreciación que los demás pueden tener de uno mismo, es indudable que se resienten con el acoso moral.

La persona que es víctima del mismo no solo sufre en el interior de su psiquis dañada por el ataque acosador, sino que, también, desmerece en la consideración que los demás, el grupo social o laboral, tienen de ella.

Junto a esos derechos a la cesación y a la reparación del acoso moral, también, existe el derecho a criticar tal conducta de una forma pública, al amparo del art. 20 de la Constitución Española.

Es evidente que la salida del trabajador de la empresa, en razón al acoso moral, es una solución no excesivamente satisfactoria, pues produce, no obstante los efectos resarcitorios ya apuntados, una pérdida del puesto de trabajo sin la voluntad o con la voluntad forzada del trabajador. Sin embargo, ésta parece ser la solución posible, si bien habría de ponderarse en términos adecuados por la Jurisprudencia Social no solo el perjuicio inherente a la forzada extinción contractual -ex art. 50-c) del Estatuto de los Trabajadores - sino, también, el perjuicio material y moral que ocasiona al trabajador tener que extinguir la relación laboral que mantiene con la empresa.

El acoso moral o "mobbing ", define una situación de hostigamiento que sufre un trabajador sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma prolongada y que le conducen al extrañamiento social en el marco laboral, le causan enfermedades psicósomáticas y estados de ansiedad y, en ocasiones, provocan que abandone el empleo al no poder soportar el estrés al que se encuentra sometido.

Las estrategias y las modalidades utilizadas para someter a la víctima a acoso laboral o mobbing son muy variadas, y la mayor parte de las veces se combinan una con otras a modo de tratamiento integral.

Entre las modalidades utilizadas del acosador laboral, podemos citar, a efectos meramente enunciativos, las siguientes:

- Gritar, insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
- Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
- Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
- Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.
- Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar ("hasta que se aburra o se vaya").
- Modificar sin decir nada al trabajador las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.
- Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarle ante otros compañeros o jefes (excluirle, discriminarle, tratar su caso de forma diferente).
- Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.

El mobbing supone un patrón de comportamiento que se repite de caso a caso. Por ello se sucede una serie de fases comunes la mayoría de las veces.

El acoso laboral, suele comenzar casi siempre de manera repentina, con un cambio brusco en la relación entre el acosador y la persona que, a partir de entonces, se va a convertir en el objeto de su acoso. La relación, hasta entonces neutra o incluso positiva, se torna negativa. La víctima confusa, se interroga una y otra vez acerca del porqué de sus problemas con el acosador:

- ¿Qué es lo que habré hecho mal?
- ¿Por qué se me dice a mí esto?
- ¿Qué error tan grave habré cometido?
- ¿En qué me he equivocado?

Tipos de Mobbing

Horizontal y Vertical

Nos encontramos con un acoso laboral entre personas del mismo estatus profesional, cuando hablamos de situaciones de jerarquía el acoso se transforma en vertical, que a su vez admite la división de ascendente o descendente (de superior a inferior, o de inferior a superior, según cada caso).

El Mobbing horizontal: Es el producido entre personas del mismo estatus dentro de la empresa, es decir entre compañeros. Su repercusión sobre el individuo acosado puede incluso superar al vertical. Nos hallamos ante el supuesto, nada extraño, de que sean los propios compañeros los que aislen o produzcan el "vacío" al trabajador. Los motivos pueden ser múltiples y variados, normalmente tendente a marginarlo para que abandone la empresa o no sea obstáculo en los intereses profesionales del resto, (sirvan estos dos sólo como ejemplos, el lector puede imaginarse muchas más conductas –discriminación racial, sexual, religiosa, etc– que no requieren un reflejo específico en este artículo doctrinal).

El Mobbing vertical: Es el producido de arriba a abajo entre el superior y el inferior dentro de la estructura de la empresa, en el que una persona se aprovecha de su mejor puesto en la jerarquía laboral para humillar a un trabajador a fin de atentar contra hasta el punto de indignidad que le lleven a abandonar el trabajo o recluirse en sí mismo, preso de su aislamiento (con las graves consecuencias que ello conlleva: por de pronto, una baja por enfermedad puede resultar inmediata; le siguen otras sino situaciones personales más complicadas: afectación a la pareja, a su familia, a su autoestima...).

La víctima del mobbing en su relación con los juzgados

Muy poca atención se ha prestado a las razones que dan, en los juzgados las personas que han padecido en algún momento mobbing.

Las razones más frecuentes por las que creen que fueron objeto de acoso moral o laboral en sus trabajos son:

- Haberse resistido a ser manipulados por el acosador, a diferencia de otros compañeros que no ofrecieron resistencia.
- No haber caído en el servilismo o la sumisión.
- Haber despertado los celos del acosador, debido a una competencia laboral extraordinaria.
- Haber suscitado envidia debido a habilidades sociales (simpatía, don de gentes, actitud positiva, aprecio y reconocimiento por parte de los demás).
- Haber tirado de la manta en temas mantenidos ocultos de manera ilegal o ilícita, o bien no haber querido participar en "enjuagues".
- Haber sido víctima de la personalidad cruel y "enfermiza" del acosador.
- Haber despertado celos debido a una situación personal o familiar feliz.

Daños que provoca el Mobbing

Más de la mitad de las personas acosadas psicológicamente manifiestan secuelas psicológicas y/o físicas. La víctima de las agresiones va perdiendo gradualmente la fe y la confianza en sí mismo, como consecuencia de lo cual se ven afectados diferentes aspectos de su vida. Entra en un estrés creciente, que va minándola físicamente y que termina haciéndose crónico e inespecífico, dando lugar a multitud de afecciones o enfermedades somáticas crónicas, que suelen conducir a una baja laboral, incapacidad temporal o incluso incapacitación permanente. La capacidad del trabajo y la eficacia de la víctima se ven alteradas a la baja, proporcionándose de este modo nuevos argumentos al acosador para seguir justificando su agresión a la víctima e incrementado perversamente la percepción pública de que se trata de un castigo merecido.

Los problemas de salud de la víctima tienen origen en la situación de estrés crónico, ansiedad y angustia.

El miedo de la víctima a perder su puesto de trabajo por despido o a tener que abandonarlo por problemas de salud o por baja laboral continuada no hace sino incrementar su ansiedad y realimentar el cuadro de estrés postraumático y sus reacciones somáticas.

¿CÓMO PUEDES IDENTIFICAR EL MOBBING LABORAL o Acoso laboral?

Si las circunstancias que te detallamos a continuación te resultan familiares, tienes entonces que considerar que te encuentras ante una situación de mobbing:

Algunas pautas de detección del mobbing laboral:

Si sufres ataques con medidas organizacionales, por ejemplo:

Tu superior limita tus posibilidades de comunicación.

Cambia tu ubicación separándote de tus compañeros.

No te asigna tareas, o bien te encomienda trabajos degradantes o en contra de tu conciencia.

Te ignora o te excluye tu acosador, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando tu no existencia.

Juzga el trabajo que desempeñas de manera ofensiva.

Cuestiona tus decisiones.

¿CÓMO PREVENIR EL MOBBING o Acoso laboral?

Proporcionando un trabajo con bajo nivel de estrés, alto control del trabajo, alta capacidad de decisión, suficiente autonomía temporal,...

Tu superior/es deberían desarrollar habilidades para reconocer conflictos y manejarlos adecuadamente, conocer los síntomas del mobbing para su reconocimiento temprano.

Desarrollando desde el propio centro de trabajo reglas claras sobre resolución de conflictos personales, que te garanticen el derecho a la queja y al anonimato y que prevean sistemas de mediación y/o arbitraje.

El entrenamiento de los trabajadores en relaciones interpersonales o los sistemas de regulación de conflictos tienen que estar dirigidos a todas las dimensiones sociales posibles en tu empresa.

Otro de los medios consiste en articular sistemas de presentación, acogida e integración de las personas recién incorporadas, sin olvidar la consideración de la cultura de la empresa en la selección de personal.

También son muy convenientes los servicios internos de psicología.

Por último, para casos como el tuyo, dispones de mecanismos para lograr el amparo judicial:

- 1. optando por la rescisión del contrato por voluntad del trabajador por graves incumplimientos contractuales del empresario, y la ventaja es que te otorga la misma solución que el despido improcedente, esto es, indemnización y posibilidad de prestación por desempleo;**
- 2. solicitando una indemnización de daños y perjuicios por daños morales o psíquicos;**
- 3. o acudiendo al procedimiento por violación de los derechos fundamentales.**

DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN LABORAL

Los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directamente. De acuerdo con el Artículo.28 Ley 62/2003 de 30 diciembre 2003 Artículo.28 Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. (BOE de 31 de diciembre) , se entiende por discriminación directa cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga.

Los trabajadores también tienen derecho a no ser discriminados indirectamente. De acuerdo con el Artículo.28 Ley 62/2003 de 30 diciembre 2003 Artículo.28 Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social. (BOE de 31 de diciembre), se entiende por discriminación indirecta cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras siempre que no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de la misma no sean adecuados y necesarios.

El derecho a la no discriminación tanto en el acceso al empleo como una vez empleados por razones de:

- Sexo.
- Estado civil.
- Edad (dentro de los límites marcados por la ley)
- Origen racial o étnico.
- Condición social.
- Religión o convicciones.
- Ideas políticas.
- Orientación sexual.
- Afiliación o no a un sindicato.
- Por razón de lengua, dentro del Estado español.
- Discapacidad, siempre que se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

La Jurisprudencia considera que solo se produce discriminación cuando dentro de un colectivo de trabajadores se da un tratamiento desigual a alguno de sus componentes sin que exista razón alguna que lo justifique, no pudiendo hablarse de discriminación cuando un grupo de trabajadores conviene y acepta unas condiciones laborales que no contrarían norma alguna.

En materia de salud laboral, el derecho de no discriminación supone que los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no pueden ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. Artículo.22 .4 Ley 31/1995 de 8 noviembre 1995 Artículo.22 .4 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (BOE de 10 de noviembre)

El derecho a la no discriminación es una manifestación en el ámbito laboral del derecho de igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Artículo.14 CE de 27 diciembre 1978 Artículo.14 Constitución Española de 27 de diciembre de 1978. (BOE de 29 de diciembre)

Además, los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos discriminatorios por razón de sexo darán lugar a indemnizaciones reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido así como a las correspondientes sanciones. Artículo.10 LO 3/2007 de 22 marzo 2007.

- **Nulidad del despido.** En aplicación de este principio puede ser declarado nulo el despido por lesión de derechos fundamentales.

- Los efectos de la nulidad son la restitutio in integrum. Consiste en situar las cosas tal y como estaban antes de producirse el ilegal cambio, con readmisión forzosa del trabajador. Persigue la ficción legal de continuación del contrato.
- Prueba de la discriminación. En ningún caso se produce una pura inversión de la carga probatoria: Cuando se aporta una prueba indiciaria de discriminación, corresponde al empresario demostrar que el despido tenía un motivo razonable.

- **Constituyen infracción administrativa muy grave** en materia laboral, sancionable con multa de 3.005,07 a 90.151,82 euros, las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones desfavorables por razón de edad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornada, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por cualquier circunstancia. Artículo.96 RDLeg. 1/1994 de 20 junio 1994 En consecuencia:

- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social puede iniciar el procedimiento administrativo sancionador.
- De calificarse la infracción social como muy grave no es posible para el empresario la contratación con Administraciones Públicas.
- En lugar de sancionar, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social puede advertir o recomendar al sujeto responsable cuando las circunstancias del caso lo aconsejen y no se deriven daños y perjuicios directos a los trabajadores. Artículo.49 RDLeg. 5/2000 de 4 agosto 2000.

- **Incurrir en delito** quienes produzcan grave discriminación en el empleo público o privado contra alguna persona, por cualquier circunstancia, siempre que no se restablezca la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado. Dicha conducta se castiga con penas de prisión de 6 meses a 2 años o multa de 6 a 12 meses. Artículo.314 LO 10/1995 de 23 noviembre 1995

- **Incurrir en delito** los que en el ejercicio de sus actividades profesionales o empresariales denieguen a una persona una prestación a que tenga derecho por cualquier circunstancia. Dicha conducta se castiga con penas de inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión de 1 a 4 años. Artículo.512 LO 10/1995 de 23 noviembre 1995.

- Quienes hayan sido condenados por sentencia firme por delitos contra la libertad y seguridad en el trabajo, no pueden contratar con las Administraciones Públicas, como sanción accesoria.