

[Portada](#) » [Emprendedores&Empleo](#) » [Mercado Laboral](#)

## Acaba con la picaresca en el acoso laboral

26.04.2013 Montse Mateos.

Agresor y víctima son los protagonistas de una situación de acoso laboral ('mobbing'), en la que de forma deliberada se busca desprestigiar profesionalmente a una persona para excluirla o anularla en su puesto. Probar esta situación resulta clave para la denuncia.



Desde finales de 2010 el acoso laboral o mobbing se ha incorporado al Código Penal, es decir, el acosador no sólo puede ocupar un lugar en el banquillo de los acusados, sino que si resulta culpable de un hostigamiento continuo a un empleado puede acabar en prisión.

Queda claro que con el mobbing no se juega. Va más allá de caer bien o mal a un compañero o de un insulto. Se trata de un continuado y deliberado maltrato verbal o modal que recibe un trabajador de otro, con el objeto de excluirllo o destruirlo psicológicamente.

### La prevención

Jacobo Martínez, socio de Eversheds Nicea, recuerda que “redactar un código de conducta que incluya un protocolo o procedimiento interno para estos supuestos, es una de las medidas más utilizadas por las empresas para poder realizar un filtro preventivo de la existencia o no de un acoso moral”. También menciona otras como encargar un informe de riesgos psico-sociales en la empresa, “normalmente realizado por el servicio de prevención ajeno”. Estos protocolos deben establecer los canales adecuados para, en caso de que creas que eres víctima de mobbing, puedas cursar la correspondiente demanda.

Las empresas deben contar con protocolos que establezcan los canales para cursar la demanda

José Manuel Martín, socio director de Sagardoy Abogados, dice que en todo caso “debe exigirse una denuncia seria, por escrito y en la que se detallen los hechos, fechas y testigos. Merece respeto el denunciante y también el denunciado. La vía laboral es la más adecuada para denunciar estos supuestos”. No obstante, conviene que no te

tomes este tipo de acusaciones a la ligera. Verónica Doblado, abogado de Iure Abogados, advierte de que “no es suficiente con acreditar una depresión o un cuadro de estrés. Eso no es más que el resultado. Lo que el juzgado suele requerir es que se pruebe que la situación actual del empleado haya sido provocada por la actitud del acosador”.

La letrada recuerda que una bajada de sueldo, un traslado de centro o una modificación del horario tampoco suponen, por ellas solas, conductas que se puedan calificar como acoso. Conseguir pruebas suficientes, como aportar e-mails que recojan estas conductas o la aportación de algún compañero es clave. “Aunque el testimonio de un perito, psiquiatra en este caso, es importante, no es concluyente para determinar esta situación”, añade Doblado, quien reconoce que la situación del mercado laboral está dando lugar a denuncias infundadas que persiguen el blindaje frente a un ocasional despido: “La tendencia creciente a este tipo de reclamaciones encuentra su límite en los propios juzgados, que son especialmente sensibles ante tales situaciones”.

Sin embargo, Martínez no aprecia que tras la incorporación del acoso en el Código Penal “haya habido un aumento desmesurado de denuncias, más bien se podría decir que son bastante escasas”.

También Martín, de Sagardoy Abogados, dice que la vía penal ha dado pocos frutos: “Los delitos que regula se rigen por el principio de menor intervención (ya existen otras jurisdicciones como la laboral, la civil o la contencioso-administrativa) y plus de gravedad. Sólo se aplicará en los supuestos más graves”.

### **Pedir ayuda antes de que se demasiado tarde**

Rafi Santos es médico psiquiatra y presidenta de la Fundación Humanae asegura que los pacientes que acuden a su consulta lo hacen porque padecen un cuadro de estrés agudo crónico, “no he detectado falso ‘mobbing’”. Reconoce que la crisis ha provocado un aumento de los cuadros de ansiedad: “Los profesionales son más vulnerables y, a menudo, coincide con los perfiles más brillantes. La envidia hace que estos individuos sean hostigados psicológicamente por otros que son especialmente hábiles con su acoso pero mediocres profesionalmente. Merecen todo el desprestigio en las organizaciones”.

Aunque los jefes parecen ser los malos de la película en estas situaciones, Santos señala que en el ‘mobbing’ los compañeros suelen tener gran parte de culpa “porque por miedo a represalias suelen dar de lado al acosado y tienden a aislarle, con lo que no hacen más que empeorar la situación”. En su opinión, los protocolos en esta materia no resuelven el acoso laboral: “Las empresas deberían darse cuenta de los beneficios de la inteligencia emocional y del liderazgo en el sentido más estricto de contar con una misión y valores compartidos”.