

Aspectos jurídicos y administrativos del acoso moral

El ordenamiento Jurídico español no contempla de manera específica el ilícito del acoso-moral. Países del entorno europeo, ya han regulado estas conductas, que pueden provocar el hundimiento integral de la víctima.

No obstante, y pese a las dificultades que entraña, es posible contrarrestar estas prácticas, liberando a la víctima de los efectos perversos del acoso moral en el ámbito laboral.

La relación laboral nace mediante la suscripción de un contrato de trabajo, entre una persona física, trabajador, que se compromete voluntariamente a prestar sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica denominada empresario.

Este contrato da lugar a una serie de derechos y obligaciones entre las partes contratantes. Entre otros, el trabajador tiene derecho a su integridad física y a una ordenada política de seguridad y salud, al respeto a su dignidad y a su intimidad. Todos estos derechos constituyen la constatación en el ámbito de lo laboral, del mandato constitucional.

La Carta Social Europea de 3 de Mayo de 1996, establece el deber de “promover la sensibilización información y prevención en materia de actos condenables o explícitamente hostiles u ofensivos dirigidos de modo repetido contra todo asalariado en el lugar de trabajo y adoptar las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra tales comportamientos”.

La regulación legal sobre el acoso moral tiene en Suecia su más elaborado exponente, destacando en su Ley Básica de Prevención de Riesgos, que “el empresario es responsable de los posibles riesgos que puedan manifestarse en el ámbito del trabajo, tanto físicos como psicológicos, y para prevenirlos debe planificar y organizar el trabajo de tal forma que garantice un ambiente laboral saludable, para lo cual debe dejar patente, mediante el ejercicio del poder de dirección, su firme decisión de no consentir conductas de acoso, y su firme resolución de atajar y erradicar tales conductas mediante la aplicación del poder disciplinario y del poder sancionador”.

En Francia se ha tipificado como delito esta conducta, estableciendo sanciones que comprenden no sólo la multa pecuniaria sino también la privación de libertad.

En nuestro ordenamiento jurídico se carece de un soporte legal semejante, es más, incluso la mayoría de las personas implicadas en el mundo de lo laboral desconocen absolutamente qué es el acoso moral, negando incluso su existencia.

No obstante, existen estudios científicos y resoluciones doctrinales y jurisprudenciales que inician un proceso dirigido a dar un tratamiento legal a un problema que cada vez se manifiesta en el ámbito de las relaciones laborales con más frecuencia y cuyas consecuencias se revelan como devastadoras para las víctimas.

Manuel Vázquez, Inspector de Trabajo, en un reciente trabajo, “La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo”, considera que las conductas de persecución psicológica o acoso moral no constituyen una simple violación de unos derechos profesionales, sino de una conducta que tiene por consecuencia un daño en la salud del trabajador/a afectado por un acoso moral y que, por tanto, ha de tener un tratamiento propio en la normativa de prevención de riesgos laborales, conforme al art. 1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra ha estimado que acreditado el acoso físico y psíquico en el trabajo, el proceso de incapacidad temporal que sufra un trabajador o trabajadora como consecuencia de esta conducta constituye un accidente de trabajo con las consecuencias que tal declaración conlleva.

La fundamentación jurídica de la sentencia toma como sustento legal el art. 115 punto 1 de la Ley General de la Seguridad Social, que define el accidente de trabajo como “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”; asimismo, el punto 2 apartado e) de dicho artículo establece:

“Tendrán la consideración de accidente de trabajo: las enfermedades no incluidas en el art. siguiente (que se refiere a las padecidas con anterioridad que se agraven como conse-

cuencia de la lesión constitutiva del accidente) que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la realización del mismo”. El punto 3 del mismo precepto señala: “se presumirá salvo prueba en contrario que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y lugar de trabajo”.

La doctrina del Tribunal Supremo viene a señalar que ha de calificarse como accidente laboral:

“Aquel en que de alguna manera concurra una conexión con la ejecución del trabajo, bastando con el nexo causante, indispensable siempre en algún grado, sin que sea necesario precisar su significación mayor o menor, próxima o remota concausal o coadyuvante, debiendo otorgarse dicha calificación cuando no aparezca acreditada rotura alguna de la relación de causalidad entre la actividad profesional y el padecimiento, excepto cuando hayan ocurrido hechos de tal relieve que evidencien a todas luces la carencia de aquella relación”.

ACTUACIONES PREVIAS AL INICIO DE ACCIONES JURÍDICAS Y ADMINISTRATIVAS

Cuando el trabajador o trabajadora detecta que está siendo víctima de un acoso moral es preciso que de forma inmediata se ponga en contacto con aquellos profesionales que en sus dis-

tintas disciplinas pueden ayudarle tanto a paliar los efectos como a neutralizar el acoso.

Si en el centro de trabajo existiese Comité de Seguridad y Salud, delegado o, a falta de éstos, representación legal de los trabajadores, deberá poner en conocimiento de estos la situación de la que esta siendo objeto. Que las actuaciones de la representación legal de los trabajadores sean más o menos fructíferas dependerá del grado de formación de los mismos e incluso de su sensibilidad.

No obstante, como principio general, el Comité o delegado deberá iniciar un proceso de investigación de forma discreta y objetiva, ya que una publicidad de la denuncia del trabajador en esta fase podría abortar la actuación del Comité o disparar la conducta de acoso, lo que supondría un aumento del riesgo para la víctima.

Cuando el trabajador o trabajadora acosado deciden iniciar acciones legales con carácter previo debe informar a la empresa de su situación.

Si consideramos que el empresario es responsable del “daño” que un trabajador o trabajadora sufra en el medio laboral, lo que se deduce de manera inmediata es que con carácter previo al inicio de cualquier acción legal, el trabajador o trabajadora acosado deberá poner en conocimiento del empresario la situación en que se encuentra.

Esta comunicación deberá formularse por escrito, debiendo el trabajador o trabajadora quedarse con una copia donde conste el recibí de la empresa, a los efectos de poder acreditar, en su caso, que el empresario tuvo conocimiento de los hechos y no actuó.

La redacción de este escrito debería estar dirigida por un profesional, dado que su contenido dependerá de la situación del trabajador, de la incidencia del acoso, del lugar que ocupe el acosador en el organigrama de la empresa, de las posibles complicidades, de la existencia o no de comité o delegado de prevención, de la actitud que ante el acoso hayan adoptado éstos, etc. En fin, existen tantas variables que consideramos absolutamente precisa una intervención profesional y sindical adecuada, ya que de este escrito puede derivarse tanto la solución al problema como un empeoramiento del mismo.

El trabajador o trabajadora acosado deberá exigir a la dirección de la empresa la admisión de la presencia de su asesor legal o sindical, para cualquier reunión, conversación o toma de decisión, en la que sea citado.

Este momento es especialmente peligroso, ya que la empresa puede optar por la decisión más fácil, que es intentar llegar a un acuerdo pactado más o menos ventajoso que ponga punto final al problema.

La participación del comité o delegado en esta fase es de vital impor-

tancia, ya que si el problema ha sido estudiado e investigado por el mismo, la empresa va tener mucho más difícil eludir su responsabilidad y, la conducta del acosador o acosadora va a resultar más palmaria.

La comunicación fehaciente a la empresa deberá formularse, aunque se tengan sospechas fundadas o convencimiento pleno de que la empresa es instigadora o encubridora de las prácticas de acoso. Por ello reiteramos nuestro convencimiento de la necesidad de asesoramiento legal desde el inicio.

VIA ADMINISTRATIVA : LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

La actividad inspectora se inicia mediante la presentación de una denuncia ante el servicio administrativo.

La denuncia debe necesariamente contener:

- Datos de identificación personal del denunciante.
- Los hechos constitutivos del acoso moral.
- Datos cronológicos de la comisión de los mismos.
- Identificación de las personas consideradas como responsables o cómplices del acoso.
- Firma del denunciante.

Si es posible debería aportarse a la denuncia, carta de comunicación a la empresa denunciando el acoso, informe del comité o delegado de prevención, informes médicos y/o psicológicos si se tienen, cualquier otra documentación que permita al inspector un conocimiento lo más preciso posible de la situación que el trabajador o trabajadora soporta en el centro de trabajo.

El seguimiento de la denuncia por parte del trabajador, su representación legal, el sindicato o el comité deberá llevarse con diligencia.

También deberemos tener en cuenta que ante la falta de tipificación específica del acoso moral, el amparo legal de la misma podrá articularse al amparo de la Ley y Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales, y el art. 4 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto al derecho de los trabajadores a su integridad física y al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas.

Si tras la instrucción el inspector considerara acreditados los hechos, podrá en su caso intentar una solución consensuada, o en su caso, iniciar el procedimiento sancionador.

Tal procedimiento finaliza mediante Acta de Infracción en la que se establecerá la multa a que hubiera lugar, que dependerá tanto de la calificación de la falta que puede calificarse como, leve, grave o muy grave,

como de su graduación -grado mínimo, medio o máximo. Las actas de la Inspección son susceptibles de recurso.

Aun reiterándonos, entendemos que es muy importante el control y presencia del comité o delegado de prevención en la sustanciación de este procedimiento.

Si estos órganos no existieran o fueran reacios a intervenir, o el trabajador o la trabajadora considerase que tal intervención pudiese resultar contraproducente, el sindicato podrá nombrar un asesor que asista y represente los intereses del trabajador o trabajadora acosados, ante la Inspección, así como en cuantas reuniones o comparecencias a las que sea llamado.

Hay que tener en cuenta que el hecho denunciado, acoso moral, produce unos efectos constatables en la víctima, pero que la conducta del acosador está invisibilizada para un tercero ajeno a la empresa, debiendo articularse el nexo causal entre las prácticas del acosador, el medio laboral y la situación traumática de la víctima.

El Inspector, en su actividad investigadora, no va a encontrarse en los supuestos de acoso moral con elementos materiales constatables que le permitan concluir de forma indubitada la existencia de prácticas y conductas perversas. Es más, probablemente los informes de los compañeros de trabajo de la víctima serán con-

trarios a las manifestaciones evacuadas en la denuncia, si estos compañeros fueran cómplices o encubridores ya sea por miedo o por evitarse problemas del acosador o acosadora. Se precisaría que el Inspector estuviese especialmente cualificado para detectar estas prácticas, o contase con ayuda de técnicos especializados, de ahí la importancia de la formación y cooperación de los Comités y delegados en estos supuestos.

Es fácil probar que a un trabajador o trabajadora no se le da ocupación efectiva, o que de manera innecesaria se le ha aislado del resto de sus compañeros, o que no se le abona el salario, pero es tremendamente difícil de acreditar que a un trabajador se le somete a un trato vejatorio, se le humilla, se le ridiculiza, se le difama etc., sobre todo porque en presencia del Inspector no se van a producir estas prácticas, o porque incluso el trabajador/a acosado no se va a encontrar en el centro de trabajo, al estar en situación de IT.

Por tanto, es probable que de la denuncia a la Inspección de Trabajo no se extraiga un resultado satisfactorio, lo cual no quiere decir en modo alguno que no se deba utilizar esta vía de actuación.

TUTELA JUDICIAL

Cuando la solución del conflicto no se ha podido lograr por otros cauces, es evidente que la única salida es

acudir a los Tribunales de Justicia.

Lo primero que se debe averiguar es cual es la pretensión del trabajador/a acosado para lo cual es preciso que este reciba del profesional una información detallada de las posibilidades en cuanto a la Jurisdicción y las acciones a interponer.

Jurisdicción Social

El trabajador o trabajadora acosado puede pretender extinguir su relación laboral, medida ésta que representa para él el único modo de liberarse de un medio hostil y destructor. La mayoría de las veces esta alternativa viene avalada por los informes forenses, que consideran que desaparecida la causa cesarán los efectos traumáticos en un periodo más o menos largo, e incluso aconsejan cuando la situación de la víctima es extremadamente grave que ésta pida la baja voluntaria.

El trabajador o trabajadora deberán ser informados de forma exhaustiva de las posibilidades y consecuencias de la interposición de una demanda de resolución del contrato por voluntad del trabajador -art. 50 ET.

El trabajador o trabajadora debe conocer que le corresponde la carga de la prueba para acreditar que el empresario ha incumplido de forma grave sus obligaciones, poniendo en grave riesgo su salud, al no tomar las adecuadas medidas para evitar el acoso del que ha sido víctima, inclu-

so después de haberle comunicado documentalmente tal situación.

Si se consiguieran articular una serie de pruebas indiciarias, sería posible trasladar la carga de la prueba al empresario, que será entonces el que debe probar que ha cumplido con la obligación de proteger la integridad física y psíquica del trabajador, así como que tras la comunicación de los hechos ha realizado cuántas acciones han sido necesarias para verificar tales hechos y que el medio laboral está libre de agresiones morales.

También deberá tenerse en cuenta que los informes de psiquiatras y psicólogos, aunque sean de los organismos Públicos de Salud, deben ser ratificados ante el juez. Es por ello que en su caso se deberá acudir a un profesional que se comprometa a ratificar en el acto de juicio el informe.

Es evidente que resultara más fácil la prueba en supuestos tales como la falta de ocupación efectiva, traslados, modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de la formación profesional o en menoscabo de la dignidad del trabajador, que acreditar la existencia de una violencia psicológica ejercida por un compañero de trabajo, lo cual no significa que tal dificultad no pueda superarse, sobre todo si la intervención y el seguimiento jurídico-sindical se ha producido con tiempo suficiente para articular los elementos probatorios.

También debe advertirse a la víctima que si la sentencia de instancia es estimatoria a su pretensión, la empresa puede recurrirla, lo cual, y como regla general, supondría el deber del trabajador o trabajadora de reincorporarse a su puesto de trabajo al menos durante el tiempo que tarde el sustanciarse el recurso de suplicación.

No obstante, hay jurisprudencia que exime de tal deber al trabajador, cuando el Tribunal considera que la reincorporación del mismo al medio laboral podría acarrearle daños de difícil o imposible reparación.

La víctima también debe conocer que en este procedimiento el único condenado va a ser el empresario, nunca el acosador.

Si la pretensión de la víctima es el mantenimiento de su puesto de trabajo, puede interponerse una demanda de “tutela de derechos fundamentales”, articulada en su caso a través de los art. 15,18 o 43.1 de la Constitución española y aquellos preceptos que desarrollan en el ámbito social dichos artículos constitucionales.

En dicha demanda debe solicitarse una indemnización de resarcimiento por daños. (Ss.T.S.: 8 de mayo de 1995; 22 de julio de 1996 y 20 de enero de 1997).

Es criterio del Tribunal Supremo que “cuando ha existido violación de un derecho fundamental, se presume la existencia de daño moral y nace el

derecho a indemnización. La sentencia que aprecie la lesión de un derecho fundamental ha de condenar a una indemnización de los daños morales sin necesidad de que se acredite un específico perjuicio dado que éste se presume”.

La responsabilidad del empresario deviene por su falta de diligencia en la prevención del acoso, por no evitar estas prácticas perversas en el trabajo y porque, además, una vez conocido no articuló las medidas para la defensa de la víctima y la sanción del agresor.

Puede ser que la defensa judicial de la víctima tenga que consistir en la impugnación de las decisiones empresariales, tales como despidos, sanciones, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, movilidad geográfica, etc., en las que, aunque formalmente cumplan con los requisitos legales, esta licitud formal sólo constituya una cobertura a conductas de acoso laboral.

En estos casos, y en el marco procedimental que le sea propio, deberemos intentar acreditar el fraude normativo y dejar patente cuál es la causa cierta que impulsa la decisión adoptada a los efectos legales que de tal declaración puedan derivarse.

SEGURIDAD SOCIAL

La Ley General de la Seguridad Social, en su artículo 115. 2.e) admite que se consideren accidentes de tra-

bajo las enfermedades que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.

Es importante tener en cuenta los conceptos y principios utilizados por los Tribunales. El concepto lesión corporal es interpretado en un sentido amplio, no sólo como irrupción súbita y violenta sino como trastorno fisiológico y funcional que unido a un suceso desencadenante origina la lesión corporal. (STS 10/11/1981; 27/02/1992, TSJ del País Vasco de 7/10/97 entre otras.)

Un principio a tener en cuenta es la exigencia de una relación directa de causalidad entre las enfermedades derivadas del trabajo y que no se encuentran en el listado de enfermedades profesionales. En estos supuestos es determinante para su calificación el informe técnico de médicos especialistas -enfermedades psíquicas. (TSJ de Murcia de 31/7/1997; TSJ País Vasco de 7/10/1997; TSJ País Vasco de 2/11/1999; Juzgado de lo Social nº 1 y nº 3 de Pamplona, ratificadas por el T.S.J. de Navarra.)

La presunción de laboralidad de todos los accidentes sufridos durante la jornada laboral destacada en el art. 115 de LGSS ha sido estimada por los tribunales; por todas citaremos la STS de 23/7/99.

JURISDICCIÓN PENAL

La acción penal debe dirigirse directamente contra el agresor y en su caso ampliarla a los cómplices o encubridores. Las causas pueden ser varias: coacciones, amenazas, agresiones verbales o físicas, injurias, etc.

La posibilidad de hacer extensivo el procedimiento contra el empresario es escasa, dado que los principios informadores del derecho penal facultan a los tribunales a una interpretación restrictiva y, además, debemos tener en cuenta la prohibición de sancionar penal y administrativamente una misma conducta cuando exista identidad de sujeto, hechos y fundamentos.

JURISDICCIÓN CIVIL

En este ámbito cabría la posibilidad de interponer acciones de responsabilidad extracontractual contra el agresor.

El mobbing como estrategia empresarial

A pesar de la aparición de los departamentos de recursos humanos las empresas no suelen tomarse en serio el factor humano, y menos aún la dimensión psicológica de las relaciones laborales, salvo si ello sirve para maximizar los beneficios económicos.

El mobbing en la empresa también puede surgir como resultado de una decisión empresarial. Es bastante habitual que en ciertas empresas se utilice este fenómeno como instrumento para deshacerse de empleados especialmente molestos a los que no se les puede reprochar nada, para lo cual utilizan la táctica de la desesperación, hundiéndolos psíquicamente para deshacerse de ellos sin que suponga un coste económico para la empresa. Se maltrata psicológicamente a los trabajadores para destruirlos y forzarlos a dimitir.

En nuestra legislación no existe la figura del despido sin causa, con lo cual la decisión empresarial de despedir a un trabajador siempre tiene que basarse en alguna de las causas de despido establecidas legalmente. Esto quiere decir que una empresa no puede deshacerse de un trabajador sin alegar las causas establecidas legalmente o en su convenio colectivo.

Algunas empresas utilizan estas estrategias de eliminación fundamentalmente con trabajadores con una antigüedad importante, cuyos salarios son medio-altos y con una edades comprendidas entre los 45 y 55 años. Las indemnizaciones de estos trabajadores son muy altas y por lo tanto las empresas pueden permitirse sostener estrategias de acoso prolongadas que obliguen al trabajador a la dimisión, ya que el coste por salarios durante el proceso de acoso suele ser

inferior a la indemnización que le correspondería.

Los empresarios deben entender que las consecuencias económicas del acoso no son nada despreciables para la economía de su empresa. La destrucción de un buen ambiente de trabajo produce una disminución significativa en el rendimiento del grupo. El conflicto se convierte en el centro de atención del agresor, de la víctima y del entorno, que dejan de concentrarse en sus tareas. Lo que en principio puede pensarse que conviene económicamente a la empresa se vuelve contra ella en forma de pérdidas económicas por la disminución del rendimiento y de la calidad del trabajo del personal, independientemente de las pérdidas producidas por las eventuales bajas laborales que produzca esta situación.

CONCLUSIONES

En los últimos años el acoso psicológico en el trabajo o mobbing ha sido objeto de una masiva difusión por los medios de comunicación de nuestro país. Tanto es así que se ha generado una cierta alarma social entre los trabajadores y trabajadoras que han comenzado a interesarse por este tema de forma masiva.

Esta situación puede tener dos lecturas muy distintas. La primera es que los trabajadores/as comienzan a ser conscientes de que las nuevas fórmulas de organización del trabajo vienen

de la mano de problemas de salud también nuevos y que éstos nada o muy poco tienen que ver con los más tradicionales y conocidos. La segunda lectura del fenómeno es que en cierto modo el mobbing o acoso psicológico ha irrumpido en el mundo del trabajo como si de una moda se tratara, corriendo por tanto el peligro de que suceda lo que pasa con todas las modas: que pase. Es precisamente esto último lo que tenemos que evitar, es decir que al mobbing se lo etiquete como tal para comenzar a darle un tratamiento coherente y racional, cuyas conclusiones tengan una aplicación directa en el mundo del trabajo de tal forma que su estudio no sólo repare en el enfoque psicológico que está teniendo hasta ahora y se enfoque desde puntos de vista multidisciplinarios donde tengan cabida aparte de la psicología, otras ciencias como la sociología, el derecho y la economía.

Como hemos podido constatar nos encontramos ante un problema extremadamente complejo -tanto para su detección como para su posterior solución-, ya que en él intervienen factores inherentes a la especie humana, factores organizacionales y factores sociales de distinta naturaleza, pero lo que está claro es que esta situación mejoraría sustancialmente con la mejora de las condiciones de trabajo.

Como bien dice Marie-France Hiri-goyen “el hecho de que los valores de nuestra sociedad hayan cambiado ha posibilitado este tipo de comportamientos en las empresas. ¿O es al

contrario? ¿Es posible que los valores de nuestra sociedad se hayan descarrado como consecuencia del cinismo económico justificado por la mundialización?”.

Nos encontramos en una sociedad en la que se obliga -en caso contrario te enfrentas al fracaso- a los ciudadanos/as *triunfar* económica y socialmente (aunque probablemente triunfar en lo primero lleve inexorablemente a lo segundo), y si para conseguir ese triunfo es necesario “aplastar” al resto de los compañeros y compañeras deberá hacerse. Estamos aprendiendo a aceptar el sistema y, es más, este tipo de conductas comienzan a no estar mal vistas por la sociedad.

Esta consideración general que afecta al conjunto de la sociedad tiene su reflejo directo en el empeoramiento generalizado de las condiciones de trabajo, lo que determina la necesidad de abordar este problema -independientemente de que sea necesario considerarlos de forma individualizada y atendiendo a las peculiaridades de cada una de las empresas en que se está produciendo-, desde una perspectiva más general. La normativa laboral ampara en cierta medida la aparición del fenómeno, ya que permite unos determinados modos de regular la organización y el tiempo de trabajo.

Un ejemplo de ello pueden ser los contratos temporales, sobre todo si tenemos en cuenta el alto índice de fraudes que se producen en su utili-

zación. A un trabajador de carácter temporal no haría falta que lo hostigara nadie, ya que la presión a la que se autosomete en sí ya sería en muchos casos más que suficiente para destruirlo psicológicamente. Este tipo de trabajadores *necesitan* trabajar más y mejor que sus compañeros ya que hipotéticamente este plus de rendimiento les dará más probabilidades de acceder a una prórroga del contrato, a un nuevo contrato temporal o, lo que es mejor, a un contrato indefinido. Si a este estado permanente de lucha le sumamos un hostigador esta situación se puede tornar insostenible.

Las personas que han sido acosadas pierden sus ilusiones sobre el mundo del trabajo y la sociedad en general. Todas estas desilusiones individuales acaban sumándose y asistimos a un verdadero cambio de las mentalidades; a partir de eso es normal desconfiar de todo el mundo. Se crea así una sociedad en la que cada ser humano es un adversario potencial que puede quitarte tu sitio.

Ante esta realidad los trabajadores y trabajadoras debemos estar preparados, debemos conocer cuál es el caldo de cultivo en el que se genera el hostigamiento psicológico en el trabajo, quiénes pueden ser hostigadores y quiénes víctimas, cuáles son sus efectos sobre la salud, sobre el ambiente y la economía de la empresa. Este conocimiento nos permitirá combatir el problema en su origen, elaborando estrategias sindicales de intervención adaptadas a cada caso, a

cada empresa y a cada hostigador, es decir que nos permita concretar el problema para facilitar su solución.

Guía de detección de posibles casos

No se trata de una guía exhaustiva que determine de forma concluyente la existencia de mobbing, pero si tú o cualquiera de tus compañeros os identificáis con todos o gran parte de los supuestos puede ser necesario que nos consultes, ya que cabe la posibilidad de que nos encontremos ante este fenómeno.

- ✓ Si una persona se dirige a ti frecuentemente en términos ofensivos, despreciativos y/o amenazantes.
- ✓ Si has visto reducidos o eliminados tus medios y capacidades de comunicación.
- ✓ Si no recibes la información necesaria para llevar a cabo adecuadamente tu trabajo o si recibes información errónea que no te permite realizar bien tu trabajo y/o la información que tú emites es manipulada, distorsionada u ocultada.
- ✓ Si sientes que nadie tiene en cuenta tus opiniones e incluso tu presencia.
- ✓ Si te han asignado funciones y tareas por debajo de las que te corresponden o sencillamente no te dan ocupación reprochándote posteriormente que eres vago o perezoso.
- ✓ Si consideras que los objetivos que te marcan son excesivamente altos para el tiempo y los recursos de que dispones para cumplirlos.
- ✓ Si te prohíben hablar con tus compañeros y a ellos que hablen contigo.
- ✓ Si eres objeto de rumores infundados sobre aspectos relacionados con tu trabajo e incluso con tu vida privada.

Bibliografía

- Boberg Pastora. E., *Proyecto de intervención preventiva sobre violencia en el lugar de trabajo*. Instituto Regional de Seguridad y Salud en el trabajo (2001).
- González de Rivera y Revuelta. *El trastorno por mediocridad inoperante Activa. (Síndrome MIA)*.
- *Guía del acoso sexual*. USMR-CC.OO
- Hirigoyen M. F., *El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Ed. Paidós. Barcelona (1999).
- Hirigoyen M. F., *El acoso moral en el trabajo*. Ed. Paidós. Barcelona (2001).
- Leymann H., *Mobbing: La persecución au travail*. Seuil. París (1996).
- Lopez García Silva J. A. y Camps del Saz. P., *Mobbing, aspectos clínicos y prevención del psicoterror laboral*.
- Martín Daza F y Pérez Bilbao J., Nota Técnica de Prevención 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*.
- Maslach C. y Jackson S. E., “Maslach Burnout Inventory”. Consulting Psychologists Press (1981).
- *Mobbing, violencia física y acoso sexual*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Pineda Segura C., *El hostigamiento psicológico en el trabajo. “El mobbing”*. Ed. Centro de Estudios Financieros nº 215.

- Piñuel y Zabala, Iñaki, *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Ed. Sal Terrae (2000).
- Sáez Navarro M^a Concepción, *Algunas cuestiones sobre el mobbing en el trabajo*.
- Sánchez Cábaco, Antonio, *Variables individuales cognitivo-emocionales y grupales en las nuevas patologías. El caso del mobbing o acoso psicológico en las organizaciones*.
- Romano E., *El acoso moral*.
- Ruano Hernández. A., *Violencia y agresividad en el trabajo*. Mapfre Seguridad nº 78 (2000).
- Velázquez M., *La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o mobbing*.
- Proyecto de Opinión de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades para la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales sobre el Acoso Moral en Lugar de Trabajo [2201/2339/(INI)].
- Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo) [2001/2339/(INI)].
- Convenio Colectivo sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso entre la OIT y el Sindicato de la OIT.
- OIT 98/30 (1998). "La violencia en el trabajo: un problema mundial". Comunicado de Prensa.
- Comisión de la Unión Europea (2001) "Violencia en el trabajo". Acta de la reunión de 3 de Marzo de 2001. Doc. 0978/01 ES.
- Cortes Generales (1999), Proposición de Ley sobre la inclusión del acoso psicológico como infracción laboral en el Estatuto de los Trabajadores. Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados, Pleno y Diputación Permanente. Año 1999. VI Legislatura. Núm. 224.

EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

- 28-10-2001 *El Mundo*: "¿Es usted víctima del "mobbing" en el trabajo?", extraído del libro *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Iñaki Piñuel.
- 11-9-2001 *El País*: "Llorar de impotencia", Sánchez Carazo, C.
- Julio 2001 *Madrid Sindical*: "El acoso en el trabajo es accidente laboral", García, A.

- 12-6-2001 *Madridiario*: "El gerente de la Complutense declarará como querellado por un delito de acoso moral", E. P.
- 10-6-2001 *Diario de Alcalá de Henares*: "Un profesor de la UA estudia el acoso moral en las empresas", Colas, X.
- 4-6-2001 *El País*: "Leyes frente a huellas invisibles", C.B.
- 4-6-2001 *El País*: "Más de millón y medio de españoles son víctimas de acoso moral en el trabajo", C.B.
- 4-6-2001 *El Norte de Castilla*: "Penas para el acoso laboral", Elorriaga, G.
- 2-6-2001 *El País*: "El PSOE exige que el acoso moral sea catalogado como enfermedad laboral", EFE/Madrid.
- 29-5-2001 *La Vanguardia*: "El PSC exige la inclusión del acoso moral en la legislación de riesgos laborales", (Efecom.)
- 28-5-2001 *La Vanguardia*: "Francia castigará el acoso moral en el trabajo con penas de hasta un año de prisión", González Cabezas, J. R.
- 27 -5-2001 *El País*: "Catástrofes Morales", Millás, J. J.
- 20-5-2001 *Diario 16*: "Acoso moral en el trabajo", Gutiérrez Sanjuán, M.
- 15-5-2001 *El País*: "La UE define el acoso moral en el trabajo y proyecta su regulación", Blanco, C.
- 13-4-2001 *El País*: "La lenta y silenciosa alternativa al despido", Blanco, C.
- 13-4-2001 *El País*: "Las cuatro etapas", Blanco, C.
- 2000 *El País*: "Acoso moral, la perversión del siglo", Rivière, M.
- 2-4-2000 *La Vanguardia*: " Trabajo a presión", Manuel Díaz Prieto.
- 25-4-2000 *La Nación*: "Consejos para ser perverso", Mosquiera, JB.
- Abril 2000 *Para tí -Actualidad*: " Acoso moral, un mal de hoy"
- Feb. 2000 *ABC*: "Mobbing: Perversión en la oficina", Barroso, M. A.
- Dic. 1999 *ABC*: "Hay que acabar con fulanito", Sáez, F.
- 12-4-1999 *La Vanguardia*: "Acoso psicológico en el trabajo", Art. Técnico. Norbert Bilbeny
- 11-1-1999 *Rev. Tiempo*: " Acoso moral ¿Es usted una de sus víctimas?", Mesquida, E. y Rebollo, P.