

UNA APORTACIÓN DESDE U.G.T. RESPECTO AL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

ANTONIO GONZÁLEZ CUEVAS

Licenciado en Derecho

Responsable del Departamento de Extranjería de U.G.T.-Euskadi

ABSTRACT

El Sindicato como organización representativa y de defensa de los trabajadores, tiene un papel fundamental que desempeñar en la lucha contra el acoso moral, utilizando para ello la cercanía que el sindicato tiene con el trabajador, allí donde se le está haciendo el daño, es decir en su puesto de trabajo. Es necesario sacar, cuanto antes a la víctima del mobbing de su soledad, de su incomprensión, de su angustia, de su impotencia y sobre todo de su aislamiento.

En el Sindicato U.G.T. no queremos y no debemos estar al margen del problema del acoso moral en el entorno laboral, partiendo de una pugna de mayor alcance e importancia, que es la lucha por el respeto de la dignidad de las trabajadoras y trabajadores, como valor previo e intrínseco de la persona.

Sindikatoak, langileak ordezkatu eta defendatzen dituen erakunde den heinean, oso paper garrantzitsua du jazarpen moralaren aurkako borrokan; izan ere, langileak lanpostuan bertan pairatzen du jazarpena eta sindikatoak langilearengandik duen gertutasunaz balia daiteke egoera horri aurre egiteko. Behar-beharrezkoa da mobbingaren biktima bakardadetik, ulertzen ez duen egoera horretatik, larritasunetik, inpotentziatik eta, batez ere, isolamendutik ahalik eta azkarren ateratzea.

UGT Sindikatoan ez dugu laneko jazarpen moralaren arazoa aldera batera utzi nahi, eta ez dugu utzi behar ere. Horretarako, abiapuntu gisa, langile guztien duintasuna errespetatu dadin jardungo dugu, horixe baita pertsonaren oinarritzko eta berezko balioa.

■ *Trade unions, as organisations representing workers and defending their rights, play an essential role against mobbing. Bearing in mind that it is at work where mobbing occurs, trade unions can take advantage of their nearness to workers as a means for fighting the problem. Mobbing victims have to be ridden of those feelings of loneliness, not being understood, distress, impotence and, above all, isolation; and this is to be done as soon as possible.*

In the UGT Trade Union we neither want to nor should leave aside the problem of mobbing at work. The starting point is an even more important struggle, i.e., that of making workers' dignity be respected, as this is the foremost and intrinsic value of all human beings.

*«Juntarnos es un comienzo,
Mantenernos juntos es progreso
Trabajar juntos es éxito».*

¿Por qué se produce el acoso moral?

Podemos enfocar el estudio de las causas desde tres perspectivas:

- Por las características de la personalidad del acosador o de la víctima.
- Por la incompetencia de los directivos para manejar adecuadamente los casos de acoso moral.
- Por la interacción entre el individuo y la organización, destacando los aspectos de la organización y del clima del lugar de trabajo que pueden favorecer el desarrollo de una cultura de acoso moral.

Características de la personalidad

Perfil del acosador

Suele tener un pasado en el que se pueden descubrir casos en la organización en los que otras personas padecieron el *mobbing* por parte del acosador. Ello se explica desde la psicología del hostigador, desde la necesidad continuada y creciente que éste tiene de encubrir su mediocridad e ineptitud. Utilizando su comportamiento hostigador como algo efectivo para enfrentarse a sus profundos complejos, así como al miedo y la inseguridad que siente ante el entorno y ante sí mismo. Según la psiquiatra Mari France Hirigoyen, el *mobbing* es el acoso de un perverso narcisista, de un egocentrismo extremo, con una falta total de empatía por los demás y un gran deseo de poder. Celosos de los demás, necesitan aplastarlos para existir ya que no se sienten seguros de su poder o de sus competencias. Son incapaces de ponerse en tela de juicio y culpan a los demás de todos sus pro-

blemas y fracasos. En una empresa, no es fácil identificar a un perverso porque sus agresiones son sutiles

Leyman insistía en que el comportamiento del acosador obedecía casi siempre a un intento del mismo de encubrir o camuflar sus propias deficiencias. El miedo y la inseguridad que experimentan hacia sus propias carreras profesionales, su propia reputación o su posición en la organización, les compele a denigrar a otras personas. Ese miedo o esa inseguridad suelen venir determinados por la propia conciencia de mediocridad, que es puesta en evidencia, muy a menudo de manera inconsciente, por la conducta profesional, ética y respetuosa de la persona que después resulta seleccionada como objetivo

El catedrático de Psiquiatría José Luis González de Rivera y Revuelta describe al acosador como un Mediocre Inoperante Activo que es particularmente proclive a la envidia y sufre ante el bien y el progreso ajenos, con una exagerada apropiación de los signos externos de creatividad y excelencia, ansia de notoriedad que puede llegar hasta la impostura, (pretender ser algo que no es), y sobre todo, intensa envidia por la excelencia ajena, que procura destruir por todos los medios a su alcance.

Perfil de las víctimas

En cuanto al perfil de las víctimas, existe una tendencia generalizada a creer que este problema les sucede habitualmente a los trabajadores mediocres, a los incumplidores, a los que fallan en el cumplimiento en sus obligaciones laborales. De manera sorprendente el *mobbing* afecta a los trabajadores brillantes, a los mejor valorados. A los mas creativos, a los cumplidores, a las personas con un alto sentido del trabajo, con elevada capacidad empática y en definitiva a las personas altamente capacitadas por su inteligencia y aptitudes que destacan por su brillantez profesional con elevada ética, honradez y rectitud y que son elegidas como víctimas por parte del hostigador, porque en su día se resistieron a ser manipuladas, porque no cayeron en el servilismo o la sumisión o porque despertaron los celos y la envidia del acosador debido a sus habilidades sociales y, sobre todo, por la personalidad cruel y enfermiza del acosador.

No todas las personas que dicen estar acosadas lo están forzosamente, por lo que se debe tener especial cuidado para que el término no quede desvirtuado, al confundirlo con otras formas de sufrimiento en el trabajo, como el estrés o la presión en el trabajo, o bien con el conflicto o el desacuerdo.

El acoso es un abuso y no se debe confundir con las decisiones legítimas relativas a la organización del trabajo. Asimismo, las críticas constructivas y las evaluaciones relativas al trabajo realizado, a condición de que se expliquen y no se utilicen con un objetivo de represalias, tampoco constituyen acoso. Los trabajadores que encuentran en el concepto de acoso moral una oportunidad para sal-

dar cuentas con sus superiores porque estos no están satisfechos con su trabajo, también contribuyen a desvirtuar el concepto de *mobbing*. Los pocos casos de falsos alegatos de acoso moral que inevitablemente han de surgir no nos deben hacer olvidar a las verdaderas víctimas.

Las personas acosadas, sufren un enorme sentimiento de humillación y ataque a su dignidad, se avergüenzan de haber sido víctimas, y se sienten culpables de lo que les pasa. La agresión les ha hecho perder los límites de su espacio psíquico. Ya no saben que es normal y qué no lo es, qué se debe a su fragilidad y qué se debe a la destructividad del agresor. Aparecen estados depresivos importantes, pero la víctima no se deprime porque estuviera enferma o frágil, sino porque se le ha despojado de toda su autoestima, se le ha conducido a pensar que no vale nada, que no es nada.

La incompetencia de los directivos y mandos intermedios

Se describen típicamente dos conductas inadecuadas, la de los directivos que toman parte activa en el problema, poniéndose en un lado, cosa más habitual en mujeres, y la de los directivos que niegan o no ven que exista el conflicto, comportamiento más propio de los hombres.

Estos procedimientos sólo son posibles si la empresa cierra los ojos o los fomenta, puede dejarlo pasar porque el factor humano no le interesa y considera que las relaciones entre trabajadores pertenecen al ámbito privado. Hay direcciones de empresas que saben adoptar medidas autoritarias cuando alguien no es competente o su rendimiento es insuficiente, pero que no saben controlar ni afrontar una situación de acoso moral.

Lo lógico sería que los mandos intermedios o directivos, adoptaran medidas positivas para resolver el conflicto, pero generalmente, se interviene no para socorrer al acosado, sino todo lo contrario, adoptando medidas para cambiarle de puesto, diagnosticando un estado ansioso depresivo, tratándole de «enfermo mental» o de trabajador conflictivo.

Las condiciones de trabajo, como caldo de cultivo del acoso moral.

Hay una perversión en el trabajo, en el sentido en que se ha perdido de vista la finalidad del trabajo, porque el objetivo del *mobbing* es la persona y el trabajo es sólo el pretexto que permitirá deshacerse de ella, ya sea conduciéndole a abandonar el lugar de trabajo o bien destruyéndola psicológicamente para que deje de ser molesta.

Las altas exigencias psicológicas en el trabajo, por trabajar en ambientes muy competitivos, la falta de autonomía y la monotonía en el puesto de trabajo, y el aumento creciente de los contratos temporales y de la precariedad del empleo, junto a estilos de gestión autoritarios con una total falta de posibilidades de influir sobre las decisiones que afectan al propio trabajador, crean las condiciones propicias para la práctica de diferentes formas de acoso.

No obstante, buena parte de las aproximaciones predominantes al tema (teóricos, políticos, sindicatos, víctimas) tienden a centrarse en la relación víctima-acosador, elaborando tipologías de acosadores psicópatas obsesivos y paranoicos y de víctimas perfiladas como personas atípicas y demasiado competentes en su trabajo. Con ello se corre el riesgo de reducir el *mobbing* a un problema de «personalidad» individual, de personalidades conflictivas que por motivos laborales se ven obligadas a interactuar en un mismo espacio. Es decir, se objetiviza el problema culpabilizando a una determinada persona, el acosador, que además es definida como si por su forma de «ser» no pudiera «ser» de otra manera. Y adoptando este punto de vista, las soluciones y medidas preventivas se tornan muy limitadas, prácticamente se reducen a pedir un castigo para el acosador y a indemnizar moralmente a la víctima (que es precisamente lo que proponen las asociaciones de víctimas y los partidos más sensibles al tema).

Ello favorece que se pierda de vista el sistema de relaciones laborales de la empresa o institución y que, por tanto, se desdibujen otras perspectivas más globales que permitan concebir el *mobbing* no como un problema tan sólo del individuo que lo padece o del perverso acosador que lo desencadena, sino más bien como un síntoma de deficiencias de organización del trabajo, del clima laboral, de la asignación de tareas, de la selección o promoción de directivos o mandos intermedios, del estilo de mando y de la cultura empresarial en cuestión .

Concepto de integridad física y moral

El artículo 15 de la Constitución recoge el derecho a la Integridad Física y moral; se trata de conceptos distintos, por una parte estaría a el daño a la integridad o salud psíquica del afectado que queda más próxima a la integridad física desde un punto de vista puramente médico o de protección a la salud, en este caso mental, y por otra parte, estaría el daño moral, entendiendo que el atentado contra la integridad moral del trabajador, protegida por el citado art. 15, no sólo se produce cuando concurre un daño psíquico que afecta a la salud mental del trabajador, sino también cuando la persona afectada por el hostigamiento, sufre un dolor moral intenso, consecuencia de la vejación y denigración de que es objeto; dolor o sufrimiento que también constituye un daño a su integridad moral.

La sentencia del Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid de 18/ 6/ 2.001. llega a afirmar que no existió acoso en el supuesto analizado por dicha resolución judicial, pese a haberse probado un hostigamiento intenso y continuado, porque aún no se había quebrado la voluntad de resistencia del trabajador demandante, como prueba el hecho de que el trabajador hubiera presentado demandas en defensa de sus derechos ante la jurisdicción social.

Discrepamos de esta postura y entendemos que se produce el acoso siempre que concurren las situaciones de violencia intensa y prolongada, tendente a extrañar al trabajador de su lugar de trabajo, con independencia del daño causado en la salud mental del trabajador, tesis que viene avalada, por significativos pronunciamientos judiciales, en línea con la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y la de nuestro propio Tribunal Constitucional

De acogerse la tesis de quienes entienden que el daño psíquico efectivo es un requisito esencial del acoso moral, habríamos de concluir que no ha sido objeto de acoso moral quien se ha visto inmerso en una situación de violencia psicológica extrema y prolongada en el tiempo tendente a destruirlo y marginarlo del ámbito laboral, ha visto denigrada su dignidad y ha aguantado dicha presión hasta su terminación sin sufrir proceso patológico psíquico alguno. En cambio si habría sido objeto de acoso, quien se hubiese encontrado en idéntica situación, o incluso sometido a menor violencia, y hubiese padecido un síndrome ansioso depresivo u otro daño en su salud mental como consecuencia de ello. Ya que de esta manera y aceptando esta postura, el acoso vendría determinado en gran medida por los aspectos subjetivos del afectado y su capacidad de resistencia.

La respuesta legal al *mobbing*

Según el Catedrático de Derecho del Trabajo Cristóbal Molina Navarrete, nuestro Derecho está en condiciones análogas a otros Derechos europeos, donde existe legislación específica contra estos comportamientos, siendo un error por tanto la visión de desprotección legal que se viene ofreciendo de la situación del ordenamiento español respecto al acoso moral, dejando claramente sentado que no se discute la posibilidad o la conveniencia de una legislación específica a tal fin.

Vamos analizar someramente, el problema desde la óptica de los preceptos de la legalidad ordinaria:

El acoso moral produce efectos en la relación de trabajo, como incumplimiento contractual del empresario, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, así el art. 4.2 se refiere al derecho a la ocupación efectiva, a la promoción y formación profesional, etc. Por su parte, los artículos 17 y 18 del estatuto, aluden al derecho de los trabajadores a no ser discriminados en la relación

laboral, al respeto a su dignidad, etc. La referencia a la dignidad del trabajador se reitera en el art. 20 al tratar el poder de dirección empresarial para adoptar las medidas oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones, guardando siempre la consideración debida a su dignidad humana, al igual de lo que se dispone en el art. 39 relativo a la movilidad funcional. Ante este tipo de decisiones habrá de acudir a los procedimientos legales ordinarios expresamente previstos en el ordenamiento jurídico, a fin de impugnar las decisiones ilícitas o arbitrarias. Pudiendo el trabajador poner fin a la relación laboral mediante al art. 50, (extinción por voluntad del trabajador, con petición de indemnización de 45 días).

El acoso moral, es además, un riesgo laboral y como tal riesgo laboral debe ser objeto de evaluación y prevención. De acuerdo con la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos laborales, art. 4 y 14.

También puede dar lugar a daños en la salud de la víctima, cuya consideración como contingencia laboral nos lleva a la normativa de Seguridad Social. Art. 115 del texto refundido de la seguridad social, siendo ya varias las sentencias que han reconocido como accidente de trabajo el daño a la salud mental producido por el acoso moral en el trabajo.

Si el acoso procede de la Administración puede dar lugar a responsabilidad patrimonial de la Administración por los daños producidos al afectado. Siempre que la lesión sea consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos, siendo en todo caso, el daño alegado, efectivo, evaluable económicamente e individualizado con relación a una persona o grupo de personas

Asimismo esta agresión puede dar lugar a responsabilidad civil (art. 1.101 y 1.902), ya sea en el seno de una relación contractual, por incumplimiento de obligaciones, como en el ámbito extracontractual

Y, finalmente, algunas de las manifestaciones del acoso pueden estar incursas en conductas tipificadas como delito en el Código Penal: art. 172, delito de coacciones; art. 173, trato degradante; art. 208, injurias; art. 147, delito de lesiones; arts. 311 a 318; art. 620, faltas contra las personas.

Molina Navarrete considera esta agresión, especialmente y sin perjuicio de otras repercusiones jurídicas, como una vulneración sistemática y prolongada de los derechos fundamentales del trabajador, por lo que defiende, como respuesta legal frente al *mobbing*, la vía de la Tutela de Derechos Fundamentales, articulable tanto en vía contencioso-administrativa —art. 114 de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, como laboral— art. 181 L.PL., destacando entre sus ventajas, las siguientes:

Suaviza el rigor de la prueba de la lesión del derecho a la integridad moral, al desplazar al acosador la carga de probar que su comportamiento es objetivo y res-

ponde a razones amparadas en derecho, no a ningún propósito acosador u hostigador, debiendo el acosado acreditar tan sólo indicios que razonablemente permitan crear la apariencia de que ha existido acoso y por otra parte el juicio es mucho más rápido al tener un carácter preferente.

Conviene aquí recordar, la que es hoy doctrina constitucional firme:

«La celebración de un contrato de trabajo no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano y cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones mediante el impulso de los oportunos medios de reparación. Ya que ni la libertad de empresa que establece el art. 38 del texto constitucional legitima el que quienes prestan servicios en aquella por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen su valor central y nuclear en el sistema jurídico constitucional. Las manifestaciones de Feudalismo industrial repugnan al Estado Social y Democrático de derecho y a los valores superiores de libertad, justicia e igualdad».

Desde esta perspectiva ya han apuntado algunas resoluciones judiciales que el acoso moral es, ante todo, un atentado contra los derechos fundamentales del trabajador, por que, afecta a su derecho a la integridad moral (art. 15 C.E.), a su dignidad (art. 10 C.E.) y al derecho a no sufrir discriminación (art. 14 C.E.) y puede afectar en determinados casos a otros derechos fundamentales, como la libertad de expresión y opinión (art. 16 C.E.) o a la intimidad (art. 18 C.E.).

Analizamos las circunstancias de cada derecho:

Art. 14 C.E. Derecho a la no discriminación. En la medida en que el trabajador acosado es sometido a un trato peyorativo y degradante que le hace de peor condición que los demás empleados y constituye en sí mismo una conducta discriminatoria hacia el afectado en relación con sus compañeros. Considerándose discriminación prohibida en general, todo aquel trato distinto que no encuentre justificación objetiva y razonable.

Art. 16 C.E. Derecho de libertad de expresión y opinión. En los casos de acoso moral es fácil que también se pueda ver afectado el derecho fundamental a expresar libremente pensamientos, ideas y opiniones y a comunicar información, ya que a menudo el *mobbing*, se plasma en una anulación del trabajador en el entorno laboral que le impide comunicarse con los demás y ejercer cualquier actividad de libre expresión tanto en lo personal como en lo profesional

Art. 18. C.E. Derecho al honor. El descrédito del trabajador frente a los demás es una de las expresiones más abundantes del acoso. Dentro de lo que constitucionalmente debe tenerse por «Honor» de la persona, está el denominado prestigio profesional y esto es así porque la actividad profe-

sional suele ser una de las formas más destacadas de manifestación externa de la personalidad y de la relación del individuo con el resto de la colectividad, de forma que la descalificación injuriosa o innecesaria de ese comportamiento tiene un especial e intenso efecto sobre dicha relación, sobre lo que los demás pueden pensar de una persona, repercutiendo tanto en los resultados patrimoniales de su actividad como en la imagen personal que de ella se tenga.

Art. 18. C.E. Derecho a la intimidad. La apertura de correspondencia, o la invasión injustificada del correo electrónico, o en un control desorbitado del empleado, de su trabajo, sus medios o herramientas del trabajo y el tiempo que dedica a sus actividades íntimas. El art. 20 del Estatuto de los Trabajadores, confiere al empresario, entre otras facultades, la de adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones laborales. Ahora bien, esta facultad siempre ha de ejercitarse, con el debido respeto a la dignidad del trabajador.

La sentencia que declare vulnerados los derechos fundamentales del trabajador como consecuencia del acoso moral, tendrá un triple contenido: el declarativo de que la conducta denunciada vulnera el derecho fundamental de que se trate; el reparador de los efectos de la vulneración, reponiendo la situación al momento anterior a la vulneración y, en tercer lugar, el indemnizatorio de los daños y perjuicios causados.

En definitiva, aunque la vida laboral tiene como efecto típico la sumisión de ciertos aspectos de la vida humana a los poderes empresariales y a los requerimientos de la organización productiva, no basta con la sola afirmación del interés empresarial para restringir los derechos fundamentales del trabajador, dada la posición superior de los derechos fundamentales, por lo que solo estará justificada la restricción mínima necesaria y acreditada para la vida de la relación laboral.

La dignidad en el trabajo

El valor jurídico fundamental de la dignidad de la persona

Debe avanzarse hacia una definición del acoso moral, que ponga el acento, más en el derecho a la dignidad del trabajador, a no ser denigrado, que en el daño a la salud mental.

El derecho a la dignidad de la persona (art, 10 C.E.), aunque no constituye en sí misma un derecho autónomo, inserto entre los susceptibles de tutela directa a través del proceso especial y sumario de tutela de los derechos fundamentales,

si es considerada como valor previo de la persona, constituyendo, en consecuencia, un mínimun invulnerable que todo estatuto jurídico debe asegurar, de modo que, sean unas u otras las limitaciones que se impongan en el disfrute de derechos individuales, no conlleven menosprecio para la estima que, en cuanto ser humano, merece la persona.

La lucha contra el acoso moral en el entorno laboral es sólo un episodio dentro de una pugna de mayor alcance e importancia, que es la lucha por la dignidad en el trabajo de los más débiles, por que en nuestro tiempo y a pesar de las declaraciones de la Constitución y las Leyes, el hecho es que la dignidad del ser humano tiene menos valor cuando la persona es considerada en su faceta de trabajador o trabajadora.

El trabajo es un aspecto más de la vida, ciertamente importante para el desarrollo de la persona, pero su dignidad no depende de la capacidad laboral, ni de las posibilidades de trabajo, ni de su categoría profesional o posición en el escalafón de las empresas. La dignidad es atributo de la persona social, que allí donde vaya, sea cual sea la relación jurídica que establezca, sea cual sea la situación en la que se encuentre, debe ser respetada como valor intrínseco de la persona .

Las referencias a la dignidad, desde la óptica de los derechos fundamentales, deben entenderse dirigidas a proteger toda una serie de realidades que en ocasiones no son fácilmente susceptibles de encuadrarlas en el ámbito protegido de un derecho fundamental concreto, pero que si caben en un concepto jurídico indeterminado como la dignidad, a través del cual encuentran la protección por la vía de tutela prevista para los derechos fundamentales.

El acoso moral en el trabajo, produce un daño pluriofensivo, progresivo y continuo, por afectar a la dignidad, que junto con el derecho al libre desarrollo de la personalidad, son el fundamento del orden político de la paz social, es una conducta antijurídica, de criminales, que debe ser atendida por el legislador y por la sociedad como un auténtico peligro a la estabilidad, el desarrollo y garantía de un Estado Social y Democrático de Derecho.

El sindicato y el acoso moral

El sindicato como organización representativa y de defensa de los trabajadores, tiene un papel fundamental que desempeñar en la prevención del acoso moral, en su detección, denuncia, apoyo y asistencia a las víctimas de este problema. Es por tanto importante implantar políticas de prevención eficaces, porque es necesario intervenir de una forma mucho más precoz, cuando sólo se hable de un problema y no de una agresión.

De esta manera, el primer ámbito de actuación del sindicato frente a este problema debe referirse en la negociación colectiva. Ante la falta de tipificación expresa del *mobbing*, en nuestro ordenamiento jurídico, cabe establecer esta definición y tipificación en los convenios colectivos laborales, que constituye el instrumento idóneo para la regulación del régimen disciplinario y puede también abordar cuestiones de prevención de riesgos laborales, recomendando en consecuencia que en los convenios colectivos laborales, se recoja una infracción muy grave que sea el acoso moral.

La tipificación del acoso moral en el trabajo dentro del convenio colectivo, supone, en primer termino, la posibilidad de perseguir estas conductas cuando las mismas sean cometidas por personal incluido en el ámbito de aplicación de la norma convencional. Pero además esta tipificación supone en la práctica que el acoso moral se convierte por esta vía en infracción del Orden social, aplicable al empresario y a sus agentes, que puede denunciarse ante la inspección de trabajo y que debe sancionarse por tanto por la Autoridad Laboral.

Pero además de la negociación colectiva, existen otras formas de actuación, que necesariamente desde el sindicato deben afrontarse, y que apuntamos de forma esquemática:

Realizar campañas de sensibilización y difusión entre los trabajadores para que se conozcan y no se toleren ciertas formas de comportamiento. La información debe llegar a todos los empleados, sea cual sea su nivel jerárquico, para poder identificar cuanto antes los comportamientos patológicos, así como informarles de sus derechos y posibilidades de recurso. Dicha información deberá llevar a todos a interrogarse sobre sus propios comportamientos con respecto a los demás y sobre los límites de lo que considere aceptable.

Suscribir un acuerdo de empresa donde se precise, de forma clara, cuales son los comportamientos inaceptables y en el que se explicita la máxima de no permitir bajo ningún concepto cualquier tipo de discriminación o acoso, así como el derecho de los trabajadores y trabajadoras a denunciarlo. En este acuerdo debe constar la obligación de los directivos y supervisores de aplicar las medidas correctoras previstas para estos casos, así como la obligación de todos los trabajadores de velar porque sus compañeros sean tratados con respeto

Apoyo a la formación como elemento clave para combatir el *mobbing*: tanto el sindicato, como las empresas, deben formar a los miembros de las mesas de negociación, directivos y representantes sindicales en las técnicas para la detección temprana y resolución de conflictos, con especial incidencia en la gestión de los recursos humanos, estableciéndose una política clara en contra de estos comportamientos. Estableciendo una cultura de empresa que repudie cualquier conducta de acoso o discriminación, en cuyo contexto el régimen disciplinario para la sanción de estos casos debe ser contundente.

Exigir de la empresa el establecimiento de protocolos o mecanismos para reconocer los primeros signos de conflicto, designando agentes formados dentro de la organización donde pueden acudir los trabajadores víctimas de acoso moral o que puedan denunciar cualquier tipo de discriminación que detecten, habilitando los mecanismos de denuncia y los protocolos de actuación, y estableciendo mecanismos de protección del denunciante para evitar posibles represalias o el agravamiento de la situación tras la denuncia.

Abrir cauces de participación para expresar quejas de violencia y hostigamiento o acoso incentivando la comunicación, y la denuncia de los problemas que puedan surgir, evitando que se enquisten dentro de la organización y acaben dando lugar a una degradación del ambiente laboral, facilitando la participación en la planificación y organización del trabajo a los trabajadores para prevenir cuanto sea posible el riesgo de persecución psicológica en el trabajo.

Esta es en definitiva, la lucha que debemos mantener desde el sindicato para hacer frente a un problema como el acoso moral. Es nuestro compromiso social, ya que un sistema de relaciones laborales que ampara, consiente o simplemente no combate eficazmente la proliferación del hostigamiento intenso y sistemático en el lugar de trabajo, estaría cuestionando el sindicalismo y lo que es peor, contribuiría a la degeneración ética y moral de una sociedad.

