

MOBBING : REALIDAD Y FICCION

ELCOGAS

PUERTOLLANO, 29-11-11

**CARLOS MANUEL MOYANO JURADO
PRESIDENTE DEL SINDICATO DE INSPECTORES DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

cmoyanoj@mtin.es

DIGNIDAD HUMANA

- CONSTITUCION ESPAÑOLA 1978 :
(ARTICULO 10.1)
: “la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”

DIGINIDAD DE LA PERSONA

- Tribunal Constitucional . Sentencia 53/85, de 11 de abril: la dignidad humana se halla íntimamente vinculada con
- el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10)
- los derechos a la “integridad física y moral” (artículo 15),
- la libertad de ideas y creencias (artículo 16),
- el honor, y la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1),
- tratándose de un valor espiritual y moral inherente a la persona, que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión de respeto por parte de los demás.

INTEGRIDAD MORAL

STC 120/90: Manifestación de la **dignidad humana**, contenido esencial del derecho a la integridad personal, expresión de la voluntad individual, derecho que garantiza la prohibición de las torturas y de los tratos inhumanos y degradantes.

ESTATUTO BASICO DEL EMPLEADO PUBLICO LEY 7/2007

- **Artículo 14.** Derechos individuales.
- Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:
- Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.
- A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

- ARTICULO 4.2.E :
- Derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

MOBBING/ACOSO

- ACOSO MORAL
- ACOSO PSICOLOGICO
- ACOSO SEXUAL

MOBBING/ACOSO: DEFINICION

- MATERIAL: Conductas de violencia psicológica extrema ejercidas por un grupo de personas que,
- TEMPORAL: de forma habitual y reiterada,
- TELEOLOGICO: persiguen la salida del trabajador acosado de la organización o de la empresa en la que trabaja.

MOBBING:DEFINICION

- actos de hostigamiento sistemáticos;
- habituales y reiterados, cometidos en el lugar de trabajo o con motivo de una relación laboral
- dirigidos a obtener la salida del trabajador de la organización;
- degradantes, humillantes y envilecedores
- contrarios a la dignidad humana.

MOBBING: CONDUCTAS ACCION Y OMISION

- **ignorar** al trabajador;
- **no facilitarle** ni el material ni la información necesaria para la realización de sus tareas;
- **recluirlo** en despachos destinados a fotocopiadoras;
- **insultos** ,críticas maledicentes
- Acoso **gestual** mediante miradas, risas;
- Burlas o mofa de características físicas
- Maltrato físico aún inocuo en apariencia(**“colleja”** , zarandeo **“amistoso”**)

VIOLENCIA PSICOLOGICA

- POSIBILIDAD DE DESARROLLAR PATOLOGÍAS PSICOLOGICAS O PSIQUIATRICAS (ANSIEDAD, INSOMNIO, DEPRESION) ,O DE SOMATIZAR ÉSTAS (TAQUICARDIAS, ULCERAS, MIGRAÑAS, ETC)
- NO ES NECESARIO PADECERLAS PARA QUE SE CONSUME EL MOBBING/ACOSO

HABITUALIDAD/REITERACION

- PROLONGACION TEMPORAL (SIN PLAZO DEFINIDO)
- INCLUYE REITERACION DE CONDUCTAS DE ACOSO LEVES
- EXCLUYE ACTOS AISLADOS

ELEMENTO GEOGRAFICO

- ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO
- EJERCIDO POR PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN O EMPRESA

ELEMENTO TELEOLOGICO

- PROVOCAR ABANDONO DEL PUESTO DE TRABAJO
- SIN ESTA FINALIDAD ,NO HAY JURIDICAMENTE MOBBING/ACOSO

FIGURAS AFINES (DISTINTAS DEL MOBBING)

- bossing,
- bullying,
- harassment,
- Burnout (SDO)
- whistleblower
- ijime,

FIGURAS AFINES

- **Bossing:** acoso psicológico en el lugar de trabajo cuando la actitud de hostigamiento y persecución es ejercitada por el empresario o por mandos de la empresa bajo la supervisión de éste.

FIGURAS AFINES

- Bullying:

El bullying en principio no tiene nada que ver con el mundo del trabajo. En los países anglosajones se llama bully (“torito”) a un tipo brutal que, en solitario o como cabecilla de un grupo de secuaces complacientes, persigue y atormenta a un individuo más débil

FIGURAS AFINES

- Harassment: Hasta los inicios de la década de los noventa, el término empleado para referirse al acoso moral en el trabajo era “harassment” o su traducción al español como hostigamiento (acción de molestar a alguien o burlarse de él insistentemente).
- Nota Técnica de Prevención 476-1998 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo habla del hostigamiento psicológico para referirse a las situaciones de acoso moral en el trabajo.

BURNOUT (SDO)

- H.B BRADLEY (1969)
- CHRISTINA MASLACH(1976)
- HERBERT FREUDENBERGER 1974
- (*Burn Out: The High Cost of High Achievement.* 1980):
- deterioro y cansancio excesivo progresivo unido a una reducción drástica de energía (...) acompañado a menudo de una pérdida de motivación (...) que a lo largo del tiempo afecta las actitudes, modales y el comportamiento general».

FIGURAS AFINES

- Whistleblower:
- Whistleblower es el que hace sonar la campana de alarma o se va de la lengua y por ello se convierte en víctima de represalias.
- Considera su deber alertar a la opinión pública acerca de las malversaciones, los actos de corrupción o las violaciones de la ley en los grandes servicios públicos donde trabaja o acerca de aquellas acciones de sus compañeros de trabajo que representan un peligro sustancial y específico relativo a la salud pública o a la seguridad.
- Hasta la fecha los sectores donde más se ha dado son la sanidad y el ejército.

FIGURAS AFINES

- Ijime: (acoso en japonés) se utiliza para describir las novatadas y las humillaciones que sufren los niños en la escuela aunque también se emplea para describir las presiones de un grupo cuando pretende formar a los jóvenes reclutados o someter a los elementos perturbadores.
- El objeto del ijime consiste en integrar a los individuos en el grupo y en acomodarles a las reglas.

ACTOS JURIDICOS LABORALES

(NO SON MOBBING POR SÍ MISMOS NI POR SÍ SOLOS)

- Impago de salarios
- Falta de ocupación efectiva
- Despido
- Extinción del contrato de trabajo,
- Movilidad funcional
- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo:
- **Jornada de trabajo.**
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones
- Disfrute de vacaciones,
- Movilidad geográfica,
- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

TRATOS DEGRADANTES

- HUMILLACION
- VEJACION
- ENVILECIMIENTO

TRATO DEGRADANTE

- no asignar tareas (repercusión en productividad);
- Asignar tareas innecesarias, degradantes o repetitivas;
- asignar tareas imposibles de cumplir (repercusión en productividad);
- medidas de aislamiento social; impedir las relaciones con otros compañeros de trabajo, con el exterior, con clientes,
- no dirigirle la palabra;
- medidas de ataque a la persona de la víctima :críticas hirientes, vejaciones, burlas, subestimaciones;
- medidas de violencia física
- agresiones verbales, insultos, críticas permanentes,
- Amenazas
- rumores sobre la víctima;
- reírse de la trabajadora cuando se ha impugnado judicialmente esas decisiones empresariales;
- individualizar en el acosado casi todas las modificaciones planteadas, sanciones para amedrentarla, acosarla y agobiarla
- humillación y burla.

PROTECCION JURIDICA FRENTE AL ACOSO

- **ESTATUTO BASICO EMPLEADO PUBLICO:Artículo 95.** Faltas disciplinarias.
- 1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.
- 2. Son faltas **muy graves:**
- b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como **el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.**

PROTECCION JURIDICA CONTRA EL ACOSO

- **ESTATUTO BASICO EMPLEADO PUBLICO**
- **Artículo 96. Sanciones.**
- 1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:
- Separación del servicio de los funcionarios, que en el caso de los funcionarios interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.

PROTECCION JURIDICA CONTRA EL ACOSO

- LEY 5/2000 DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL
(ARTICULO 8.INFRACCIONES LABORALES MUY GRAVES)
- 13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.
- 13 bis. __ El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.
- ART. 40.1.C: Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo, de 100.006 euros a 187.515 euros.

PROTECCION JURIDICA CONTRA EL ACOSO
DE LA TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y LIBERTADES PÚBLICAS
LEY PROCEDIMIENTO LABORAL .RD.LEG 2/95
(LEY 36/11 JURISDICCION SOCIAL)

- **Artículo LPL 181./ ART LJS 177**

- Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos.
- Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le correspondiera al trabajador por haber sufrido discriminación, si hubiera discrepancia entre las partes. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el **Estatuto de los Trabajadores**
- **Artículo LPL182./ ART .LJS 184**
- No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, las demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, las de disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, las de movilidad geográfica, las de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a las que se refiere el [artículo 138 bis](#) y las de impugnación de convenios colectivos en que se invoque lesión de la libertad sindical u otro derecho fundamental se tramitarán inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente

PROTECCION JURIDICA FRENTE AL ACOSO

- **CODIGO PENAL : Artículo 173.**
- 1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.
- _ Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

TEST HEINZ LEYMANN LIPT

- **LAS 45 PREGUNTAS DE HEINZ LEYMANN.**
Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT.
- **A) Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador:**
 - 1.El jefe o acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse .
 - 2.Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla .
 - 3.Los compañeros le impiden expresarse.
 - 4.Los compañeros le gritan, le chillan e injurian en voz alta.
 - 5.Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados.
 - 6.Se producen críticas hacia su vida privada.
 - 7.Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas.
 - 8.Se le amenaza verbalmente.
 - 9.Se le amenaza por escrito.
 - 10.Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio, etc.).
 - 11.Se ignora su presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera).

TEST LEYMANN LIPT

-
- **B) Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales:**
- 12.No se habla nunca con la víctima.
- 13.No se le deja que se dirija a uno.
- 14.Se le asigna a un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros.
- 15.Se prohíbe a sus compañeros hablar con él.
- 16.Se niega la presencia física de la víctima.

-

TEST LEYMANN (LIPT)

- **C) Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral:**
- 17. Se maldice o se calumnia a la víctima.
- 18. Se hacen correr cotilleos y rumores orquestados por el acosador o el gang de acoso sobre la víctima.
- 19. Se ridiculiza a la víctima.
- 20. Se atribuye a la víctima ser una enferma mental.
- 21. Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- 22. Se fabula o inventa una supuesta enfermedad de la víctima.
- 23. Se imitan sus gestos, su postura, su voz y su talante con vistas a poder ridiculizarlos.
- 24. Se atacan sus creencias políticas o religiosas.
- 25. Se hace burla de su vida privada.
- 26. Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad.
- 27. Se le obliga a realizar un trabajo humillante.
- 28. Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados.
- 29. Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima.
- 30. Se le injuria en términos obscenos o degradantes.
- 31. Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones.

TEST LEYMANN (LIPT)

- **D) Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional.**
- 32.No se asigna a la víctima trabajo ninguno.
- 33.Se le priva de cualquier ocupación, y se vela para que no pueda encontrar ninguna tarea por sí misma.
- 34.Se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas
- 35.Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.
- 36.Se le asignan sin cesar tareas nuevas.
- 37.Se le hace ejecutar trabajos humillantes.
- 38.Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.

-

TEST LEYMANN(LIPT)

- **E) Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.**
- 39. Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.
- 40. Se le amenaza físicamente.
- 41. Se agrede físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia.
- 42. Se le agrede físicamente, pero sin contenerse.
- 43. Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.
- 44. Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.
- 45. Se agrede sexualmente a la víctima.
-

ELCOGAS

PUERTOLLANO ,29-11-11

GRACIAS POR SU ATENCIÓN

CARLOS MANUEL MOYANO JURADO

PRESIDENTE DEL SINDICATO DE INSPECTORES DE TRABAJO Y S. SOCIAL

cmoyanoj@mtin.es