

Jose María Moragues Serna.

Abogado.

## QUE HACER ANTE EL “MOBBING”

Poco a poco la sociedad española se va concienciando de un hecho que existe hace muchos años pero frente al que no se ha tenido suficiente información ni se han establecido de una forma adecuada las medidas necesarias, primero para evitarlo y después para solucionarlo. Así, hemos visto como se ha convertido en noticia de primera página una reciente sentencia por la que se resolvía en vía penal una típica situación de “mobbing” que se había prolongado por más de 9 años en el ámbito de la Administración.

A la vista de dicha sentencia penal y de las que se vienen produciendo en otras jurisdicciones podemos establecer las siguientes pautas de actuación ante el “mobbing”: En primer término debemos saber en qué consiste el “mobbing”. Una definición, sin tecnicismos y en lenguaje llano sería ***“aquella conducta mediante la cual una o varias personas acosan, perjudican y presionan a otra en su ámbito de trabajo, a fin de que ésta, la víctima, abandone su puesto de trabajo, ya sea por dimisión, enfermedad o cambio de puesto de trabajo”***. La conducta de la persona acosadora se caracteriza además por la cantidad y permanencia en el tiempo de los actos vejatorios (insultos, desprecios, ...).

Si somos la víctima de esa conducta, o creemos serlo, lo primero que hay que comprobar es si efectivamente existe una conducta continua en nuestro perjuicio y si se aprecia un ánimo de eliminarnos. Para ello y para evitar la confusión entre el “mobbing” y otras situaciones puntuales y distintas, debemos recabar la ayuda de un profesional de la psiquiatría o psicología y de un profesional del derecho.

Diagnosticada la existencia de “mobbing”, deberá instaurarse de inmediato el correspondiente tratamiento médico/psicológico e iniciar las actuaciones legales para solucionar en el plano laboral el problema.

Así, y como primera medida, la situación de “mobbing” deberá ponerse en conocimiento del superior o máximo responsable de la empresa o unidad

Jose María Moragues Serna.

Abogado.

administrativa al que pertenecen el acosador y la víctima. Esta comunicación, si bien puede bastar una simple denuncia verbal, en el caso de no obtenerse inmediata respuesta ni solución, deberá realizarse por escrito y de forma que quede constancia.

Bien es cierto que en la práctica y en las situaciones iniciales de “mobbing” en las que el trabajador tiene poca antigüedad en la empresa y al propio tiempo tiene oportunidades de otro trabajo, la solución más prudente y rápida será el inmediato abandono del puesto de trabajo en el que sufre el acoso, sin entrar en mayores disquisiciones.

En el supuesto de que nos encontremos con una antigüedad relevante o seamos funcionarios de cualquier Administración, tras la denuncia escrita, habrá que iniciar una primera actuación judicial, solicitando el cese de la conducta hostil más una indemnización por daños y perjuicios. Esta actuación es válida tanto para trabajadores como para funcionarios.

En el supuesto de trabajadores por cuenta ajena cabe solicitar al mismo tiempo la resolución del contrato (equivalente a un despido), y la consiguiente indemnización a razón de 45 días de salario por año trabajado.

Si nuestra condición es la de funcionario, normalmente se reclamará por la violación de derechos constitucionales solicitando el cese de la conducta, la adopción de las medidas que procedan para ello y una indemnización por los daños y perjuicios sufridos, (normalmente el funcionario no desea ni le conviene la ruptura de su relación de funcionariado).

En cualquier caso, el consejo más importante es actuar rápidamente y evitar que el “mobbing” se prolongue ya que si su duración sobrepasa al año (sin que haya que tomarlo con total exactitud) los daños psicológicos pueden agravarse y hacerse permanentes e irreversibles.

Las actuaciones que deban realizarse en vía judicial, tendrán lugar ante los Juzgados de lo Social o Laborales para los trabajadores por cuenta ajena, y ante los Juzgados o Tribunales de lo Contencioso-Administrativo para los funcionarios. En uno y otro caso, los daños podrán dar lugar a delitos de

Jose María Moragues Serna.

Abogado.

coacciones y/o lesiones, o delitos contra los derechos de los trabajadores a tramitar y resolver en vía penal.

Lo deseable es que por las nuevas Cortes que salgan de las urnas se tipifique y sancione el delito de “mobbing” como un delito específico, con la definición adecuada, del mismo modo que ya se sanciona en numerosos países europeos. Sólo así, los causantes de “mobbing”, -que son más numerosos de lo que se pueda creer-, serán conscientes de que su acción está específica y expresamente sancionada por el Código Penal. Con ello también tomará plena conciencia nuestra sociedad y, con toda seguridad, si no se consigue la eliminación de las conductas constitutivas de “mobbing”, sí se producirá una importante reducción en su número y con ello y del mismo modo, disminuirá el número de víctimas de tan antisocial y execrable conducta.

Jose María Moragues Serna.

Abogado.