

LAS DIFUSAS FRONTERAS DEL ACOSO LABORAL

CARMEN MORÁN - 22/08/2011

Un funcionario abroncado pública y sistemáticamente está sometido a 'mobbing'

El Gobierno ha definido las conductas que constituyen este trastorno

A veces probarlo es difícil

Se acabó la impunidad para las presiones y los insultos en el trabajo. El Gobierno quiere poner coto a estas situaciones, y ha publicado un protocolo de actuación sobre el acoso laboral en la Administración Pública. El documento, recogido recientemente en el BOE, define algunas situaciones calificadas como acoso. Entre ellas "**dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique**" o "**reprenderlo reiteradamente delante de otras personas**". Hay más, pero determinar cuándo se está ante una situación de acoso laboral y cuándo no parece un ejercicio necesario para resolver un problema de líneas difusas ante el que la sociedad apenas está despertando.

"La prevalencia de los malos modos en el trabajo es tremenda, insultos, descalificaciones... Pero hay un tránsito entre el trato malo y el maltrato. Por eso esta normativa considera que actitudes como esa, cuando son reiteradas se convierten en **acciones vejatorias**", explica Julio Fernández Garrido, director de la Escuela Profesional de Relaciones Laborales de la Complutense. Una bronca a un trabajador delante de sus compañeros puede dejar el ambiente en un silencio tenso, pero "la sociedad está tan habituada a los modales groseros que a veces tiene dificultades para percibir esa frontera: ¿es algo que se ha hecho a la ligera, sin pensarlo dos veces, donde caben excusas, o se está ante un caso de acoso?", añade Fernández Garrido.

Esa frontera es difícil también para los médicos y para los jueces. Y para los propios afectados. "La forma extrema de acoso la están sufriendo alrededor de un 4% a un 5% de los trabajadores, según algunas encuestas europeas y nacionales. Otros lo sitúan algo más bajo. En esos casos hay un **alto daño psicológico**, estrés postraumático...", sigue Fernández Garrido. Pero también hay "denuncias equivocadas. Los casos de acoso no suponen más del 20% de lo que se denuncia, lo que no quiere decir que no haya excesos y actuaciones punibles desde el punto de vista laboral, pero no lo que se considera **mobbing**".

Como quiera que las circunstancias son variadas, si existe o no acoso, parece decidirlo finalmente una sentencia judicial. Bernardo García, abogado laboralista de UGT y especialista en estos casos, reconoce que llevar la defensa de los afectados entraña dificultades. "Son realidades complejas y el procedimiento judicial está pensado para un acto concreto. En una mañana hay que ventilar una situación que se viene produciendo a veces durante años. Se trata de una secuencia de acontecimientos y hay que hilar los eslabones de todo ello, porque el hecho aislado puede parecer baladí", dice.

Las sentencias que está habiendo son en ocasiones contradictorias. Y a veces, la existencia o ausencia de una baja médica puede inclinar la balanza a un lado u otro, cuando los casos son prácticamente similares. Ya hay abogados que han llamado a la puerta del Tribunal Supremo en busca de la unificación de doctrina. "Traté de que la baja médica por la angustia que ha provocado el acoso, calificado así por un médico especialista público, constituyera al menos un indicio, pero no es fácil. Si no hay baja, la dificultad se acrecienta, y todos los trabajadores no se toman la baja, aunque se mediquen, porque no todos tienen la misma fortaleza, o porque consideran que no deben dejar abandonados sus trabajos a pesar del sufrimiento", dice García.

Este abogado entiende que no es fácil para los jueces encuadrar unos criterios infalibles que determinen el acoso, pero también reconoce que, en ocasiones, parecen tenerle cierta alergia. "Yo a veces rehúyo la calificación de acoso. Prefiero relatar lo que le ocurre a la persona y decir que esa situación está afectando a su dignidad... Si cito el acoso el juez se pone en guardia y, después de todo, es él quien ha de calificarlo", dice García.

Es un asunto delicado; lo mismo que se oye por cualquier sitio eso de "este niño es hiperactivo" solo porque es inquieto en extremo, "el acoso también se ha vulgarizado", sigue García.

Pero haberlo, haylo. Y los casos que relatan los afectados son dramáticos. Trabajadores apartados de un día para otro de sus funciones habituales, desterrados a un pasillo con una mesa y una silla, sin ordenador, sin tareas, en otros edificios, solos. Los que amanecen con tres despertadores porque temen que cualquier retraso pueda ser utilizado en su contra. Y duermen porque están medicados...

"Llegaba llorando a casa un día tras otro; se me caían unos lagrimesos en el trabajo... Pasé tres meses en casa con una depresión de caballo, yo, que nunca me había cogido una baja, que disfrutaba con mi trabajo, que echaba horas de más". Es un hombre de 43 años el que habla; casado, con hijos, de alta formación profesional e intelectual, cuya vida se ha convertido en un infierno para los suyos y eso que ya va sacando la cabeza.

El día que se levantó y vio que su cabeza no le permitía ir al trabajo se fue al médico. "Rompí todas las estadísticas de tiempo de atención a un paciente. Lloré y lloré. Iba buscando ayuda, pero me dio la baja, lo entendió perfectamente. Me dijo que no estaba enfermo, que tenía un problema de relaciones humanas que solo se acabaría cuando concluyera el tormento".

Este hombre es funcionario en un Ayuntamiento de la Comunidad de Madrid. Un día cambió el equipo de Gobierno y él sobra. Por si algo faltaba, protestó por unas plazas que se sacaron de forma irregular y que hubo que retirar. **"Me trasladaron de edificio, me quitaron todas mis funciones, me encargaban cosas absurdas,** me instalaron detrás de una columna y de un armario, no se me veía. Estaba solo, solo".

Pero lo que le queda, ahora que su caso está todavía pendiente de juicio, es la sensación de que los otros han ganado. "Los demás siguen en su sitio y yo ahora estoy en otra concejalía, tienes sensación de que la impunidad para ellos es absoluta. Sé que si hubiera estado en una empresa privada estaría en la calle. Y mira que me ofrecieron otros puestos para quitarme de en medio, pero no me pareció ético", dice. Al principio acudió al comité de seguridad y salud de su trabajo. "Fue horrible, el acosado parecía el acosador...", recuerda.

Sobre la dificultad de las víctimas para denunciar su padecer tiene algo que decir Gemma Sobrino, profesora de Derecho del Trabajo en la Universidad Complutense y experta en acoso moral y violencia de género. "Las víctimas, cuando se deciden a dar el paso y contar lo que están sufriendo, se mueven por impulsos, cualquier burocracia puede suponer un obstáculo, es un esfuerzo añadido que puede llevarles a renunciar. Por eso, un buen protocolo para estas situaciones debe permitir que la denuncia sea también oral", dice. Eso es algo de lo que carece el recientemente aprobado por el Gobierno para la Administración General del Estado. Y no es lo único que falta, dice Sobrino. **"El protocolo aborda casi de forma exclusiva los casos de acoso descendente, es decir, del superior al subordinado, pero no de los que pueden ocurrir entre compañeros, ni de los subordinados, clientes o pacientes hacia sus superiores,** por ejemplo, los trabajadores que no acatan los mandatos del jefe porque no es jefe, sino jefa", explica. "O los profesores que sufren el acoso de los alumnos, o los médicos de los pacientes...".

Sobrino entiende que el hecho de tener un protocolo para la Administración General del Estado es motivo de aplauso, pero cree que este es "demasiado genérico". Julio Fernández Garrido también saluda la llegada de este protocolo y, aunque cree que todo es mejorable, considera que esos casos que deja fuera presentan "una incidencia mucho menor".

Desde el punto de vista sindical, el protocolo también es "insuficiente". "Puede que jurídicamente sirva para proteger al trabajador, sí, pero esto no debe abordarse desde un punto de vista individual, de hechos concretos, porque todos estos procesos responden a problemas de carácter organizativo de las empresas", asegura Pedro Linares, responsable del departamento de Salud Laboral de CC OO. "En el Código Penal existe el delito de riesgo aunque no haya daño". Se refiere a que se puede sancionar a un empresario por no proteger a sus trabajadores con un arnés o con máscaras para evitar inhalaciones peligrosas, por ejemplo. "Claro, eso en el plano psicológico es más difícil, pero tenemos que ir hacia eso, porque hay formas de organización del trabajo que son tóxicas", asegura.

También Fernández Garrido habla de un caldo de cultivo que se da en las empresas, "un escalón previo al maltrato", que tiene que ver con la cultura de "la sobreproducción, las plantillas que se recortan sin bajar la exigencia a los trabajadores que quedan, o subiéndola...". "En ambientes así, los comportamientos depredadores se pueden poner las botas", asegura. Y lanza una última alerta: "Ojo con esas empresas en las que se escucha: 'eso es imposible que ocurra aquí, tal y como somos, con las garantías que tenemos'. Porque no hay peor ciego que el que no quiere ver".

El acoso y la mala organización empresarial

El Gobierno ha definido el acoso moral al trabajador de la Administración Pública en un nuevo protocolo. Constituye acoso cuando se da alguna de estas circunstancias:

- Dejar al trabajador de forma continuada **sin ocupación efectiva**, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en **tareas inútiles** o que no tienen valor productivo.
- Adoptar acciones de **represalia** sobre los trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.

Una mala organización laboral puede estar relacionada con el acoso. Estas son algunas claves, según CC OO.

- La falta de definición de los objetivos, autonomía y responsabilidades en el ejercicio de nuestro trabajo y la falta de adecuación de la información que tenemos para hacerlo.
- El diseño de puestos de trabajo que implican un reducido o inexistente margen de decisión y autonomía respecto al contenido y a las condiciones de trabajo.
- La inseguridad en las condiciones de trabajo (temporalidad, distribución irregular de jornada, salario variable).
- La exigencia de hacer tareas que entran en conflicto con las normas y valores profesionales y personales.
- La competitividad como forma de relación entre compañeros frente a potenciar el apoyo y el refuerzo del trabajo.
- El diseño de puestos de trabajo aislados o que imposibilitan la relación con los compañeros.
- La ausencia de capacitación para gestionar personas y de preocupación por la salud y el bienestar en el trabajo de directivos, mandos intermedios y encargados también puede estar relacionada.