

Reflexiones sobre el acoso laboral

SON CADA vez más frecuentes las consultas sobre supuestos episodios de acoso laboral, no solo en despachos de abogados, sino en consultas de profesionales de la medicina, donde a veces acuden personas trabajadoras, que presentan unos cuadros marcados fundamentalmente por la angustia y la ansiedad y que, en principio, no responden a situaciones personales que este padeciendo, sino a cuestiones cuyo origen se encuentra en su ámbito laboral.

No estamos ante situaciones nuevas; lo que hoy denominamos acoso ha estado presente, casi me atrevería a decir, que siempre, pero es ahora cuando los trabajadores y trabajadoras son conscientes de que lo que les está pasando es acoso laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) ha definido el acoso como "acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta".

Esta es una definición, pero podríamos buscar algunas más; así la definición que se da desde la psicología o, incluso, la que se desprende del propio Código Penal, cuando contempla como ilícito penal el infringir a otra persona un trato degradante menoscabando gravemente su integridad moral.

Y en relación con el Código Penal, decir que el acoso laboral se encuentra tipificado como delito, es decir, es una conducta que se produce en el ámbito laboral, pero que puede ser constitutiva de un ilícito penal y, por tanto, penado incluso con prisión.

Muchas veces, cuando se plantea por la víctima del acoso la situación que está viviendo, la primera dificultad es hacer entender a la misma que lo que sufre es acoso laboral. Por el contrario, y al estar tan de actualidad, los profesionales, en no pocas ocasiones, tienen que dedicar sus esfuerzos a explicar a quienes les consultan que lo que está sufriendo es cualquier otra cosa, pero no acoso laboral.

Por ello, y con total independencia del carácter subjetivo de la materia, lo primero que tenemos que hacer es centrar cuáles son

los elementos del acoso laboral.

Vamos a señalar algunos de ellos:

1.-Conducta que se produce sobre alguien de manera sistemática y durante un tiempo prolongado. La jurisprudencia ha hablado en algunos casos de conductas que se producen de forma reiterada a lo largo de más de seis meses, pero siendo este un dato no definitivo, sino descriptivo.

2.- Requiere de dos partes, una siempre es singular que es el acosado, y la otra puede ser singular o plural, cuando los actores o sujetos que infringe el acoso son plurales.

3.- Las conductas acosadoras causan perjuicios a las víctimas en relación con su salud. El verse sometido a una determinada actividad acosadora, hace que quien la sufre acabe padeciendo problemas de autismo, ansiedad, angustia y depresión. La sola idea de tener que acudir a su centro de trabajo, se convierte en un muro infranqueable, que termina conduciendo a la víctima a los servicios médicos, y casi siempre a los de salud mental.

Los efectos, por tanto, son a nivel psicológico fundamentalmente, pero también físicos y sociales, lo que hoy en día se convierte en un problema de salud pública por su extensión.

4.- El acoso es un proceso que se desarrolla a lo largo de un tiempo, generalmente surge en relaciones que con anterioridad han sido normales, y que a partir de un determinado detonante, comienza a surtir efectos.

5.-El acoso puede ser vertical u horizontal, en atención a la posición jerárquica en que se encuentre el acosador; y el vertical puede ser ascendente o descendente, en función de si quien le ejerce es superior jerárquico o inferior de la víctima.

En la actualidad, muchas de las definiciones que se dan del acoso, e incluso de las que menciona la jurisprudencia, terminan refiriéndose a que la pretensión del acosador es que la víctima adopte una decisión que, inicialmente no pretende, y que no es otra que el abandono de su puesto.

A este respecto, debo añadir que, efectivamente, esa es la pretensión final, pero que normalmente no es esa la finalidad del inicio de la conducta acosadora. Tal vez en los supuestos del

acoso vertical ascendente, cuando es un superior, este se plantee la finalidad de hacerle a un trabajador la vida imposible, solo con el objetivo de que abandone voluntariamente el trabajo, y ahorrarse una indemnización, pero, aunque como he dicho, ese es el resultado finalmente pretendido, en muchas ocasiones el acoso no se inicia con ese fin concreto.

Las conductas que ejerce el acosador pueden ser muchas y variadas, generalmente retorcidas y con un desprecio absoluto a la dignidad, primero personal y luego profesional, de la víctima. La pretensión es deteriorar hasta destruir la reputación, lo que se puede hacer de forma directa con palabras o actitudes hacia la víctima, y, en la actualidad, usando las redes sociales.

En el estricto marco de la relación laboral, en el centro de trabajo, a veces esa conducta se manifiesta con trabas al desarrollo y desempeño del trabajo, con críticas y opiniones despectivas ante la tarea realizada, con comparaciones peyorativas con otros compañeros de trabajo, en definitiva, se trata de socavar el ánimo y moral de la víctima para que se considere inútil e incapaz de realizar tareas, muchas veces, elementales.

El acosador no tiene por qué ser un monstruo, pero sí que es en todos los casos un ser despiadado, que ignora los sentimientos de su víctima y que no repara en el daño real que causa.

Otras connotaciones tiene la conducta del superior jerárquico, cuando este lo que pretende es conseguir la salida de la víctima de su empresa. En este caso nos vamos a encontrar, además de las conductas que antes he mencionado, con otras que van dirigidas a múltiples variaciones en las condiciones laborales del acosado. Curiosamente, algunas de ellas podrían incluso encontrar amparo legal, como por ejemplo se refieren modificaciones en el contrato de trabajo que, incluso, pueden tener favorable acogida judicial, pero que puestas todas en su conjunto sobre el tapete, desprenden un fortísimo tufo a vulneración del derecho fundamental a la dignidad personal y profesional de la víctima.

En definitiva, el acoso proveniente del superior se manifiesta en ocasiones con una desinformación deliberada y la petición de res-

pensabilidades a la persona trabajadora, asignación de tareas inapropiadas, encomiendas de excesivo trabajo y exigencias que no se piden a otros trabajadores, y, entrando en el plano personal, con bromas y burlas, con una finalidad claramente denigrante.

Quiero referirme a la protección de la víctima, que debe iniciarse con la identificación de la situación de acoso.

Suele ser habitual que la víctima tarde en darse cuenta que está siendo objeto de acoso laboral. En ocasiones por la sutileza con la que el acosador comienza a ejercer su frenética conducta, y con la negación y la confusión de que lo que está viviendo es solo un conflicto laboral.

A mi criterio, hay una forma evidente de reconocer la existencia del acoso frente al conflicto laboral. El conflicto suele ser puntual, y responder a unas circunstancias laborales claras, como pueden ser diferencias de criterios en grupos de trabajo, o la relación con compañeros o superiores. El acoso se va perpetuando en el tiempo y no tiene connotaciones laborales, aunque a veces es la justificación que se busca para encubrir por el acosador el acoso.

La protección debe iniciarse con una toma de distancia respecto del problema, dicho en otros términos, ante las situaciones de angustia, ansiedad y otra serie de problemas de salud, incluso físicos, que padece la persona acosada, debe buscarse a través de los servicios médicos la baja laboral.

A buen seguro, los servicios médicos van a expedir la baja laboral por enfermedad común; en este caso, la pretensión debe ser que la Incapacidad Temporal se considere como contingencia profesional, es decir, como accidente de trabajo. Para ello solo tenemos que acudir a la definición que la propia Ley General de la Seguridad Social da del accidente laboral, como aquel se produce en el trabajo o como consecuencia del trabajo. El acoso se incardina perfectamente en esa definición. Por ello, en caso de que se mantenga la declaración de contingencia común, se debe iniciar el correspondiente expediente administrativo para que sea declarada contingencia profesional.

Esta cuestión es de gran importancia, en primer lugar para que el abono de las prestaciones de la incapacidad temporal se realice como contingencia profesional, y para que, en el caso de que dicho proceso acabe

desembocando en una Incapacidad Permanente, que esta tenga consideración de accidente laboral.

Es más, los procesos de acoso laboral que llegan a su final, este suele ser a través de una demanda por vulneración de derechos fundamentales y la solicitud de la correspondiente indemnización de daños y perjuicios, por lo que es importante acreditar que los daños tienen un origen laboral.

Lo mismo sucede cuando el proceso finaliza por la solicitud de la persona trabajadora de la extinción del contrato por voluntad propia basada en el incumplimiento empresarial, lo que lleva aparejada una indemnización complementaria, si se acredita que los daños causados mediante la vulneración del derecho fundamental a la dignidad personal y profesional, viene precedido, además, de una incapacidad temporal de origen laboral.

Cuando la víctima toma conciencia de que está sufriendo acoso laboral, debe acudir, si su empresa cuenta con ella, a la Comisión de Prevención del Acoso Laboral (o la denominación que se le haya dado); y digo esto porque entiendo que hay que utilizar todos los medios que estén a nuestro alcance, pero siendo consciente, por experiencia, de que estas comisiones suelen concluir que el problema se debe a una mala relación personal.

Esta forma de finalizar, muchas veces, encubre la no asunción por parte de la empresa de la responsabilidad que para ella se deriva de la existencia de acoso laboral.

Evidentemente, también la persona trabajadora víctima de acoso puede acudir a la Inspección de Trabajo, al servicio de Prevención de Riesgos Laborales..., pero al final los medios más expeditivos y resolutivos son los judiciales, bien Juzgados de lo Social cuando se trata de personal laboral, bien Juzgados de lo Contencioso Administrativo cuando es personal funcionario o estatutario; y, en todo caso, independientemente de la condición laboral, acudir a la Jurisdicción Penal.

Las consecuencias del acoso son, en la mayoría de los casos, muy evidentes, pero la posibilidad de probar los hechos y, en consecuencia, la responsabilidad de los acosadores y la responsabilidad, en su caso, de las empresas, es muy difícil por la falta de colaboración de los compañeros de trabajo. Debo decir para concienciar a los trabajadores que colaboren al máximo con las víctimas.