

A TENER EN CUENTA

El fenómeno del **mobbing**

Juan José González Hernández

Abogado. Dpto. Derecho Laboral HispaColem

Nos referimos a un tipo de situación comunicativa que amenaza con infligir al individuo graves perjuicios psíquicos y físicos. El *mobbing* es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya *repetición constante* tiene efectos perniciosos”.

“El concepto de *mobbing* queda definido por el encadenamiento a lo largo de un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera: la víctima”.

El Nóbél Konrad Lorenz utilizó el término ‘mobbing’ en relación con el comportamiento agresivo de grupos animales con el objetivo de echar a un intruso del territorio. El psicólogo alemán Heinz Leymann aplica este concepto en la década de los 80 para el acoso de todo tipo en las organizaciones.

Desde entonces, el término se ha generalizado y hoy es un tema de moda, que preocupa, y que es urgente denunciar y divulgar, pues supone un abuso de poder, que puede desencadenar distintas consecuencias.

El término *Mobbing* proviene del inglés “to mob”, ser atropellado o atacado por la multitud. Lo que se debe distinguir de otros conceptos como el *Bossing*, *Bullying*, *Whistle-blowing* o el *ljime*.

Etapas del proceso:

1ª. Fase de conflicto o de incidentes críticos. En un momento determinado, se produce un cambio repentino en la relación personal o profesional. El cambio suele estar motivado por la envidia, los celos, la competitividad, el ansia de ascensos, o la inclusión de una nueva persona en el grupo a la que se le ve como competidora. La “víctima” comienza a ser criticada y perseguida por la forma de hacer su trabajo y se utilizan por parte del

“acosador” todo tipo de incidentes, tretas, calumnias y vejaciones, tanto personales como profesionales.

2ª. Fase de acoso y estigmatización. La “víctima” comienza a quedar excluida en lo personal y apartada en lo social, y en lo profesional se la asignan tareas insignificantes o humillantes. Se consolida el conflicto convirtiéndose en una campaña de hostigamiento. El “acosador” busca el apoyo del grupo, bien por inclusión o por omisión. La labor de zapa no es fácilmente identificable, y no resulta fácil obtener pruebas. En muchas ocasiones, ni siquiera la víctima es consciente, al principio, de la campaña en su contra.

3ª. Fase de intervención de la empresa. Tras un tiempo, a veces interminable, la empresa toma cartas en el asunto. Las medidas suelen consistir en rotaciones de puestos, cambios de departamento, intentos de arreglo amistosos, o bien, directamente el despido. Los compañeros de la “víctima”, en un principio, se solidarizan con ella; tras pasar la barrera de esta fase, se distancian, para evitar posibles represalias. En la “víctima” se generan sentimientos de culpabilidad y remordimiento.

4ª. Fase de solicitud de ayuda y diagnóstico. La “víctima” queda totalmente aislada y derrotada y sufre inexorablemente un periodo de deterioro de su salud, puede llegar incluso al suicidio. Por ello es primordial que el diagnóstico del proceso se realice de forma correcta y cuanto antes, pues los efectos son más perjudiciales cuanto más tiempo pase. De seguir en la empresa, comienzan las bajas laborales, cada vez más largas, se enferma (problemas psicológicos, físicos, sociales, familiares) y la situación se agrava día a día.

Diagnóstico:

Podemos hablar de acoso psicológico cuando el hostigamiento se produce de forma continuada (al menos durante



seis meses, una vez por semana); provocando en la “víctima” estados de ansiedad, estrés, depresión, daños en el aparato digestivo, alteración del sueño, pérdida de autoestima, irritación generalizada...

El perfil de la víctima se caracteriza por un elevado nivel de ética, honradez, rectitud y alto sentido de la justicia, autónomo, independiente y con iniciativa, alta capacitación profesional, popular entre sus compañeros, alto sentido cooperativo para el trabajo en equipo, persona sensible y de personalidad estable. Mientras que el “acosador” es de personalidad psicopática, con alteración del sentido de la norma moral, ausencia del sentimiento de culpabilidad, si se le hace frente es cobarde, mentiroso compulsivo, con gran capacidad de improvisación, profesional mediocre, con complejo de inferioridad, necesita del secreto, la vergüenza de la víctima y los testigos mudos, ciegos y sordos, es un mediocre inoperante activo.

Efectos:

A. **Para el acosado:** Nos podemos encontrar con consecuencias laborales (cambio de funciones, despido...) y en la salud (tanto físicos como psíquicos).

B. **Para la empresa:** Este tipo de conducta en la empresa, resulta antieconómico, ya que repercute en el rendimiento de los implicados, degradan el ambiente de trabajo y favorecen la producción de accidentes. Se produce un aumento del absentismo, existe dificultad de trabajo en grupo o en equipo, surgen problemas de comunicación, un deterioro de la calidad de las relaciones interpersonales. Pérdida de la producción. Descenso de la competitividad. Mala Imagen. Aumento de las bajas laborales. Todo en su conjunto o individualmente produce un gasto para la empresa o visto de otro modo, una disminución de ingresos. Además se deben tener en cuenta los gastos de posibles despidos junto con sus procedimientos judiciales, abono de indemnizaciones de responsabilidad civil si se comprueba la implicación de la empresa (por acción u omisión), sanciones de la Inspección de Trabajo, o, yendo aún más lejos, las consecuencias que producirían un procedimiento penal en el seno de la empresa, ya sea al empresario o al trabajador “acosadores”.

Regulación del mobbing en la legislación vigente

El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica (o moral) de toda persona y, por tanto, de la persona que

trabaja se reconoce en el artículo 15 de la Constitución Española. Ello se refleja también en los artículos 4.2 d) y 19.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de que se establece el derecho de todos los trabajadores a su "integridad física" (Art. 4.2.d) y "al respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual" (Art. 4.2.e).

Esto se manifiesta en el artículo 14 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) cuando se establece el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, protección que no se está llevando a cabo en el momento en que, conociendo estas posibilidades de que se produzcan fenómenos violentos, no se consideran y no se toman las medidas contra sus consecuencias en el trabajador. Derivados de la Directiva Marco Europea (89/391 CEE de 12 de junio de 1989), se encuentran traspuestos los principios de acción preventiva y la necesidad de evaluación de riesgos de los artículos 14, 15 y 16, respectivamente, de la LPRL. En este sentido, en la medida en que la violencia se presenta como un riesgo habría de ser contemplada como objeto de la acción preventiva. De esta manera, la existencia de un riesgo de violencia, con o sin antecedentes, deberá figurar en la correspondiente evaluación de riesgos, debiendo poderse objetivar la toma de medidas de prevención y protección en la práctica.

Por otra parte, los distintos comportamientos descritos e incluidos dentro del concepto de acoso psicológico en el

trabajo, tanto por su gravedad como por su reiteración en el tiempo, podrían incluso, en ciertos casos, llegar a ser tipificados penalmente de acuerdo con la legislación española, la cual contempla, entre otros, los siguientes tipos: Amenazas, Coacciones, Torturas, Acoso sexual, Prevaricación, Calumnia, Injurias, Daños, Encubrimiento. Así, las formas de intervención desde el punto de vista administrativo y legal pasan por la posibilidad de intervención de la Inspección de Trabajo y por las posibles acciones judiciales ante la jurisdicción penal y/o ante la jurisdicción social y/o ante la jurisdicción civil. También ante la Seguridad Social si se pretende que se reconozca el mobbing como causante de accidente de trabajo.

A modo de conclusión, manifestar, que la existencia de casos de mobbing en el entorno laboral, sean del tipo que sean, además de las consecuencias evidentes para la víctima, pueden generar un daño gravísimo a la estabilidad y economía empresarial. Así, ante la sospecha, de que se está produciendo una situación de acoso, el empresario tiene que actuar, primero iniciando una investigación exhaustiva del asunto con ayuda del comité de empresa o de la representación sindical para constatar tal extremo. A la par, imponer las medidas necesarias, para que en caso de la existencia de acoso, no sigan a más sus repercusiones. Una vez acreditada su existencia poner en marcha los mecanismos que la legislación laboral pone en su mano, como es el poder disciplinario, y dependiendo de la gravedad, proceder a sancionar al acosador, llegando a su despido si fuera necesario. De este modo la empresa evitaría cualquier tipo de actuación contra la misma, bien por acción, bien por omisión de su deber de seguridad y salud en el trabajo.

