



## SOBRE EL CONCEPTO DE ACOSO

El fenómeno conocido como “*acoso laboral*”, también llamado “*mobbing*”, ha sufrido numerosos intentos de definición sin que hasta la fecha se haya conseguido establecer un consenso claro al respecto, lo que está provocando que exista una cierta indefensión legal de las víctimas al producirse sentencias judiciales donde, con cierta frecuencia, se confunde el acoso con un simple conflicto interpersonal.

Es frecuente que las definiciones que son de uso común para este fenómeno se presenten en realidad como meras descripciones que no entran en su significación esencial e incorporan al concepto cierta ambigüedad. Veamos.

La primera sin duda fue la de Leymann en los años 80 del pasado siglo, que considera el mobbing como “*violencia psicológica extrema que se ejerce de forma sistemática, al menos una vez por semana y durante un tiempo prolongado (mínimo seis meses), sobre una persona en el lugar de trabajo.*” Creemos evidente que esta definición nos llevaría a considerar que con cinco meses de duración no existiría acoso, algo hoy en día totalmente rechazable. En nuestra asociación hemos constatado algunos casos de limitada duración (15 días, en algún caso) pero de muy alta intensidad, que provocaron la baja médica de la víctima en tan breve plazo.

Otra definición muy considerada es la de la psiquiatra y terapeuta Marie France Hirigoyen, que prefiere denominarlo “*acoso moral en el trabajo*”, y lo define como “*cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente los comportamientos, actos, palabras y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.*” Si algún defecto encontramos en esta definición es que no distingue suficientemente entre acoso y abuso de poder. Una conducta abusiva con consecuencias en la salud del trabajador puede ser simplemente una conducta desconsiderada habitual en el trato a los trabajadores en general, es decir, un abuso de poder. Pero el acoso es algo más, implica una intención, un objetivo orientado hacia un trabajador o trabajadores concretos.

Existen otras definiciones, tales como las del Parlamento Europeo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS), etc. pero en lo esencial no difieren demasiado de las anteriores, por lo que las vamos a omitir. Si vamos a mencionar la definición contenida en la Ley 62/2003, en su artículo 28, que define el acoso como: “*toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, discapacidad, la edad o la orientación social de una persona, que tenga por objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo*”. No cabe duda que el acoso implica también un trato discriminatorio, pero en la mayoría de los casos la motivación es una cuestión de intereses, no de rechazo discriminatorio, lo que no está contemplado en la ley.



No podemos ignorar la modificación del Código Penal de 22/06/2010 donde en su Artículo 173 se habla de “trato degradante” y “menoscabo grave de su integridad moral”, sin que se haga una definición del acoso, aunque mas adelante se habla de actos hostiles y humillantes. En fin, nada nuevo.

Hay otras dos definiciones que no queremos pasar por alto. La primera de ellas es la del Magistrado Ramón Gimeno Lahoz, titular del Juzgado de lo Social Nº 5 de Santander, consumado especialista en temas de acoso laboral, que en su tesis doctoral define el acoso como “*presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración.*” De forma abreviada la denomina “*Presión laboral tendenciosa.*” Es sin duda una muy acertada y precisa definición del mobbing, aunque también tiene algún matiz que precisa aclaración. En primer lugar es necesario entender el término “autoeliminación” en un sentido amplio. No es, como podría parecer a primera vista, equivalente únicamente a renuncia voluntaria al puesto de trabajo, que también, sino a renuncia por baja médica, por incapacidad, renuncia parcial o total a sus derechos laborales, etc. En segundo lugar en nuestra asociación hemos comprobado que en determinados ambientes corruptos el acoso tiene una finalidad de “autoinclusión”, es decir, se persigue que la víctima se autoincluya en el sistema corrupto, y solo cuando esto fracasa se persigue su autoeliminación. Naturalmente cuando las víctimas se “autoincluyen” jamás llegan a los juzgados, por eso estos casos pasan desapercibidos. Necesitaríamos que la definición del acoso también los contemplase.

Por último existe una definición que nos interesa destacar, la del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Dice así: “*Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma prolongada y reiterada en el tiempo, hacia una o mas personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.*” No es difícil para nosotros estar de acuerdo con esta expresión, salvo un importante detalle. ¿Cómo se define la violencia psicológica? Porque ésta resulta manifiesta cuando se trata de insultos, menosprecios, actos discriminatorios evidentes, etc., pero ¿cómo identificar como violencia actos que son perfectamente legales en el marco de una relación laboral, y que son realizados con una corrección formal impecable? Solo hay una forma: descubriendo la intencionalidad oculta. ¿Y como se consigue esto? Pues observando si en una serie de decisiones de empresa, que podrían ser perfectamente legales, siempre resulta perjudicada la misma persona. Por tanto resulta ambiguo hablar de “conductas de violencia psicológica” sin precisar de que estamos hablando. Y no parece que la solución sea utilizar alguno de los inventarios de actos de acoso que existen, porque siempre aparecerán nuevas acciones no inventariadas. Consideramos que sería mas práctico hablar de la “intencionalidad” o la “tendenciosidad” de las conductas en lugar de “violencia psicológica”, porque realmente esta es la clave que permite su identificación.

Para evitar estas ambigüedades nosotros proponemos una definición del acoso que evite estos problemas y permita una futura conceptualización jurídica que dificulte las actuales confusiones entre conflicto y acoso que se aprecian en muchas sentencias judiciales. Nos referiremos al concepto de acoso en general, considerando el acoso laboral como un caso particular del mismo.



**“El acoso, en términos generales, es la presión continuada y persistente que se ejerce sobre una o mas personas para conseguir que haga/n algo que no quiere/n hacer, y que no es legalmente exigible.”**

Sus características distintivas son:

- **Asimetría de poder.** El acosador debe disponer de algún tipo de ventaja o superioridad sobre la víctima para poder presionarla. Puede ser por superioridad jerárquica, numérica o de capacidad de influencia.
- **Intencionalidad.** La presión va dirigida a conseguir el objetivo que la víctima no quiere aceptar.
- **Pretensión no legal.** El objetivo del acoso es algo no exigible legalmente, o incluso claramente ilegal, por ello se necesita presionar para conseguirlo.

Esta definición nos permite distinguir con facilidad el conflicto del acoso. Si estas son las características del acoso, es fácil deducir que éste no existe cuando no concurren. Si no hay **asimetría de poder** no hay acoso, porque no se puede presionar. Si no hay **intencionalidad** no puede haber acoso, porque no existe un plan de ataque a la víctima, solo enfrentamiento personal, es decir, un conflicto. Y si no se persigue ningún fin **alegal** sería absurdo presionar, porque bastaría con aplicar el reglamento disciplinario que corresponda para conseguir de la víctima lo que se pretende.

Esta definición es aplicable al acoso en el trabajo con la lógica condición de que debe tener lugar en el ámbito de una relación laboral.

Se suele clasificar el acoso en tres tipos: sexual, discriminatorio y laboral.

- En el **acoso sexual** es fácil suponer cual es la pretensión del acosador, conseguir los favores sexuales de la víctima.
- En el **acoso discriminatorio** de lo que se trata es de que la víctima acepte un estatus de inferioridad, por ser mujer o de otra raza o de otra religión o de otra cultura o de otra condición sexual, etc. Y si no lo acepta, autoexclusión.
- En el **acoso laboral** la intención mas habitual es deshacerse del trabajador provocando su autoexclusión, pero en algunos casos se intenta incluirle en el sistema corrupto, y solo al fallar esto se le empuja hacia la salida.

El elemento clave para detectar el acoso, como ya hemos dicho, es la **intencionalidad**, también llamada **tendenciosidad**, que no siempre es fácil de constatar. Veamos algunos ejemplos:

- Si un enfrentamiento entre dos trabajadores, por escasa afinidad personal, se prolonga en el tiempo pero no supone que alguno de ellos se imponga al otro, sería un **conflicto**. Pero si uno de ellos tiene un nivel jerárquico superior, o está apoyado por alguien importante en la organización de que se trate, y esto lo utiliza para perjudicar a su oponente, sería **acoso**.



- Un enfrentamiento puntual entre dos personas, aun cuando una de ellas fuese de un nivel jerárquico superior, puede ser un **conflicto**. Pero si el conflicto se prolonga en el tiempo y la de nivel inferior resulta perjudicada, es **acoso**.
- Si en una organización se toman una serie de decisiones presuntamente legales, pero siempre la misma persona resulta perjudicada por ellas, sería **acoso**, y estos sólidos indicios en caso de denuncia judicial podrían invertir la carga de la prueba, siendo la organización la que tendría que demostrar su ausencia de intención de perjudicar a esa persona. Si no lo consigue se demostraría el **acoso**.
- En muchas sentencias judiciales se afirma que no hay mobbing porque *“no constan demostrados insultos, vejaciones, deméritos profesionales o de su vida personal, etc.”* Estas frases están extraídas de una sentencia judicial que consideramos paradigmática de un error muy repetido. Hemos de insistir en que **NO ES NECESARIO QUE HAYA ACTUACIONES VIOLENTAS EXPLÍCITAS, BASTA CON COMPROBAR SI SIEMPRE RESULTA PERJUDICADA LA MISMA PERSONA**. Eso comprobaría la intencionalidad o tendenciosidad oculta, que es la clave del acoso.
- Si en una entidad educativa un alumno es perseguido, vituperado y humillado por otro u otros, se trataría de un acoso discriminatorio por cualquier causa, por ser débil, tímido, serio, inteligente y/o destacado, o cualquier otro motivo, y tendría como objetivo que la víctima acepte un estatus de inferioridad asumiendo las humillaciones, o si no que cambie de centro. Esto es el **bullying**, es decir, acoso en la escuela.
- En el ámbito de una relación de pareja los actos de humillación, servilismo y dominación hacia uno de los dos, normalmente la mujer, tienen por objeto conseguir su sumisión absoluta, su aceptación de que es una propiedad del otro. Esto es **violencia de género**, es decir, acoso en la pareja.

Veamos ahora algunos ejemplos de casos reales:

- En una empresa de alimentación una trabajadora testificó a favor de un compañero en un juicio por despido, el cual fué declarado improcedente por el juez. El gerente de la empresa la llamó a su oficina y a gritos (la conversación fue grabada) entre otras "lindezas" le dijo lo siguiente: **"yo conseguiré que te vayas de aquí sin cobrar ni un euro"**. En este caso la intencionalidad es evidente, ya que el mismo acosador la declara abiertamente. Es un caso muy claro.
- En un centro privado concertado de enseñanza que goza de cierto prestigio en su entorno social, llega una nueva profesora ilusionada por aportar su experiencia y sus iniciativas. Al principio el Director parece ser receptivo a sus sugerencias, pero pronto comienza a percibir que algo no va bien. Observa síntomas de corruptelas que perjudican la labor docente y que chocan con sus propuestas educativas. Ve que sus compañeros no le dirigen la palabra y la ignoran, con la excepción de una compañera que parece estar en su misma situación. Nadie la mira a la cara, y en su presencia la

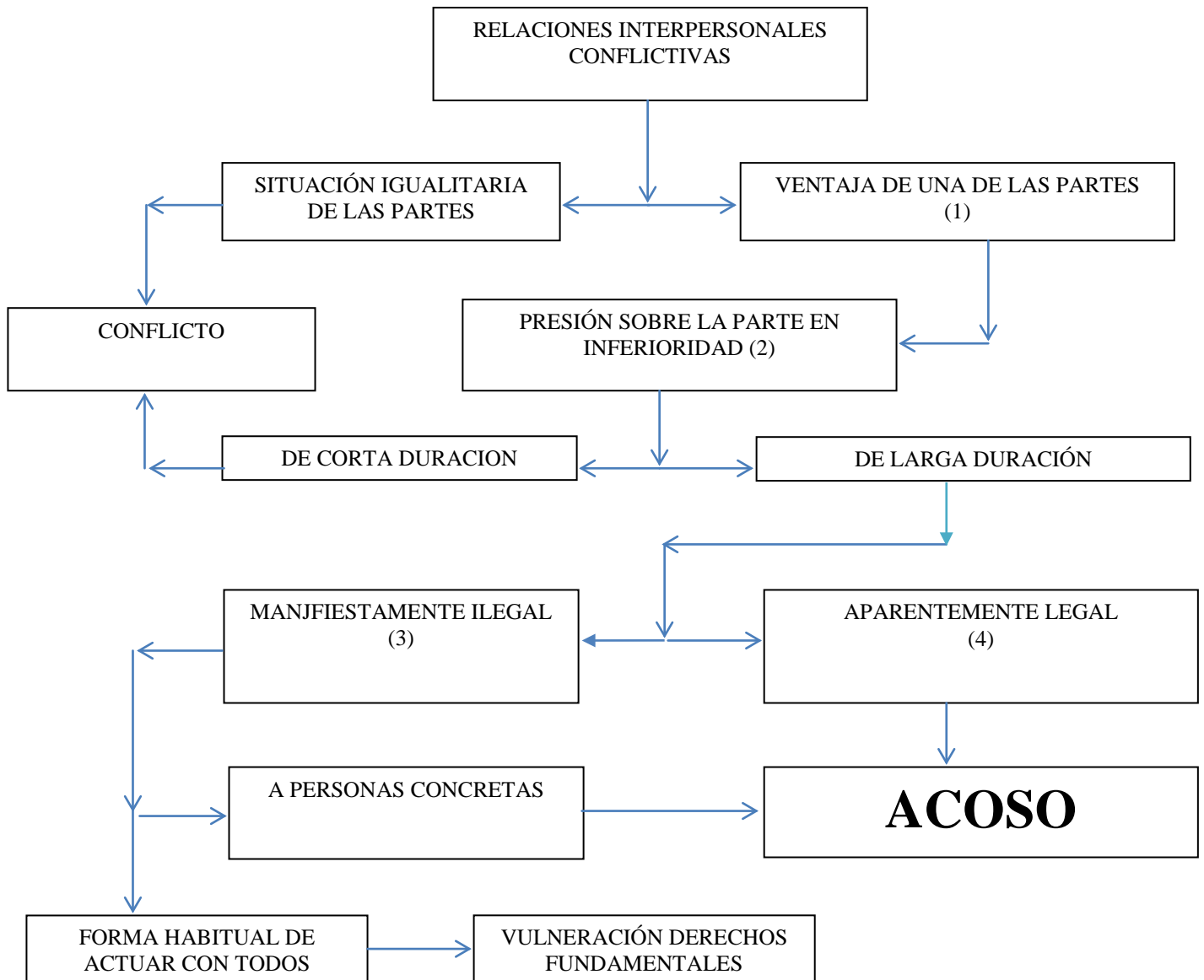


tratan como si fuese invisible. Si se hace una exposición de trabajos de los alumnos, los de los suyos no se exponen. La situación se le llega a hacer insoportable y provoca su baja por depresión, sin embargo su compañera también marginada decide “autoincluirse” en el sistema corrupto y mejora notablemente su situación en el centro. Este es un caso muy distinto al anterior, ya que la intencionalidad no se manifiesta claramente, pero parece evidente que se trata de provocar su “autoinclusión” en el sistema, y en caso contrario su marcha voluntaria.

Estamos convencidos que con este concepto de acoso mejoraría notablemente la protección legal de las víctimas, al centrar la atención en el elemento clave: **la intencionalidad o tendenciosidad**, y sería más fácil la identificación de los casos de mobbing en las empresas y/o administraciones, y por tanto su prevención y resolución.

Con el fin de facilitar la comprensión de este concepto de acoso adjuntamos un diagrama que trata de explicarlo gráficamente.

Asociación Agacamt



- (1) Significa que existe una situación de superioridad física, jerárquica, numérica, de capacidad de influencia en el entorno social, etc.
- (2) Esta presión se realiza de múltiples formas, no siempre formalmente ilegales, pero siempre orientadas a un objetivo.
- (3) Aquí entran las formas habitualmente reconocidas como formas de acoso, humillaciones, faltas de respeto, degradaciones, etc.
- (4) Aquí se consideran formas impecablemente legales, comprendidas dentro de las atribuciones empresariales para la mejora de la organización, pero que se delatan porque siempre perjudican a la/s misma/s persona/s