

MOBBING O ACOSO LABORAL II

E 14

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL (Criterio Técnico 69/2009 sobre actuaciones Inspección de Trabajo)

ABUSO DE AUTORIDAD:

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique
- Asignarle tareas inútiles o ningún valor productivo
- Acciones que suponga represalias contra trabajadores que han planteado quejas o de mandas contra la empresa.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo



TRATO VEJATORIO:

- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.



ACOSO DISCRIMINATORIO MOTIVADO POR:

- Ataques por motivos sindicales, políticos o creencias religiosas
- Ataques por razón de sexo, edad, estado civil, origen, situación de maternidad, discapacidad, etc.

CONDUCTAS QUE NO SON ACOSO LABORAL (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindical

¿QUÉ ES Y QUÉ NO ES MOBBING?

ES MOBBING :

- Situación que se da de forma repetida.
- Situación que se alarga en el tiempo.
- Se busca desprestigiar personal o laboralmente.
- Se incluye la manipulación de personas.
- Se utilizan como pretexto las malas condiciones de trabajo para el ataque personal.
- Se aísla al trabajador.
- Se le oculta información.
- Se crean rumores y mentiras sobre su vida privada.
- Se discrimina para evitar la mejora profesional.
- Se humilla a la persona.
- Se crea sentimientos de incapacidad o ineficacia.

NO ES MOBBING :

- Situación aislada.
- Situación que se da en momentos puntuales.
- Cuando el objetivo es mejorar el trabajo y rendimiento
- Un autoritarismo excesivo por parte del superior.
- Los conflictos del trabajo.
- Las malas condiciones de trabajo.
- El trabajo aislado o individual por la propia actividad.
- El cotilleo “sano” y no negativo necesariamente.
- La mala organización y mala comunicación.
- Cuando no se mejora profesionalmente por falta de méritos.
- Los roces y conflictos o tensiones.
- La ineficacia para realizar un trabajo.

EL FALSO MOBBING:

☉Este supuesto puede suscitar polémicas en las organizaciones y un desgaste profesional con graves consecuencias para la empresa y los profesionales.

☉Es difícil que el falso mobbing se encuadre dentro de la definición científica de acoso laboral.

☉ En los supuestos de falso mobbing el verdadero acosador se disfraza de víctima de acoso, habla mucho de ello buscando aliados, se siente seguro y convencido, tiene malos informes, no busca soluciones, no está deprimido, mantiene intactas sus relaciones sociales y su capacidad de ocio y tan pronto ve que tiene posibilidades, denunciará precozmente.

☉Esta figura solo se plantea su propio beneficio sin valorar el perjuicio que causa a la empresa y a sus propios compañeros.



Bibliografía: Ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales Artículos 14,15 y 16 . RD 39/1997 Reg. Servicios de Prevención. Reforma del Código Penal (LO 5/2010) Artículo 173.1. Criterio técnico 69/2009 Sobre actuaciones de la Inspección de trabajo y Seguridad Social. En materia de acoso y violencia en el trabajo. Piñuel, Iñaki (2003). *Mobbing. Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso moral en el trabajo*. Madrid: Ed. Aguilar Hirigoyen, Marie-France (2001). *El acoso moral en el trabajo*. Barcelona: Ed. Paidós. Mediavilla, Gerardo (2003). *¿Por qué la han tomado conmigo?. Casos reales de mobbing*. Barcelona: Ed. Grijalbo.