



«EN LAS SOCIEDADES ALTAMENTE INDUSTRIALIZADAS DE OCCIDENTE EL LUGAR DE TRABAJO ES EL ÚNICO CAMPO DE BATALLA QUE QUEDA DONDE LA GENTE PUEDE MATAR A OTRO SIN CORRER EL RIESGO DE ENFRENTARSE A LOS TRIBUNALES.»

Heinz Leymann

# El *mobbing*: la lenta y silenciosa alternativa al despido



Aquella máxima que tan acostumbrados estamos a escuchar de que «el trabajo dignifica» ha dejado de ser cierta para 1.600.000 personas en nuestro país, por culpa del acoso moral en el trabajo, más conocido como *mobbing*.

Casi tan antiguo como el propio trabajo, ha sido en los últimos tiempos cuando se ha puesto nombre a esta situación que padece el 30 por 100 de los trabajadores europeos y el 11,4 por 100 de la población activa española. Estos porcentajes han sido proporcionados por el profesor de la Universidad de Alcalá, Iñaki Piñuel, y su equipo, que han elaborado el *Estudio Estadístico sobre el mobbing Cisneros II* y que cifra en este alarmante número las personas que sufren este tipo de acoso.

## Definición

Pero, ¿qué es realmente el *mobbing*? Hay que señalar que al existir una laguna normativa en esta materia no contamos con una definición legal, aunque podemos definirlo como un *acoso en el lugar de trabajo en el que una persona o grupo de personas se comportan abusivamente, ya sea con palabras, gestos o de otro modo, aten-*

*tando contra otra persona, con la consiguiente degradación del clima laboral.* Esta situación provoca en la persona acosada un profundo malestar psicológico, afectando a su confianza y reduciendo su autoestima.

El primer gran problema del *mobbing* es que los afectados ni siquiera saben que lo sufren. Su salud, tanto física como psíquica, se va deteriorando, y esto deriva en una baja laboral y en la mayoría de los casos en la salida del trabajador de la empresa.

Para conocer cuáles son los síntomas o si se está ante esta situación de acoso, el profesor Heinz Leymann, el mayor estudioso de la materia a nivel europeo, ha elaborado un cuestionario de 45 preguntas (reproducidas al final de este informe) que permite saber cuáles son las actuaciones propias del *mobbing*. Si una persona está padeciendo durante, al menos, los últimos seis meses uno o más de estos hostigamientos psicológicos, con una frecuencia de una vez o más por semana, se puede decir que sufre acoso moral.

## Regulación normativa

Por lo que se refiere a las iniciativas legislativas, hasta ahora han adoptado únicamente la forma de proposi-

ciones de Ley, pero en el Congreso de los Diputados se han rechazado, ya que se ha preferido esperar a una futura normativa europea en la materia. Sin embargo, éste es un tema que requiere una urgente regulación a la vista del alarmante incremento del gasto en incapacidad temporal que ha vivido nuestro país en los dos últimos años. La Organización Internacional del Trabajo ha estimado en unos 24 millones de euros el coste anual directo e indirecto del acoso psicológico en España, generado en una gran mayoría de los casos por las bajas laborales sucesivas, la invalidez



permanente o la jubilación anticipada del trabajador acosado.

Las asociaciones de afectados que se han creado en los últimos tiempos pretenden que el *mobbing* se tipifique como delito, como ya ocurre en nuestro país vecino, Francia, donde la legislación prevé multas de hasta 60.000 euros y penas de hasta tres años de cárcel para los acosadores.

#### Causas

Pero, ¿por qué se produce el *mobbing*? ¿Son determinadas personas más susceptibles que otras de ser acosadas? Por lo general pensamos

en las víctimas del acoso laboral como personas débiles o inseguras, pero esto no suele ser cierto; precisamente las principales causas del *mobbing* apuntan a los celos profesionales, la envidia hacia la otra persona por tener éxito profesional o el miedo a que esa persona le haga sombra en el trabajo. Los ataques se van a iniciar de forma suave para ir convirtiéndose cada vez en conductas más violentas o agresivas, como, por ejemplo, imposibilidad de hablar o defender una postura mientras se discute un asunto, prohibición de hablar con los compañeros y de que

## JURISPRUDENCIA

- ▶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 30 de abril de 2001: Define qué se entiende por *mobbing* y las conductas que comprende. (Puede consultar su texto íntegro en [www.lexnova.es](http://www.lexnova.es))
- ▶ Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de julio de 2001: declara la responsabilidad extracontractual de un Ayuntamiento y le condena a indemnizar a un funcionario público por acoso moral. (Puede consultar su texto íntegro en [www.lexnova.es](http://www.lexnova.es))
- ▶ Sentencia del Juzgado N.º2 de Pamplona de 24 de septiembre de 2001: Condena a una empresa por acoso laboral y le impone una multa, incluso sin que ésta se hubiese solicitado, al considerar que con su proceder ha creado una situación de temor en la víctima.
- ▶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 20 de diciembre de 2001: reconoce como accidente de trabajo la baja por depresión de una mujer a la que se degradó en las funciones que se le encargaron en su trabajo. (Puede consultar su texto íntegro en [www.lexnova.es](http://www.lexnova.es))

éstos hablen con la víctima, gritos, insultos, amenazas, etc.

#### Sujetos activos y pasivos

Realmente, víctima del *mobbing* puede ser cualquiera, pero el estudio realizado por la Universidad de Alcalá de Henares ha puesto de manifiesto que suele tratarse de personas con un elevado nivel de ética, alta capacitación profesional y populares entre sus compañeros; normalmente mujeres jóvenes, menores de 30 años. Además, tiene más incidencia entre los trabajadores eventuales que entre los fijos, por lo que se podría afirmar que



## LECTURAS RECOMENDADAS

- ▶ *Mobbing: Cómo sobrevivir al psicoterror laboral.* Iñaki Piñuel, Editorial Sal Terrae, 2001.
- ▶ *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana.* Marie-France Hirigoyen, Editorial Paidós, 1999.
- ▶ *El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso.* José Luis González de la Rivera. Editorial Espasa-Calpe.
- ▶ *Ergonomía y psicopsicología aplicada.* Javier Llana Álvarez. Editorial Lex Nova, 2002

Sin embargo, existen otras posibilidades. Lo más recomendable sería, en primer lugar, acudir a la dirección de la empresa para que ésta suprimiera tajantemente este tipo de prácticas; en realidad es la opción que más conviene a la empresa por el gran volumen de gastos que el empresario tendría que asumir si no lo hiciera: bajas laborales del trabajador afectado, descenso de la productividad, indemnizaciones por posibles despidos, falta de motivación de los empleados y un desagradable clima laboral.

En caso de que fuera imposible acudir a los superiores, bien por ser ellos los acosadores, bien porque no se hicieran cargo del problema, las autoridades competentes serán la Inspección de Trabajo y el Ministerio Fiscal; y es que, a pesar de no estar regulado el acoso moral en sentido estricto, las actuaciones pueden incardinarse en distintos tipos delictivos relacionados con la violencia psicológica (amenazas, injurias) o con la seguridad y salud en el trabajo, o bien ser contrarias a los principios de respeto a la intimidad, a la dignidad de la persona o el derecho a la ocupación efectiva recogidos por el Estatuto de los Trabajadores. A través de esta vía puede actuar el propio trabajador, solicitando la extinción del contrato de trabajo



la precariedad laboral favorece la aparición del acoso moral; y en cuanto al ámbito, es más frecuente en la Administración Pública que en el sector privado.

Por lo que se refiere a los acosadores, suelen tener personalidades psicopáticas; son profesionales mediocres, con complejos de inferioridad y necesitan de tres factores sin los cuales no pueden actuar: el secreto, la vergüenza de la víctima y los testigos mudos. Humillan a sus víctimas y les impiden producir normalmente, dándoles trabajo de inferior categoría o tareas que no sirven para nada o son irrealizables; con esto tratan de

reafirmarse en su papel de «fuertes», buscando la destrucción moral de la víctima. En la mayoría de los casos los acosadores son los jefes y superiores, aunque aproximadamente en el 15 por 100 de las ocasiones los hostigadores son los propios compañeros.

### Solución

Quizás como consecuencia de la ausencia de regulación en la materia, los afectados por el *mobbing* prefieren, la mayoría de las veces, pactar la salida de la empresa; es lo que la Asociación Española contra el Acoso Psicológico en el Trabajo llama **lenta y silenciosa alternativa al despido**.



por incumplimiento grave de las obligaciones del empresario, que tendría idéntica indemnización a la de un despido improcedente.

La denuncia por acoso suele ser un arduo camino, en primer lugar, por las pruebas, ya que es difícil probar que los hechos se están produciendo efectivamente. En segundo lugar, porque las mutuas se resisten a reconocer las bajas laborales asociadas a estas situaciones como accidentes de trabajo; y, en tercer lugar, porque los acosadores siempre intentan dibujar a la víctima como una persona conflictiva.

Este problema está generando una gran preocupación por su repercusión tanto en la salud del trabajador (que padece depresiones, bajo estado de ánimo, pérdida de memoria, ansiedad, insomnio e incluso tendencias suicidas), como en la productividad de las empresas, pasando por el alto coste social que genera. Afortunadamente la jurisprudencia está intentando poner solución al *mobbing* aplicando los pocos medios de que dispone. ■

## DÓNDE ACUDIR

- ▶ Asociación Española contra el Acoso Psicológico en el Trabajo. C/ Santa Isabel, 53. Madrid
- ▶ Asociación Gallega contra el Acoso Moral en el Trabajo. C/ Juan XXIII, 10, 5. A. Coruña
- ▶ Asociación Asturiana contra el Acoso Psicológico en el Trabajo. C/ Santa Clara, 8, 1. A. Oviedo
- ▶ Asociación Andaluza contra el Acoso Moral en el Trabajo. C/ Carpinteros, 6, 3. D. Sevilla elbenil@leteline.es
- ▶ [www.mobbing.nu](http://www.mobbing.nu) Se trata de una página web donde se puede localizar bibliografía, organizaciones, campañas o participar en foros sobre la materia.

## LAS 45 PREGUNTAS DE HEINZ LEYMANN

Este cuestionario permite poner nombre a determinadas actitudes que se dan en el lugar de trabajo y que el trabajador afectado no suele asociar con el acoso moral. Si se producen uno o más de estos hostigamientos, más de una vez a la semana y si los viene padeciendo desde hace seis meses o más, se puede decir que es usted una víctima del *mobbing*:

- |   |  |   |
|---|--|---|
| <p><b>A) Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. El jefe o acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse.</li> <li>2. Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla.</li> <li>3. Los compañeros le impiden expresarse.</li> <li>4. Los compañeros le gritan, le chillan e injurian en voz alta.</li> <li>5. Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados.</li> <li>6. Se producen críticas hacia su vida privada.</li> <li>7. Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas.</li> <li>8. Se le amenaza verbalmente.</li> <li>9. Se le amenaza por escrito.</li> <li>10. Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio, etc.).</li> <li>11. Se ignora su presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera).</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>15. Se prohíbe a sus compañeros hablar con él.</li> <li>16. Se niega la presencia física de la víctima.</li> </ul> <p><b>C) Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>17. Se maldice o calumnia a la víctima.</li> <li>18. Se hacen correr cotilleos y rumores orquestados por el acosador.</li> <li>19. Se ridiculiza a la víctima.</li> <li>20. Se atribuye a la víctima ser una enferma mental.</li> <li>21. Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.</li> <li>22. Se fabula o inventa una supuesta enfermedad de la víctima.</li> <li>23. Se imitan sus gestos, su postura, su voz y su talante con vistas a poder ridiculizarlos.</li> <li>24. Se atacan sus creencias políticas o religiosas.</li> <li>25. Se hace burla con su vida privada.</li> <li>26. Se hace burla de sus orígenes o nacionalidad.</li> <li>27. Se le obliga a realizar un trabajo humillante.</li> <li>28. Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados.</li> <li>29. Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima.</li> <li>30. Se le injuria en términos obscenos o degradantes.</li> <li>31. Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones.</li> </ul> | <p><b>D) Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>32. No se asigna a la víctima ningún trabajo.</li> <li>33. Se le priva de cualquier ocupación y se vela para que no pueda encontrar ninguna tarea por su cuenta.</li> <li>34. Se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas.</li> <li>35. Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.</li> <li>36. Se le asignan sin cesar tareas nuevas.</li> <li>37. Se le hace ejecutar trabajos humillantes.</li> <li>38. Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.</li> </ul> <p><b>E) Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>39. Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.</li> <li>40. Se le amenaza físicamente.</li> <li>41. Se agrede físicamente a la víctima pero sin gravedad, sólo a título de advertencia.</li> <li>42. Se le agrede físicamente sin contenerse.</li> <li>43. Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarlo.</li> <li>44. Se le ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.</li> <li>45. Se agrede sexualmente a la víctima.</li> </ul> |
|---|--|---|