

El Acoso Moral en el trabajo

Aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

**PREVERAS Asociación
Asturiana de
Ergonomía y AEE
Asociación Española
de Ergonomía**

**7^{as} Jornadas de Ergonomía y
Psicosociología**

Avilés, 5 y 6 de Noviembre de 2010

**Lucía Acuña Paredes
Secretario General de Anced**



El acoso laboral

¿Qué es Anced?

- Organización empresarial del sector de la enseñanza especialmente en la metodología a distancia y actualmente teleformación y e-learning creada en el año 1977 al amparo de la Ley de Asociaciones.
- Es la única Organización empresarial de Enseñanza y Formación certificada en calidad según la Norma **ISO 9001:2008** de ámbito internacional, que mantiene vigente un acuerdo de colaboración con el **Ministerio de Trabajo e Inmigración** desde 1986, para posibilitar la formación teórica inherente a los contratos formativos, dando lugar a la inserción laboral y formación de miles de trabajadores que tuvieron su primer empleo, así como para todo tipo de formación.



www.anced.es

www.educanced.com



El acoso laboral

Un poco de historia

- Al finalizar los años 70, un considerable número de expertos comenzó a diagnosticar las situaciones internas de las empresas aplicando parámetros de valoración psicológica.
- Ello contribuyó a clarificar y mejorar las relaciones entre los trabajadores dando como resultado:
 - ▶ Optimización de los resultados globales de las mismas.
 - ▶ Mayor profundización en las relaciones entre personal directivo, mandos intermedios y subalterno.





El acoso laboral

- Estas mejoras pusieron de manifiesto la existencia de diversos tipos de presiones que, en algunos casos, se producían por parte de directivos y mandos intermedios hacia los trabajadores y entre estos en general.
- Este “hostigamiento laboral” fue denominado posteriormente como **acoso laboral** o **acoso moral**, más ajustado este último término, también conocido como **mobbing**.





El acoso laboral

Definición de acoso laboral o mobbing

- La Real Academia española lo define cómo la práctica ejercida en las relaciones personales en el ámbito laboral, consistente en trato vejatorio y descalificador, con diferentes niveles de presión, hacia una persona con el fin de desestabilizarla psíquicamente.
- Fue el psicólogo **Dr. Heinz Leymann** que estudió en la década de los ochenta sus efectos psicossomáticos traumáticos en los trabajadores acosados, el primero que acuñó el término **mobbing** o **acoso moral en el trabajo**.





El acoso laboral

- El acoso moral en el trabajo atenta contra la dignidad e integridad de cada persona.
- Conculca sus derechos, deteriorando su equilibrio psíquico.
- Persigue que la víctima abandone el puesto de trabajo.
- La psiquiatra **M. France de Hirigoyen** considera que los casos más graves de acoso pueden acabar con el suicidio de la víctima, por ello los califica de **psicoterrorismo**.
- Considera también que el acoso es un **asesinato psíquico**, ya que permite al acosador desembarazarse de la víctima.
- En algunas universidades de EE.UU. ya se contempla el estudio de la **victimología** como una parte de la criminología.



El acoso laboral

Formas de acoso moral en el trabajo

- Miradas reiteradas y constantes.
- Palabras ofensivas.
- Difamaciones.
- Destrucción u ocultación de documentos de trabajo.
- Órdenes contradictorias.
- Agresión física hacia la víctima.





El acoso laboral

Consecuencias en la víctima del acoso moral en el trabajo

- Pérdida de confianza en uno mismo y en los demás.
- Inseguridad, irritabilidad, cambios de personalidad.
- Culpabilidad y somatización del conflicto.
- Ansiedad.
- Depresión, que en algunos casos producirá bajas laborales constantes.
- El final habitual de una situación de acoso moral en el trabajo es la salida de la víctima de la empresa u organización para la que trabaja, ya sea de forma voluntaria o forzosa.
- En algunas ocasiones nunca llega a recuperar su capacidad laboral.

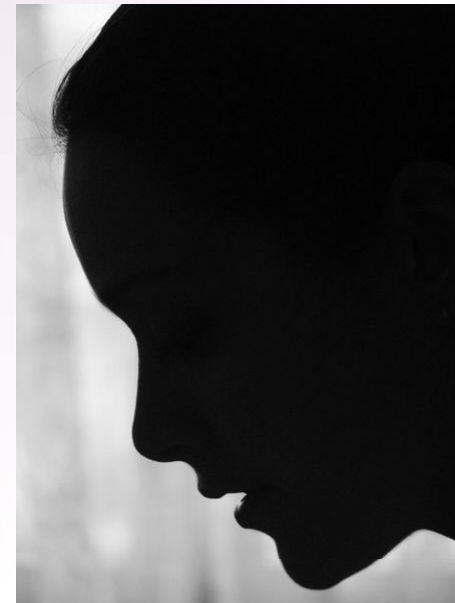


El acoso laboral

Perfil de la víctima

- Profesionalmente competente.
- Creativo. Bien valorado.
- Responsable, honesto y alto sentido de la justicia.
- Exceso de ingenuidad y buena fe.
- Posible situación de vulnerabilidad.

La situación de **acoso continuado** puede producir en la víctima un aumento de conflictividad con su propia familia, retraimiento con las amistades y abandono de éstas por falta de comprensión de su problema y estigmatización social en su sector profesional.





El acoso laboral

Perfil del acosador

- Persona insegura.
- Poco competente.
- Baja autoestima, que exige admiración constante de los demás.
- Gran deseo de poder.
- Suele poseer alguna de las siguientes connotaciones psicológicas:
 - ▶ Perversión narcisista.
 - ▶ Tendencias paranoides.
 - ▶ Ausencia de empatía.
 - ▶ Desorden emocional.





El acoso laboral

Acosador: hombre o mujer

Según el estudio publicado por el Workplace Bullying Institut de Estados Unidos:

- El **40%** de los acosadores son **mujeres** que acosan a otras **mujeres** en un **70%** y sólo un **30%** a **hombres**.
- Los hombres acosadores lo hacen por igual a hombres y mujeres.
- El **37%** de los trabajadores estadounidenses considera haber sido acosado.





El acoso laboral

No todos los casos de acoso son de superiores jerárquicos a subalternos (**2 de cada 3 casos**). Un porcentaje entre el **15-20%** de éstos son producidos por los propios compañeros y un **9%** es el sufrido por los jefes y responsables de empresa por parte de sus subordinados.

El acoso moral en el trabajo podría desembocar en una enfermedad derivada del trabajo.





El acoso laboral

El acoso en los Juzgados de lo Social

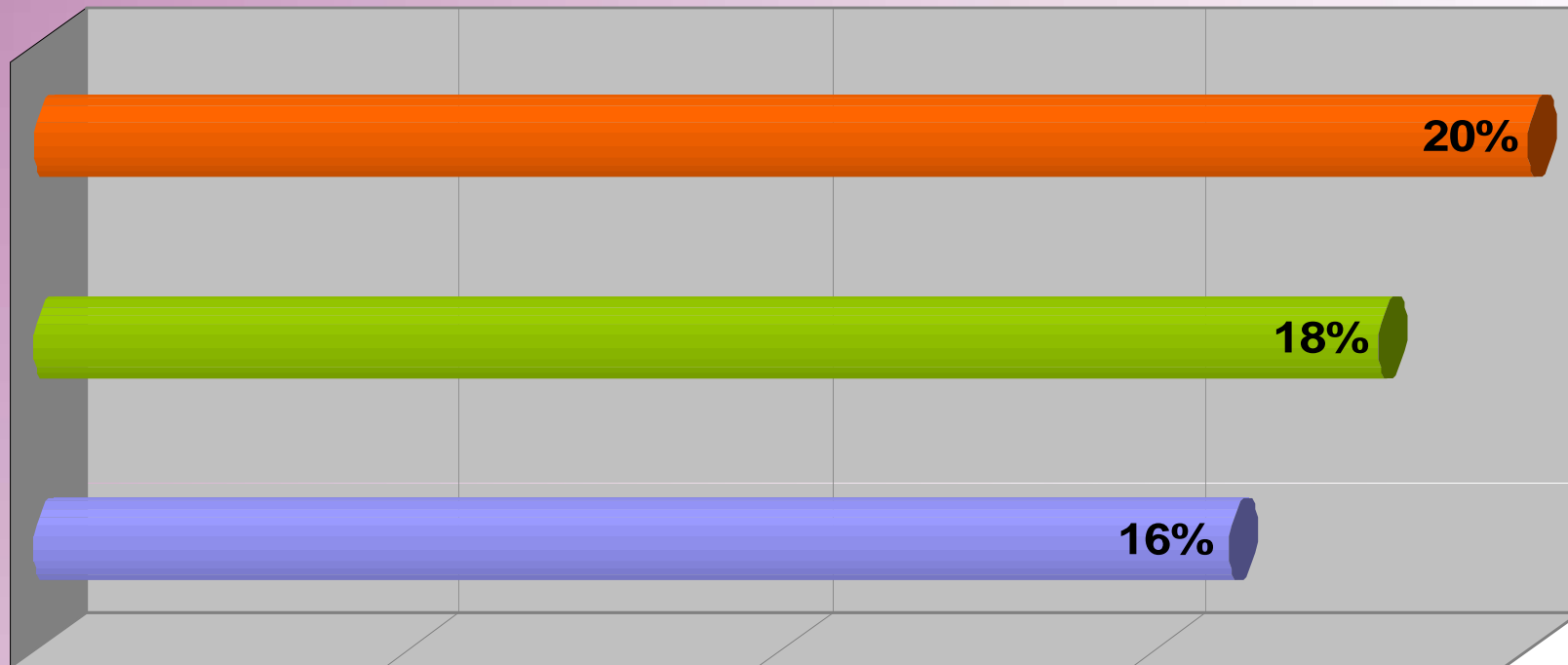
- El **45%** de las demandas judiciales relacionadas con cuestiones laborales tiene que ver con el acoso psicológico en el lugar de trabajo.
- Actualmente más de 1.500.000 personas sufren acoso en su empleo, aproximadamente el **9%** de la población ocupada.
- El **20%** de los trabajadores reconoce haber sufrido algún tipo de discriminación*.
- El **45%** asegura haber presenciado casos entre sus compañeros*.

* Estos datos han sido aportados por la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de trabajo



El acoso laboral

El acoso laboral por sectores



- Administración pública
- Medios de comunicación y servicios asistenciales
- Sector sanitario principalmente en Enfermería



El acoso laboral

Caso real. Sentencia condenatoria para la empresa. Tribunal Superior de Justicia de Galicia

Una trabajadora comienza a tener incidencias con su superior en el año 2004. La Inspección de Trabajo declara como accidente de trabajo la baja laboral de 22 de Agosto de 2007, realizándose una inspección el 13 de Diciembre de 2007.

El texto de la sentencia refleja las típicas respuestas a una situación de acoso:

«... En este informe se recogen las siguientes circunstancias: a.- La paciente no presenta antecedentes psiquiátricos familiares o personales. Refiriendo que “estaba a tratamiento desde hacía tres meses pues cada vez que me planteaba ir al trabajo se me ponía



El acoso laboral

como un nudo en el estómago, luego estaba cansada, con mareos, había días que no podía ni levantar los brazos”. Además refiere que “hay una persona en su departamento que la inestabilidad con su trato, por lo que acude a su médico de cabecera que le pautó ansiolíticos y antidepresivos. b.- La paciente aqueja sensación de tensión e inquietud, dificultad para relajarse, llanto fácil, molestias musculares, somatizaciones digestivas e hipolibidinismo. c.- La escala de Hamilton para la ansiedad presenta un puntaje de 9. En el momento actual se detecta que el cuadro psicopatológico presenta intensidad patógena suficiente para afectarle su vida laboral cotidiana.»



El acoso laboral

La sentencia recoge expresamente que *«el acoso moral vertical hubiera merecido una respuesta **SANCIONADORA** por parte de la empresa respecto del superior, constándole como de hecho le constaba, que la trabajadora estaba siendo acosada de forma permanente y sin cesar en el desempeño de su trabajo diario.»*

Esta es la causa por la que se establece una responsabilidad económica al no haber ejercido el procedimiento disciplinario contra el acosador, es decir, por su conducta **OMISIVA** y **PERMISIVA** con la situación.



El acoso laboral

- Se calcula la cuantía de la indemnización partiendo de la duración del acoso desde la primera baja laboral (22-08-2007).
- Se cuantifica la indemnización en **7.200€** (6.000€ a cargo del acosador) y un 20% de esa cantidad como condena a la empresa por no sancionar al citado acosador.
- Sentencia núm. 3638/2009 de 3 de julio del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª)





El acoso laboral

Caso real. Sentencia condenatoria para la empresa. Tribunal Superior de Justicia de Cataluña

Se expone una situación similar a la anterior pero en este caso el demandante solicita el incremento del 40% en la indemnización por haber infringido la empresa lo dispuesto en el artº 14.1 del la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que dispone:

«Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.»



El acoso laboral

El artículo 14.2 especifica *«en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a sus servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.»*

En el contenido de la sentencia queda patente que si la situación continuada de hostigamiento y persecución del trabajador por parte de sus superiores o compañeros se produce, es obvio que el empresario está **infringiendo** estos deberes de **protección de la salud de sus trabajadores**, cuando permite, consiente y no pone fin a dicha situación reiterada y sostenida en el tiempo.



El acoso laboral

- Por este motivo desestima el recurso de suplicación presentado por la empresa.
- Sentencia núm. 7682/2008 de 15 de octubre del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Sala de lo Social, Sección 1ª).





El acoso laboral

Caso real. Extinción del contrato de trabajo por acoso laboral a un trabajador que no aceptaba la jubilación parcial ofrecida por la empresa.

Hechos

El empleado, que llevaba trabajando en la empresa más de cuarenta años, fue invitado a acogerse a un Plan de Prejubilación. Pero el trabajador se convirtió en el único que no aceptó la oferta, momento en el que comienza una campaña para hacerle cambiar de opinión.

El gerente le manifestó de forma reiterada que **«sobraba en la empresa, que su puesto de trabajo se le había quedado grande y le insistía en que debía acogerse a la jubilación, porque no estaba en condiciones de trabajar»**. Se le recordó un infarto de miocardio que sufrió diez años antes al decirle: **«Estás cometiendo un suicidio al venir a trabajar porque no estás bien de salud»**.



El acoso laboral

Caso real. Extinción del contrato de trabajo por acoso laboral a un trabajador que no aceptaba la jubilación parcial ofrecida por la empresa. Sentencia

La Sala ha considerado que ha existido «una clara situación de acoso» sobre el trabajador con “la finalidad obvia de destruir su voluntad, perturbar el ejercicio de sus labores, minar su reputación y autoestima, encaminada a que acabe abandonando el lugar de trabajo en la forma que al empresario interesa: jubilación parcial, baja médica y amenaza de regulación de empleo”.





El acoso laboral

Caso real. Extinción del contrato de trabajo por acoso laboral a un trabajador que no aceptaba la jubilación parcial ofrecida por la empresa. Sentencia

Por tanto:

- Se condena a la empresa a indemnizar al trabajador con 153.468 euros por haber «**intentado satisfacer sus intereses económicos**» con el objetivo «**malintencionado**» de obtener una extinción de contrato barata, obviando la dignidad del trabajador que tiene legítimo derecho a no aceptar la prejubilación ofertada
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª, Sentencia de 4 May. 2010, rec. 1289/2010



El acoso laboral

Otra clase de acoso: el sexual

La definición de **acoso sexual** es amplia teniendo en cuenta su carácter subjetivo. El término fue acuñado en la Universidad Cornell hacia el año 1974, y es considerado como ***el tacto indeseado, comentarios lascivos y bromas para conseguir un objetivo que puede ser sexual o en ocasiones para mejorar o modificar las condiciones de trabajo.***

Este tipo de acoso también se produce frecuentemente dentro de las relaciones sociales ajenas al ámbito laboral.

La carrera profesional de una persona puede ser destruida cuando:

- Es acusado por ello.
- Es objetivo de acoso sexual.

Por esto, es absolutamente imprescindible tratar con sumo cuidado ambas situaciones.



El acoso laboral

Al perfil del acosador moral podría añadirse algún tipo de desviación sexual.

Esta patología podría hacer creer a esta clase de sujetos que la persona **acosada**, se viste, arregla, etc. para él/ella y que, por lo tanto, provoca y espera esa actitud del posible acosador que de forma obsesiva intentará conseguir su objetivo.

Esta clase de acoso también se produce entre personas del mismo sexo, llegando a ser tenido en cuenta en 1998 por el Tribunal Supremo de EE.UU., que dió cobertura a demandas presentadas por este hecho, dictando por unanimidad sentencias que recogen la prohibición de la ley federal a este acoso.





El acoso laboral

Como defenderse del acosador sexual

- No dejarse intimidar.
- Conservar la calma.
- Mantenerse firme en la negativa a compartir bromas, insinuaciones o chistes, ya que estas actuaciones son el primer paso que seguiría con un acercamiento íntimo y por último con presión psicológica.

Si por timidez se acepta el primer paso, será más difícil mantener la asertividad necesaria con posterioridad, ya que el acosador podría entender que se está aceptando sus insinuaciones.

En la última etapa, cuando la víctima se negara a estos requerimientos podrían aparecer represalias laborales, entre ellas, el despido.



El acoso laboral

El **acoso sexual** también puede tener como fin conseguir un empleo o mejorar el que se tiene, por lo que podría considerarse como soborno sexual, **quid pro quo (algo por algo)**, que sería, también, considerado discriminación en el empleo.

No obstante, se debe resaltar la dificultad que supone demostrar el acoso sexual, teniendo en cuenta los cambios que han tenido lugar en los últimos años en la actitud y comportamientos de las personas en el entorno laboral, que en muchos casos pueden conducir a equívoco.

Como en todos los procesos judiciales, son imprescindibles las **pruebas** de estos comportamientos para demostrar su veracidad.

Esto es importante, porque también existen jefes y responsables que tienen miedo a que se les acuse injustamente por intereses de la posible víctima y evitar cerrar la puerta de sus despachos o no recibir a una persona sola.



El acoso laboral

Consecuencias del acoso sexual

- Baja productividad.
- Conflictos en los equipos de trabajo.
- fracasos en alcanzar las metas financieras de las empresas.



- Los **hombres** también sufren este tipo de acoso. En un reciente estudio realizado por **CC.OO.** aproximadamente el **18%** de las mujeres sufría o había sufrido acoso sexual llegando al **8%** en el caso de los hombres. Aunque el porcentaje es menor las consecuencias son iguales para las víctimas.



El acoso laboral

Caso real. Sentencia condenatoria para la empresa. Hechos

Una trabajadora reclama a su empresa la rescisión voluntaria de su contrato de trabajo al sentirse acosada sexualmente por un superior, por considerar que esta era la conducta de su superior, cuando de forma reiterada la insistía en lo guapa que estaba, la cogía del brazo o le susurraba al oído.

Esta situación lleva a la trabajadora a un estado de ansiedad y depresión que la obliga a estar de baja médica con tratamiento psiquiátrico y farmacológico.

El superior considera que la situación no era para tanto, pues se trataba simplemente de un tratamiento cálido y cercano que fue mal entendido, pero en ningún momento se sobrepasó con ella, ni física ni verbalmente, por lo que considera esta situación infundada y mal entendida.



El acoso laboral

Caso real. Sentencia condenatoria para la empresa. Sentencia

El elemento básico en un caso de acoso es la percepción que de esa situación tiene quien se considera acosado y los efectos que esto le produce, partiendo de esta base existe una situación de acoso laboral de tipo sexual cuando se dan los siguientes elementos:

- Conducta de tendencia libidinosa (gestos, palabras, tocamientos ocasionales).
- Que dicha conducta no sea deseada por la destinataria.
- Que tal conducta sea lo suficientemente grave por su intensidad, reiteración y efectos sobre la salud mental de quien la padece, generando así un entorno laboral hostil, incomodo y humillante para el trabajador.



El acoso laboral

Caso real. Sentencia condenatoria para la empresa. Sentencia

Quedó demostrado que en este caso la trabajadora se vio en una situación humillante y hostil, por lo que existió una situación de acoso sexual con resultado de 45 días por año trabajado y extinción laboral.

Todo ello según lo expuesto en:

- Art. 50 ET
- Art. 24.2 Constitución Española
- Sentencia del Tribunal Constitucional recogida de 13 de diciembre de 1999
- Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 2000
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 18 de enero de 2006



El acoso laboral

Pautas para la prevención

- Establecer unas normas antiacoso que puedan ser sancionables desde el ámbito laboral y que sean conocidas por todos los trabajadores.*
- Cauces para gestión de quejas.*
- Pautas para protección de las víctimas.*
- Los convenios colectivos deberían recoger pautas de prevención del acoso y posibles sanciones una vez demostrado.
- Formación específica en valores:
 - ▶ respeto al individuo
 - ▶ empatía (ponerse en el lugar del otro)
 - ▶ solución de conflictos

* Según el estudio realizado por el Dr. Iñaki Piñuel publicado por la Agencia EFE.



El acoso laboral

Para tratar de solucionar estos problemas, distintas organizaciones aconsejan a los empresarios que el acoso sexual se regule en los convenios colectivos.

La Asociación para la Defensa de la Mujer Acosada (**APADEMA**) creada en 1998 sin apenas publicidad, recibe llamadas y peticiones de ayuda tanto de mujeres como de hombres que se encuentran en situación de acoso.





El acoso laboral

España aprobó una reforma del **Estatuto del Trabajador** que ampliaba la tipificación del delito de acoso sexual cuando este se producía entre iguales no sólo de categoría profesional, sino también de sexo.





El acoso laboral

Bibliografía

- **Protocolos sobre acoso laboral** (VV.AA.). Padilla Libros - 2009
- **Protección frente al acoso en el trabajo**. Editorial Bomarzo - 2004
- **El acoso moral en el trabajo, distinguir lo verdadero de lo falso** (M^a France de Hirigoyen). Paidós - 2009
- **El acoso sexual en la vida cotidiana** (Sue Wise). Paidós - 1992