

El Acoso Psicológico En el lugar de trabajo: Mobbing

Jesús R. Toledano Toledano

Doctor en Derecho

Facultativo de la Brigada Provincial de Policía Científica del CNP

Profesor de Documentoscopia en la formación de Perito Calígrafo Judicial, Master en Grafoanálisis Europeo y Master en Criminalística, UAB

- 1 Introducción
- 2 Definición de mobbing
- 3 Inicio y evolución del mobbing en las sociedades desarrolladas
- 4 Características técnicas
- 5 El mobbing en la Legislación
- 6 Tratamiento jurisprudencial del mobbing
- 7 Conclusiones

1. INTRODUCCIÓN.

El hombre es un ser sociable por naturaleza que desde lo más remoto de los tiempos ha organizado su vida en torno a la idea de grupo, entendido como la suma de individuos que asumen dentro del mismo un rol determinado. Evidentemente con el devenir de los tiempos los papeles que en cada caso desarrollan los sujetos se han ido modificando, en función de la forma en la que el grupo social se ha organizado para relacionarse entre sus miembros y para procurarse los medios necesarios para la supervivencia.

Como consecuencia del establecimiento entre los miembros del grupo de relaciones más complejas, se produce entre ellos unas situaciones de dependencia-subordinación en las que la parte más fuerte dirige e impone su criterio a la más débil.

Por supuesto, no se pretende enraizar la idea del acoso moral en el ámbito del trabajo con la historia más remota de las sociedades, de los pueblos, sino que lo que se trata es de llamar la atención sobre el hecho de que el acoso en el ámbito de la relación de subordinación ha sido absolutamente consustancial a las sociedades y a la evolución en ellas experimentada¹. Claro está que no tiene sentido hablar de acoso en el ámbito laboral en una sociedad en la que no estaba regulada en debida forma la relación empleador-empleado, con el reconocimiento legal de los derechos de ambas partes y sobre todo de los de la más débil en el contrato, pero el germen de esa idea de acoso ha estado presente en todo momento y como algo consustancial a la relación de trabajo.

En coherencia con lo dicho los perfiles del acoso moral en el trabajo, conocido mayoritariamente con la expresión "Mobbing" solamente se han conseguido trazar cuando las sociedades desarrolladas tenían un nivel de madurez tal, que hacía necesario dar un paso más en la senda de la protección del trabajador como parte más débil frente a la organización y sus miembros. Siendo este reconocimiento un avance innegable en la lucha por la mejora de las condiciones socio laborales a la que aspira toda comunidad que pretenda ir a la vanguardia de la defensa de los derechos de sus miembros, que a fin de cuentas son prácticamente todos en mayor o menor medida trabajadores.

En cualquier caso el problema que supone este acoso laboral lejos de ser baladí, supone una agresión de tal entidad al sujeto que la sufre que ha hecho afirmar a Heinz Leymann pionero en este campo que "En las sociedades de nuestro mundo occidental altamente industrializado, el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesada ante un tribunal".

Afirmación que nos hace atisbar las repercusiones tan negativas que este tipo de conductas tienen en quien las padece.

2. DEFINICION DE MOBBING.

La palabra mobbing deriva del verbo inglés "To mob" que tiene como traducción " regañar, atacar, maltratar, asediar"; por otra parte en cuanto al sustantivo inglés *mob*, que significa "muchedumbre, jauría" todo ello nos lleva a una idea global de que tal expresión equivale a " ser atacado, regañado, maltratado por la multitud".

Las definiciones que se han dado acerca de este comportamiento han sido muy numerosas pero todas ellas tienen en común, el que hacen referencia al desarrollo en un período de tiempo corto de acciones hostiles consumadas o intentadas, exteriorizadas por una o varias personas hacia una tercera que es su destinatario (la víctima).

En este sentido tenemos la definición que nos da Marie-France Irigoyen de "toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo"². O la de Heinz Leymann que el año 1990 propuso en un Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, con el tenor siguiente: "El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella"³.

¹ En similar sentido se expresa Marie-France Irigoyen cuando afirma que "podemos considerar que el acoso moral es inherente a la condición humana y que siempre ha existido en los lugares de trabajo,...", *"El acoso moral en el trabajo"*, Ediciones Paidós Ibérica S.A., Barcelona, 2001, pág. 165, citada por Pascucci de Ponte, E., en "EL acoso moral en el trabajo y su interdisciplinariedad", Revista de Estudios Jurídicos Saberes, p. 2 .

² Definición recogida por Pascucci de Ponte, E., op. cit. p. 3.

³ Citada en "Mobbing: acoso laboral", www.carm.es/ctra/cendoc/dossier/mobbing.asp?id=1376

Por otra parte nos encontramos con la formulación dada en el año 1993 ya desde instancias oficiales por parte de la Agencia Sueca para la Mejora del Entorno Laboral, en la que se describe como una serie de acciones recurrentes, censurables o claramente negativas que van dirigidas contra empleados concretos de manera ofensiva y pueden tener como consecuencia la marginación de estos empleados de la comunidad laboral⁴. Y la definición dada por el grupo de estudio de Violencia en el Trabajo, de la Comisión Europea, en el sentido de "comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o en efecto de hacerle el vacío"⁵.

Definiciones todas ellas en las que es perfectamente aplicable la terminología propia de la ciencia víctimológica, que nos habla de una víctima que aquí sería aquella en la que inciden todas las conductas negativas para de una manera u otra minar su autoestima; y un victimario (o varios) que es aquel que articula todas las agresiones encaminadas a "eliminar" al sujeto en tanto que poseedor de unas cualidades y habilidades propias en su puesto de trabajo y que no se somete a la línea de actuación predicada por la víctima. Línea que podrá coincidir o no con la de la propia organización pero que en cualquier caso es la impuesta por sujeto que detenta en ese momento el poder sobre él.

En definitiva y con las precisiones que se puedan hacer en uno u otro sentido, se admite de forma generalizada que la esencia del mobbing radica en el acoso por varios compañeros de trabajo, que pertenecen al mismo grupo profesional o al grupo inmediatamente inferior del acosado, normalmente mejor preparado que éstos profesionalmente y con más habilidades sociales y de comunicación. Estos ataques pretenden una aniquilación psicológica del perseguido en tanto que suponen una amenaza para el prestigio y/o para sus posibilidades de ascenso⁶.

En cualquier caso, hay que diferenciar la práctica de mobbing en la que el sujeto que la desarrolla lesiona gravemente la integridad, la moral y la salud del trabajador, de aquellas otras en las que el conflicto entre los diferentes niveles de la organización se produce de una manera natural, por el hecho de la adaptación a nuevos roles de los integrantes de la misma, del ejercicio del mando o de la divergencia natural de intereses entre las partes. Nivel de conflicto que es admitido y que incluso en última instancia puede resultar beneficioso para la motivación de todos los integrantes de la estructura organizativa.

3. INICIO Y EVOLUCIÓN DEL MOBBING EN LAS SOCIEDADES DESARROLLADAS.

Los primeros estudios que se efectúan relacionados con la idea de acoso moral en el ámbito laboral, con el mobbing, se llevan a cabo por el psicólogo sueco Heinz Leymann, en la década de los ochenta del pasado siglo de una forma más intensa, y retomando los estudios

⁴ Vid. Barón Duque, M, Munduate Jaca, L., Blanco Barea. M.J., "La espiral del mobbing", Papeles del Psicólogo, 84, p56, año 2003.

⁵ Vid. www.internet.mtas.es/insht/research/PRCuenca.htm

⁶ www.acosomoral.org/juric17.htm.

que con anterioridad había desarrollado en la observación de ciertos grupos de animales el etólogo Konrad Lorenz⁷.

Este investigador, como no podía ser de otra manera teniendo en cuenta el enfoque que determina su formación académica, se ocupa prioritariamente del acoso laboral y las consecuencias negativas que tienen en el sujeto tanto a nivel psicológico como a nivel físico. Pero en cualquier caso estas mermas que tienen un reflejo directo en la calidad de vida del sujeto tanto a nivel laboral, como a nivel personal y/o familiar, y que originan enfermedad e incapacidad y a veces llegan hasta las últimas consecuencias con la muerte del sujeto⁸, no paran ahí sus efectos ya que también tiene un reflejo directo en los restantes miembros del grupo que asisten a este tipo de prácticas, que tienden a presentar cuadros de estrés. Estrés que provoca entre el 50% y el 60% del absentismo con un costo anual en toda la Unión Europea de unos veinte mil millones de euros.

Por otra parte, esta práctica proyecta sus consecuencias negativas también a nivel de toda la sociedad ya que supone una notable reducción del potencial de trabajo que supone para la sociedad el colectivo afectado; y además no podemos dejar prestar atención a los enormes gastos que a nivel sanitario se producen con el tratamiento de las personas que sufren este tipo de comportamientos. En este sentido podemos citar alguna de las cifras con las que se trabaja como es el caso de Gran Bretaña que habla de la pérdida de 19 millones de jornadas laborales a consecuencia del mobbing, oscilando las cifras para España entre un 5% y un 11,5% de los trabajadores afectados (mas de 90 millones de euros al año en bajas o invalidez profesional)⁹. Otras cifras más amplias en las que se hacen las estimaciones en el ámbito europeo se consideran en la “Tercera Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo en la Unión Europea” publicada en el año 2000 por la Organización Internacional del Trabajo, que un 9% de los trabajadores son permanentemente víctimas del acoso moral en el lugar de trabajo (unos 13 millones de personas)¹⁰.

Pero la cuestión con ser grave en sí misma llega a ser aún más preocupante si la examinamos y valoramos con una perspectiva de futuro, en el sentido de que este tipo de prácticas enraizadas en las sociedades industrializadas modernas atentan directamente contra el modelo de relación humana entre iguales, pretendiendo instaurar una nueva relación basada en el miedo, discriminación, abuso, etc. De modo que los valores sociales que se derivan del acoso moral colisionan frontalmente con los principios en los que se basa la convivencia de los Estados modernos, resultando ser una terrible incongruencia que los Estados del "primer mundo" en el ámbito interno destinen cantidades ingentes de recursos económicos a obras sociales internas o a operaciones internacionales humanitarias; y se permita, al mismo tiempo, que sus trabajadores se enfrenten diariamente a una situación que atenta contra la concepción más elemental de la dignidad humana. Y ello, además, en un contexto como el laboral que el individuo no puede prescindir de él por consistir en su principal fuente de subsistencia y de realización personal fuera del ámbito estrictamente familiar¹¹.

Ante este estado de cosas el legislador español no ha sido insensible habiéndose promovido en ambas Cámaras una serie de iniciativas orientadas al reconocimiento del acoso moral en el trabajo. En este sentido tenemos en el Senado, una Moción y una Proposición no de

⁷ Este investigador en sus estudios sobre grupos de determinados animales describe el mobbing “como el ataque de una coalición de los miembros más débiles de una misma especie contra otro individuo más fuerte que ellos”.

⁸ Concretamente en Suecia se estima que entre el 10%-20% del suicidio anual que se produce tiene su origen en situaciones de hostigamiento psicológico, www.carm.es/ctra/cendoc/dossier/mobbing.asp?id=1376

⁹ En “Mobbing: acoso laboral”, www.carm.es/ctra/cendoc/dossier/mobbing.asp?id=1376

¹⁰ Góngora Yerro, J.J., Lahera Marín, M., Rivas Bacaicoa, M.L., “Acoso psicológico en el trabajo. Mobbing”, p.1.

¹¹ Pascucci de Ponte, Enrico, op.cit. págs. 6 y 7.

Ley, y en el Congreso de los Diputados una serie de iniciativas legislativas. Concretamente, en el ámbito del Senado la Moción fue presentada por el Grupo Parlamentario de Entesa Catalana de Progrés, el que instó al Gobierno a promover una serie de medidas orientadas todas ellas a evitar el acoso moral y el hostigamiento psicológico en el ámbito del trabajo¹²; y la Proposición no de Ley 161/000805 lo fue por el Grupo Parlamentario Socialista, centrada sobre el acoso moral en el ámbito laboral¹³. En cuanto a las iniciativas promovidas desde el Congreso de los Diputados podemos citar la Proposición no de Ley debatida del 12 de noviembre de 2001 en la comisión de política social y empleo en la que todos los grupos votaron unánimemente a favor del texto que se propuso¹⁴.

Tanto en las iniciativas indicadas como en otras más que se produjeron en sede parlamentaria se instaba al Gobierno a la adopción de las medidas que se estimasen pertinentes con la consiguiente modificación de las legislaciones afectadas en coordinación con la Unión Europea, para evitar el acoso moral en el ámbito laboral y eliminar las consecuencias negativas para los trabajadores¹⁵. Sin embargo, ninguna de estas medidas fue aceptada, produciéndose votaciones negativas que las dejaron en un mero deseo de los proponentes.

4. CARACTERÍSTICAS TÉCNICAS.

De las definiciones que de modo ilustrativo se han enumerado anteriormente, se pueden inferir las líneas maestras de los requisitos y característica que tiene el acoso moral en el trabajo. De entrada, señalar que el acoso moral lo normal es que sea vertical, dentro del marco de la relación entre el superior y el subordinado; pero también puede ser horizontal, entre miembros de la organización de igual nivel o incluso de un nivel inferior¹⁶; y quizás lo más habitual es que sea vertical y se cuente con la contribución, en numerosos casos no deseada, de sujetos del mismo o inferior nivel.

El proceso de acoso moral en el trabajo se articula a través de una serie de fases, distinguiéndose las siguientes:

¹² Boletín Oficial de las Cortes Generales, Senado, VII Legislatura, Boletín General de 18 de junio de 2001, núm. 219. El texto que fuera probado por unanimidad fue el siguiente: "El Senado insta al Gobierno para que, en el marco de sus competencias, promueva las actuaciones necesarias y el estudio de las modificaciones normativas pertinentes desarrolladas de forma coordinada con los Estados miembros de la Unión Europea, para evitar el acoso moral y el hostigamiento psicológico en el trabajo con el fin de eliminar las consecuencias negativas de todo tipo que tienen los trabajadores".

¹³ Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, VII Legislatura, 11 de junio de 2001, núm. 194.

¹⁴ El texto en cuestión era del tenor siguiente y: "El Congreso de los Diputados insta al Gobierno, primero, para que en el marco de sus competencias aprueben las actuaciones necesarias y el estudio de las modificaciones normativas pertinentes desarrolladas de forma coordinada con los Estados miembros de la Unión Europea para evitar el acoso moral y hostigamiento psicológico en el trabajo, con el fin de eliminar las consecuencias negativas de todo tipo que tienen para los trabajadores. Segundo, para que establezca la información necesaria sobre el acoso moral en el trabajo entre los miembros de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que puedan reconocer su práctica cuando se ha denunciado por la persona que lo sufre o lo observa en el desarrollo de su trabajo, a efectos del cumplimiento de su función de vigilancia y control en materia de prevención. Tercero, consecuencia de lo antedicho se analizará la eventual posibilidad de tipificar el acoso moral como riesgo laboral."

¹⁵ Incluso, se promovió una Proposición de Ley, la núm. 122/000158 por la que se proponía la inclusión de un nuevo artículo en el ámbito del Código Penal (314 bis en el Título XV del Libro Segundo) donde se tipificase el acoso moral en el trabajo como tal figura delictiva con el tenor siguiente: "1. Los que, mediante reiterado acoso moral o psicológico, degraden o consientan que se degraden las condiciones de trabajo de alguna persona y no cesen o adopten las medidas que eviten el mismo, tras requerimiento o sanción administrativa, serán castigados con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis.

2. Si el culpable de acoso moral hubiera cometido el hecho prevariándose de una relación de superioridad, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses."

¹⁶ No son descartables en ningún caso aquellas situaciones en las que el acoso moral en el trabajo se producen sobre un individuo por parte de otros de similar categoría o nivel profesional, o incluso inferior, que de esa manera tratan de neutralizar lo que ellos consideran un peligro para sus aspiraciones profesionales.

1. Inicio del proceso.

Resulta muy difícil para el que sufre acoso moral en el trabajo situar con precisión el momento a partir del cual se empieza a considerar acosado. Sin darse cuenta, de repente, se ve sometido a unas presiones de hostigamiento psicológico siendo la primera sensación que experimenta de estupor e incompreensión, ya que no es capaz de entender para nada el porqué de la situación en la que se encuentra inmerso.

Ante este estado de cosas la primera reacción que tiene el afectado es la de dar tiempo para ver si esas situaciones que le afectan negativamente pasan y quedan olvidadas, confiando en que la estructura organizativa de la empresa adopte también las medidas oportunas para evitar que sucedan nuevamente en el futuro las situaciones de acoso.

Una vez que ha pasado el primer momento en el que el sujeto empieza a ser consciente de que es objetivo del hostigamiento y acoso moral, empieza a preguntarse en que ha fallado, en que se ha equivocado, para dar lugar con su proceder a ésa actuación por parte del acosador.

2. Una vez superada esta primera fase en la que el sujeto es ya plenamente consciente de que tiene un problema, aunque no acaba de entender el porqué de él, se suceden de forma continuada las actuaciones de acoso moral que repercuten negativamente en la calidad de vida del sujeto ya que lo primero que se produce es una severa alteración del sueño, a la que va unida signos de ansiedad y alteraciones en los hábitos alimenticios¹⁷. Durante esta segunda fase se producen las más variadas actividades de acoso, orientadas todas ellas a minar la autoestima del sujeto con el fin de apartarlo definitivamente de su actividad de laboral. En este sentido los estudiosos del tema han descrito múltiples actividades típicas de mobbing, agrupadas en diversos apartados, a saber:

A. Actividades encaminadas a limitar la comunicación del acosado e impedir o limitar al máximo su contacto social.

Dentro de este ámbito se ponen en marcha una serie de medidas con la que se trata de marginar a la víctima, de modo que se materialice su aislamiento tanto en lo que se refiere a la organización y las decisiones por ella tomada como en lo que se refiere a la relación con otros miembros de la organización, originándose en este sentido las situaciones siguientes:

- Restricción por orden del superior de la posibilidad de hablar.
- Cambio de su ubicación dentro del espacio del trabajo para aislarlo de sus compañeros.
- Ordenes expresas de que no se hable a la persona del acosado.
- Rehusar la comunicación con la persona del acosado a través de miradas y gestos.
- Rechazar la comunicación con la persona del acosado al evitar comunicarse directamente con ella.

¹⁷ Resulta relativamente habitual que el sujeto como consecuencia de la situación a la que se ve sometido refleje en sus hábitos alimenticios el problema, de manera que las ingestas no se someten a las pautas habituales ni en cantidad ni calidad e incluso en otras ocasiones se pueden manifestar tendencia al abuso de alcohol.

- No dirigir por sistema la palabra a esa persona, ignorándola en todo momento, como si no existiera.

B. Actividades orientadas a desprestigiar a la persona del acosador por parte de sus compañeros.

Este nuevo frente de agresiones contra la persona del acosado va a desplegar su eficacia mediante ataques a aspectos que se centran en la persona del sujeto como tal, y no ya en su imagen como profesional de la organización en la que se encuentre integrado. En este sentido podemos mencionar la siguiente situaciones:

- Desarrollo de críticas permanentes hacia la vida privada de la persona.
- Dar lugar a situaciones en las que parezca que la persona del acosado es estúpida.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos.
- Burlarse de las discapacidades que pueda tener la persona del acosado.
- Hacer imitación burlesca de los gestos, voz o forma de comportarse de la persona del acosado.
- Hacer burla de cualquier modo sobre la vida privada de la persona.

C. Actividades dirigidas a desprestigiar y desacreditar la capacidad profesional-laboral de la persona.

Dentro de este bloque de comportamientos tienen cabida todos aquellos que tienen como finalidad última poner en tela de juicio la capacidad profesional del sujeto, cuestionándola ante situaciones incluso en las que el mismo no tiene la más mínima responsabilidad en su aparición. A saber:

- Asignar a sujeto tarea sin sentido.
- Asignar al sujeto tarea muy por debajo de sus capacidades profesionales.
- Obligar a una persona a realizar tareas en contra de su conciencia.
- No asignar ningún tipo de tarea a la persona.
- Asignar a la persona tareas degradantes.
- Asignar a la persona tareas con datos erróneos que le impiden llevar a cabo de forma adecuada su trabajo.
- Cuestionar constantemente las decisiones profesionales de la persona.
- Juzgar el desempeño de la tarea profesional de la persona de una manera ofensiva.

D. Actividades encaminadas a comprometer la salud psíquica y física del acosado.

En este apartado realmente podrían tener cabida, sino todas, la mayoría de las situaciones que hemos descrito anteriormente, pues todas ellas de una manera o de otra van a repercutir negativamente en la salud psíquica del sujeto y posteriormente, a buen seguro, en su salud física. No obstante aquí podemos hacer referencia a situaciones más evidentes en las que el acoso moral alcanza unos tintes más dramáticos si cabe. En este sentido podemos citar las siguientes:

- Dirigirse a la persona sistemáticamente mediante gritos.
- Realizar de manera habitual insultos a la persona.
- Realización de amenazas encubiertas.
- La difusión de rumores malintencionados acerca de la víctima.
- *Uso en alguna medida de lo que podría calificarse como violencia menor, que podría materializarse en el maltrato físico.*
- Actitudes de la más diversa naturaleza orientadas a menospreciar las tendencias políticas, religiosas, acerca del origen de la víctima etc.

Toda esta batería de actuaciones dirigidas de manera sistemática, constante y permanente en el tiempo sobre la persona del acosado, producen efectos devastadores tanto en el aspecto psicológico como en el físico del que lo sufre. En el primero, la consecuencia inicial es la aparición de estrés, ansiedad y depresión; en el segundo, el de las dolencias físicas aparecen y se manifiestan con virulencia dolencias a las que la persona pudiera estar más o menos predispuesta tales como problemas alérgicos, dermatológicos, gastrointestinales y cardíacos.

3. La fase siguiente en la que se encuentra inmersa la persona del acosado es la de la huida.

Como no podía ser de otra manera y como mecanismo de defensa, la persona que experimenta en todo o en parte las situaciones anteriormente descritas reacciona no queriendo estar en ningún momento en el lugar de trabajo donde es víctima de las agresiones que le perturban tan gravemente. El sujeto a lo largo de todo el proceso que hemos descrito anteriormente ya se ha visto obligado a acudir a la baja médica para poder solventar los problemas psíquicos y físicos que se han ido originando, y a ésta situación hay que añadirle la sensación de terror que experimenta cuando ante la finalización del período de baja se tiene que enfrentar a la sola idea de la incorporación al lugar del trabajo.

Ante este callejón sin salida las vías de solución del problema van a depender sobre todo de la etapa de la vida profesional en que se encuentre la víctima. Es decir, si el sujeto se encuentra de manera en la que el mercado puede absolverlo de una forma natural tiene la posibilidad de poder incorporarse a una nueva estructura organizativa laboral y poder reiniciar su andadura en este sentido; pero si no es el caso, sino que por el contrario ya por su edad es difícil su nueva incorporación a un puesto de trabajo, el sujeto lo normal es que se vea abocado a una situación de larga enfermedad, invalidez, o prejubilación hasta de esta manera poner fin a su vida laboral.

Esta fase de huida conduce inevitablemente al sujeto a la marginación del sistema laboral. La persona que sufre plenamente las consecuencias de una operatoria de psicoterror laboral, como medio de supervivencia tiende a buscar la marginación, para así protegerse de las actuaciones perniciosas del entorno hostil activo o pasivo en el que se encuentra.

4. En cualquier caso, si bien el panorama descrito es muy poco acogedor, no siempre y necesariamente la víctima del acoso se ve abocada a una separación definitiva de su actividad laboral. En la actualidad y gracias a la difusión que se le está dando a esta problemática, existen ya mecanismos y comportamientos de jefes y compañeros del acosado que se niegan a agredir y a contribuir con su proceder a agravar más la situación¹⁸. Postura que se ve potenciada por la actuación simultánea de otras personas desde fuera de la empresa que también ayudan a superar la situación que vivencia la persona.

Todo esto ha llevado a hablar ya en la literatura especializada de una nueva fase en el iter que sigue el acosado, y que no es otra que la de la recuperación. Resulta muy beneficioso para la víctima ser conocedor de la gran preocupación que existe desde sectores especializados por este problema. Su difusión en el mundo laboral ayuda a cambiar el sentimiento íntimo de la persona acerca de sí misma. De modo que ya no tiene dudas de si merece o no ese tipo de tratamiento, sino que asume cargada de razón el papel de víctima y desde ese lugar y su plena conciencia es cuando con la ayuda de profesionales de varias disciplinas pueden abordar el comienzo de su recuperación.

5. Perfil de los protagonistas del acoso laboral.

Como no podía ser de otra manera tanto el sujeto que lo ejerce como el que sufre el acoso laboral, responden a unos perfiles concretos que de una forma u otra convergen en mayor o menor medida en ellos, haciéndoles asumir los roles de esta dinámica perversa.

Perfil del acosador.

A continuación se van a enumerar algunas de las características que en diferente medida van a estar presentes en los sujetos que ejercen el acoso.

- Mediocridad
- Envidia
- Narcisismo
- Inseguridad, que aboca a una urgente necesidad de control
- Mentira
- Agresividad contenida
- Enraizado complejo de inferioridad, etc.

Perfil de la víctima.

- Elevado nivel ético
- Comportamiento recto
- Honrado
- Autónomo e independiente
- Buena capacitación profesional
- Popularidad entre sus compañeros.

La idea que subyace normalmente en el acoso y en el comportamiento de sus protagonistas no es otra que la de abuso de autoridad. La persona que lo lleva cabo persigue en todo momento mantener su área de poder y por algún motivo que él piensa que existe, la víctima le resulta una amenaza para el ejercicio de su liderazgo.

¹⁸ Existe un amplio abanico de medidas en el ámbito del mundo laboral que pueden instrumentalizarse al servicio de la evitación de problemas de esta naturaleza. Así, encontramos programas de planificación y diseño de las relaciones sociales dentro de la empresa; sistemas de presentación, acogida e integración de las personas recién incorporadas; creación de procedimientos de empresa para evitar conflictos; realización de terapias de grupo bajo la supervisión de profesionales de la psicología, etc.

5. EL MOBBING EN LA LEGISLACIÓN.

El acoso laboral como una conducta totalmente rechazable por la sociedad y por ende por el ordenamiento jurídico como reflejo de ese sentir, no ha merecido la atención directa de la normativa legal hasta el punto de que se regulase de manera específica este tipo de comportamientos, como así ocurre en algunos países europeos. No obstante, no puede dejar de mencionarse el hecho de que en diversas normas legales se protege al sujeto frente a determinados tipos de discriminación, pues la materialización de tales actuaciones atenta directamente contra principios y derechos recogidos en la Norma de normas, la Constitución que es el punto de partida e inspiración de los derechos y deberes que orquestan el funcionamiento de la sociedad. En tal sentido, el mobbing atenta en concreto contra los siguientes derechos fundamentales:

- Contra la dignidad, como presupuesto sobre el que se articulan los derechos de la persona.
- Contra el principio de la igualdad de todas las personas.
- Atenta contra el derecho que toda persona tiene por el solo hecho de serlo, a la integridad física y moral.

En lo que respecta al ámbito de las relaciones laborales nos encontramos con el Estatuto de los Trabajadores, que en su artículo 4, apartado 2, letra e, señala lo siguiente:

“Al respecto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al *acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual*”.

De igual modo podemos mencionar la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden social, en lo que a la conceptualización legal del acoso se refiere. Norma en la que se formulan diversas medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato y se tipifica en el artículo 13 bis lo siguiente: “El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”. Y, la Ley 55/2003 del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, en su artículo 72.3, dice: “Son faltas graves: e) El acoso sexual, cuando el sujeto activo del acoso cree con su conducta un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto del mismo”.

Y en lo que se refiere al ámbito penal entre otros preceptos que pudieran ser traídos a colación¹⁹, citamos la regulación del artículo 173 del Código Penal que tiene el tenor siguiente: “El que infligiere a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de ...”

Este tipo penal nos sitúa ante un proceder que desde el punto de vista de la parte objetiva del tipo, es un proceso psicológico de violencia en el entorno y concretamente en el caso que nos ocupa en el laboral. El sujeto que protagoniza el comportamiento de acoso no suele ser individual, sino plural. Es decir, la autoría es plural, pues si bien el acoso se inicia de forma individual a lo largo del iter criminis se produce la adhesión de otros sujetos y es a partir

¹⁹ Como sería el caso concreto del artículo 311 CP, del Título XV de los “Delitos contra los derechos de los trabajadores”, en el que se hace referencia al empleo de intimidación para “...mediante engaño o abuso de situación de necesidad impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual”.

de ese momento cuando se puede empezar a hablar propiamente de mobbing y nos situamos ante una dinámica consentida o incluso estimulada por los órganos de dirección de la empresa, con la finalidad de desembocar en una nueva causa de despido o de jubilación por mobbing.

Por otra parte, estamos ante un tipo penal de permanencia en el tiempo. Es decir, la consumación se produce en el primer instante en el que se hace efectiva la conducta del acoso laboral con su ulterior plasmación en el trato degradante y se mantiene el delito en tanto dura tal proceder. O, en otras palabras, mientras no se produce una respuesta adecuada por parte de quienes tienen el deber legal de proteger al trabajador de los riesgos psicosociales, según se establece de manera palmaria en la regulación sobre salud laboral.

El delito desaparecerá en el instante en que dejan de producirse las conductas de acoso por parte del entorno de la víctima.

En cuanto a la posibilidad de la admisión de formas imperfectas de ejecución, no cabe descartar la tentativa, en tanto en cuanto el sujeto activo trata de crear las condiciones para hacer efectivo el trato degradante y que así sea percibido por parte del sujeto pasivo al que va dirigido tal comportamiento, sin que finalmente consiga su propósito.

Desde el punto de vista de la parte subjetiva del tipo, no se requiere un elemento subjetivo del injusto específico y no se exige ninguna intención especial. Se trata de un proceder que sólo admite su comisión dolosa ya que por la propia dinámica que implica es inadmisibile una comisión, culposa. Comisión que por otra parte no se contempla en la regulación penal. Es un delito de resultado por el que se sanciona la conducta que atenta contra el bien jurídico protegido, que no es otro que la integridad moral y no es en ningún caso de mera actividad pues es el propio bien jurídico tutelado el que se ve alterado con el trato degradante.

A parte de lo anterior, nos encontramos con que en la actualidad se esta estudiando un informe de anteproyecto de reforma del Código Penal, que entre otras modificaciones propone la introducción de un precepto específico en el que se tipifica como delito el acoso laboral y se establece una pena de prisión entre seis meses y dos años²⁰.

6. TRATAMIENTO JURISPRUDENCIAL DEL MOBBING.

A pesar de que el comportamiento que da contenido al acoso laboral es una realidad que se pierde en el tiempo, a partir de que se estructuran las relaciones laborales de una forma u otra, es una realidad el hecho de que la atención a este tema se ha prestado en épocas relativamente recientes y por ende es cuando se ha materializado su reflejo en el ámbito judicial.

Se puede situar en la década de los noventa el momento en el que empiezan a aparecer las primeras resoluciones judiciales en el orden jurídico social sobre todo y en menor medida en el contencioso administrativo y muy recientemente también en el ámbito penal parece ser que se ha admitido a trámite alguna querrela por acoso laboral.

Resoluciones judiciales que se caracterizan por la sensibilidad que va mostrando el juzgador sobre las cuestiones de esta naturaleza y como van reflejando de una forma precisa el perfil de estos comportamientos. Así, tenemos entre otras muchas la Sentencia del Juzgado de lo Social número 7 de Murcia de 07-03-03, en la que se recoge una definición de acoso en los términos siguientes: "... situación de hostigamiento que sufre el 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 psicosomáticas y estados de

²⁰ Informe de anteproyecto de reforma del Código Penal presentado en el Consejo de Ministros del 14-07-06.

ansiedad y, en ocasiones, provocan que abandone el empleo al no poder soportar el estrés al que se encuentra sometido ...”. E igualmente en el orden contencioso-administrativo se han recreado definiciones muy precisas que plasman las opiniones de expertos en la materia en el sentido de “... situación en la que se ejerce la violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente, y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo...”²¹

Por otra parte, una preocupación que ha encontrado su acomodo en los diversos pronunciamientos ha sido la de deslindar el ámbito del acoso laboral, con lo que podía ser una situación de defectuoso ejercicio del poder de dirección, así, podemos citar la STSJ del País Vasco de 26-02-02, que de forma muy clarificadora puntualiza lo siguiente: “... deslindar adecuadamente las conductas calificables de acoso de otros posibles desafueros cometidos por el empresario ejercitando de forma abusiva sus poderes de dirección y organización de la empresa, pues no resulta factible llegar a la conclusión de que todo ejercicio abusivo de estas potestades puede calificarse de acoso ... Y no es parangonable acoso moral al ejercicio arbitrario del poder directivo empresarial, pues mientras que con aquél el empresario suele simplemente buscar por medios inadecuados un mayor aprovechamiento de la mano de obra imponiendo condiciones de trabajo más favorables a sus intereses, con el acoso lo que se busca es dañar al trabajador socavando su personalidad...”

Y en el fondo de todos los pronunciamientos subyace la voluntad plena del juzgador de tutelar los derechos fundamentales que se han visto vulnerados y en concreto la dignidad del sujeto que se ha visto menoscabada por las prácticas arteras desarrolladas. En este sentido tenemos la STS de 17-05-06 que su fundamento de Derecho Sexto y a tenor del relato fáctico, dice: “ Cuanto antecede pone de manifiesto la concurrencia en el caso de autos, de una situación determinante de lesión psíquica en la persona del trabajador que, por si misma, y con independencia de las consecuencias laborales que ha de producir, constituye, sin duda alguna, una lesión de derechos fundamentales del mismo que, sustancialmente, se contraen a un ataque frontal a la dignidad personal del trabajador ... “

Finalmente, se quiere hacer referencia a la Sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Girona de 17-09-02, que merece una especial atención por la construcción que hace acerca del mobbing y en tal sentido indica:

- Es necesario que sea constata la existencia de una situación de presión sobre el trabajador, para poder hablar propiamente de mobbing y además que tal presión sea percibida así por la víctima.

- La presión ha de estar vinculada directamente a la actividad laboral.

- Actitud de naturaleza tendenciosa observada por el autor de la presión. Es decir, existe un carácter finalista de la presión que obedece a un plan preconcebido. Plan que puede ser tanto explícito como implícito y que requiere una permanencia en el tiempo que conlleva necesariamente una reiteración de comportamientos. Y todo ello, se materializa en una denigración laboral de la víctima que persigue la autoeliminación laboral del trabajador que lo sufre. Finalidad absolutamente abyecta pues el autor del mobbing en lugar de plantear la situación dentro del juego de las reglas laborales que rigen la relación contractual con lo que ello implica a efectos de indemnización, acuerdo pactado, etc., lo que busca alcanzar es un acto unilateral de la víctima, de su “adversario”, con la obvia pretensión de sortear su amparo legal. Todo ello una vez que el propio sujeto pasivo de la presión es quien solicita el abandono del puesto de trabajo definitivo, con lo que el objetivo del acoso moral en el trabajo se ha cumplido

²¹ Vid. STSJ de Canarias, sala de lo Contencioso-Administrativo de 27-2-03.

y el fraude de ley se ha consumado.

7. CONCLUSIONES.

El acoso moral, psicológico, en el puesto de trabajo es un verdadero problema al que se enfrentan millones de trabajadores en el mundo. No es una cuestión ni mucho menos de segundo orden pues sus consecuencias se proyectan en los más diversos planos. A nivel individual la persona que lo sufre afronta problemas tanto psíquicos como físicos y a nivel socio-laboral la merma de la fuerza de trabajo en las organizaciones no es baladí, pues el efecto no se queda sólo en la víctima puntual, sino que todo el entorno de una forma u otra sufre las consecuencias. Y todo ello, por no decir ya los efectos económicos que acarrea para las arcas de los Estados, que anualmente han de hacer frente a ingentes gastos para dar respuesta a las necesidades generadas por el trabajador en lo que se refiere a asistencia médica, subsidios laborales, etc.

Por ello la atención que se le preste debe ser prioritaria y multidisciplinar de modo que se vean comprometidos en la solución del problema las organizaciones laborales para prevenirlo, los profesionales de la sanidad para identificarlo y tratarlo debidamente y los poderes públicos con sus normativas legales. Además se tiene que ser especialmente cuidadoso en su detección, pues tal proceder puede quedar enmascarado por lo que se podría considerar como la dinámica propia de las organizaciones laborales.

En definitiva, las consecuencias del acoso laboral son tan graves que bien merecen la respuesta más contundente por parte del Ordenamiento Jurídico. Me refiero concretamente a la respuesta penal, que es en última instancia la que puede desarrollar una mejor labor preventiva, siendo en este ámbito donde parece ser que recientemente se ha manifestado la voluntad política de introducir novedades importantes en lo que se refiere al Ordenamiento español.

BIBLIOGRAFIA

- “Acoso moral”, www.acosomoral.org/juric17.htm
Andrea, Fabiana, “Mobbing. Acoso Laboral. Crónicas del crimen perfecto”.
www.misitio.fibertel.com.ar/proege/Content2369/shtml
Barón Duque, M., Munduate Jaca, L., Blanco Barea, M.J. , “La espiral del mobbing”, Papeles del Psicólogo, 84, p.56, año 2003.
Blanco, M.J. “La vía penal integrada en el tratamiento de urgencia del acoso moral en el trabajo”, www.psicologia-online.com/colaboradores/mjblanco/laviapen.pdf
Bosqued Lorente, Marisa, “Mobbing. Como prevenir y superar el acoso psicológico”, Ed. Paidós, 2005.
Cuenca Álvarez, Rosa, “Concepto de riesgos psicosociales”,
www.internet.mtas.es/insht/research/PrCuenca.htm
Góngora Yerro, J.J., Lahera Marín, M., Rivas Bacaicoa, M.L. “Acoso psicológico en el trabajo. Mobbing”, p.1, publicación Gobierno de Navarra.
Grupo de Estudio de la Violencia en el Trabajo de la Comisión Europea,
www.internet.mtas.es/insht/research/PRCuenca.htm
“Mobbing: Acoso Laboral”, www.carm.es/ctra/cendoc/dossier/mobbing.asp?id=1376
Mir Ramonell, Juan “Doctrina Judicial sobre acoso moral en el trabajo (Mobbing)”, www.lasbarricadas.net/414.doc
Pascucci de Ponte, E. , “El acoso moral en el trabajo y su interdisciplinariedad”, Revista de Estudios Jurídicos Saberes, p.2.

* * *

www.grafologiauniversitaria.com

www.grafoanalysis.com