

Cómo saber si eres víctima de acoso laboral y qué hacer si lo sufres

El acoso laboral puede afectar gravemente la salud mental y el bienestar de las personas trabajadoras, pero en muchas ocasiones resulta complicado identificarlo y saber qué hacer ante esta situación.

Cuando una persona sufre amenazas, humillaciones o un ambiente hostil de manera reiterada, es fundamental conocer sus derechos y los mecanismos legales disponibles para defenderse.

Es clave distinguir qué se considera acoso laboral y qué opciones existen para denunciarlo o actuar frente a la empresa.

¿Cómo saber si eres víctima de mobbing y qué pasos puedes dar para protegerte?

Con carácter general, el Convenio núm. 190 de la OIT, ratificado por España el 25 mayo 2022, define la violencia y el acoso laboral como **“un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”**.

Esta definición abarca todas las formas de violencia y acoso: la verbal, física, social o psicológica, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, independientemente de su intención y de su origen.

Tipos y manifestaciones

El “mobbing” o acoso laboral que se caracteriza como el ejercicio de una violencia psicológica sobre otra persona trabajadora en el lugar de trabajo, de forma sistemática y durante un periodo de tiempo, es el tipo más general y habitual de acoso. Pero el orden científico también ha identificado otras tipologías de acoso más singulares como el acoso laboral “perverso” motivado por la personalidad manipulativa u hostigadora del acosador, el síndrome de estar aburrido o “bore out” o el síndrome de estar quemado o “burnout” que se caracteriza principalmente, por la existencia de un nivel de exigencia que no tiene en consideración el desarrollo profesional de la persona trabajadora, provocando que esta pierda toda motivación por su trabajo.

El acoso laboral puede manifestarse de diferentes maneras, por ejemplo:

- Por medio de vejaciones o humillaciones en público o en privado
- Sobrecarga de trabajo
- Cambios continuos de tareas
- Vigilancia extrema
- Amenazas Rechazo o negación de la comunicación directa
- Aislamiento, marginación o exclusión de planificaciones o reuniones
- Disminución o eliminación de la formación
- Trato desconsiderado
- Ignorar o no dirigir la palabra al trabajador o la trabajadora

Toda aquella actividad que por acción u omisión quebranta la confianza o la dignidad de la persona trabajadora provocando un efecto negativo sobre su salud mental (estrés, ansiedad, depresión, trastornos emocionales, pérdida de motivación, bajada de la autoestima, etc.)

Requisitos para considerar la existencia de acoso laboral

No todas las situaciones de maltrato psicológico en el trabajo determinan la existencia de acoso laboral. Una discusión puntual o un ejercicio inadecuado del poder de dirección empresarial no constituye por sí mismos un acoso laboral. Para que sea considerado mobbing o acoso laboral el contexto de maltrato debe reunir una serie de características esenciales. Dichas notas o requisitos propios del acoso han sido fijados por la doctrina jurisprudencial y son los siguientes -para ello reproducimos lo expresado por la STSJ Asturias, Sala de lo social de Oviedo nº 00516/2022, de 8 de marzo de 2022. Rec. Suplicación 0002838 /2021:

“En primer lugar, debe constatarse la existencia de conductas lesivas, no deseadas, susceptibles de producir un daño, tales como aislar a la víctima en su trabajo o de su entorno profesional, desprestigiarla personal o profesionalmente, ofensas verbales o físicas etc....”

Debe producirse un **menoscabo de la dignidad personal**, sin perjuicio, dado el carácter pluriofensivo del acoso, de que concurran vulneraciones de otros derechos fundamentales, como el de la **integridad física o el honor**.

La habitualidad o reiteración: Debe de tratarse en todo caso de una pluralidad de acciones, de un proceso y no de una conducta aislada. Ahora bien, el requisito de la duración en el tiempo parece suavizarse en el Derecho Comunitario (Directivas 2000/43 del Consejo de 29 de junio de 2000, 2000/78 del Consejo de 27 de noviembre de 2000, 2002/73 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002), de forma que la duración o reiteración deberá determinarla el intérprete en cada supuesto concreto, sin que quepa fijar lapso de tiempo determinado

Que la conducta acosadora se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión del mismo y por parte de personal de la empresa entendido en un sentido amplio, pudiéndose hablar de acoso vertical, cuando se produce por parte de superiores jerárquicos, u horizontal o descendente cuando acosador y acosado se encuentran al mismo nivel jerárquico o incluso cuando el acosador es un subordinado.

Tradicionalmente se ha exigido como requisito constitutivo del acoso moral la finalidad del agresor tendente a atentar contra la dignidad del agredido, o a reforzar su posición de dominio sobre el mismo realizando actuaciones no justificadas por el desenvolvimiento de la actividad empresarial. No obstante, dicho elemento finalista no es exigido por la doctrina constitucional (TC 89/2005Jurisprudencia citada STC, Sala Primera, 18-04-2005 (STC 89/2005)) para la que **lo determinante es que las conductas atenten contra la dignidad del trabajador o creen un entorno humillante y ofensivo**, de forma que sea cual fuere la intencionalidad del sujeto activo, si su conducta atenta contra la dignidad del trabajador nos hallaremos en presencia de acoso laboral, pues como indica el Tribunal Constitucional este elemento intencional es irrelevante, bastando constatar la presencia de un nexo de causalidad adecuado entre el comportamiento antijurídico y el resultado prohibido por la norma.

No se requiere la producción de un daño concreto, pero es necesario que las conductas consideradas como acoso tengan entidad suficiente para causarlo. Se podría decir que se trata de una conducta de peligro concreto, y no de resultado, aunque, como es obvio pueda producirlo.

Actuaciones para combatir el acoso laboral

La existencia de una situación de acoso laboral constituye un ataque de la dignidad de la persona, su derecho fundamental a la integridad física y moral y la prohibición de los tratos degradantes, derechos todos ellos consagrados en los artículos 10.1 y 15 de la Constitución Española (STC Sala Primera. 56/2019, de 6 de mayo de 2019. Recurso de amparo 901-2018). Asimismo, también supone una vulneración del artículo 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores y del artículo

14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que incluyen entre los derechos de los trabajadores el respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad y el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Con base en la violación de los antedichos derechos fundamentales y básicos de las personas trabajadoras, la víctima de acoso laboral puede tomar varios tipos de vías o alternativas para hacer valer sus derechos:

Vía interna:

Ponerlo en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras (comité de empresa/delegados/as de personal/de prevención/sección sindical a la que estamos afiliados/as).

Cabe solicitar la activación del protocolo de acoso laboral. El protocolo de acoso es una herramienta que toda empresa está obligada a tener en virtud de los arts. 46 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres o el art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, la cual, recoge el procedimiento a seguir y las medidas a tomar para evitar y/o paliar la situación de acoso laboral en la empresa.

Si la empresa no cuenta con Protocolo de acoso o incluso contando con éste y llevada a cabo su activación por la víctima, esta puede presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social contra la empresa por la comisión de infracciones en materia de relaciones laborales, en el supuesto que la empresa no haya adoptado las medidas oportunas para evitar o paliar las conductas de acoso y/o no cuente con Protocolo de acoso.

Activar la solicitud de la determinación de contingencia ante el INSS, para calificar la posible incapacidad temporal de la víctima no con origen en la enfermedad común, sino como accidente laboral, por tener origen laboral.

Vía judicial:

Además de esta vía interna existe la posibilidad de emprender acciones legales contra la o las personas responsables del acoso y/o la dirección de la empresa a través de los siguientes procedimientos:

Procedimiento de carácter urgente y preferente, **de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas**, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, contra el empresario y/o contra cualquier otro sujeto que resulte responsable (art. 177 y ss. de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social)

Extinción del contrato por voluntad del trabajador por incumplimiento grave de las obligaciones por parte del empresario, conforme a lo dispuesto en el art. 50 del Estatuto de los Trabajadores.

Junto a la tutela de los derechos fundamentales o a la extinción de la relación laboral se puede acumular la petición de indemnización por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados (art. 183.3 LRJS).

Por último, el acoso laboral puede dar lugar a la apertura de un **proceso penal por la comisión del delito tipificado en el artículo 173.1 del Código Penal, castigado con pena de prisión de entre 6 meses y 2 años.**