

1.- PRÓLOGO

A diferencia de lo que ocurre en otras relaciones jurídicas donde la persona del deudor posee una relevancia limitada, el trabajador empeña su vida, su salud y sus energías en la prestación de servicios. Quien presta un trabajo, decía Sinzheimer, no entrega un objeto patrimonial, sino que se da a sí mismo: el trabajo es el hombre mismo en su cuerpo y en su espíritu.

Por ello, tiene razón Supiot cuando escribe que el Derecho del Trabajo procede de la incapacidad del Derecho Civil, para regular una relación, dominada por la idea de subordinación de una persona a otra. Mientras que en el contrato civil la voluntad se compromete, en la relación laboral se somete. El compromiso manifiesta la libertad; la sumisión la niega.

De ahí, cabe concluir que la misión esencial del Derecho del Trabajo es la de asegurar el respeto a la dignidad del trabajador. No existiría un verdadero Estado social y democrático del Derecho, sin el respeto de la dignidad de los hombres y mujeres que trabajan. Hasta el punto que, hoy en día, podría hablarse de un nuevo principio modulador de las relaciones de trabajo: el principio «pro dignitate laboratoris». Y digo hoy en día, porque la constitucionalización de los derechos laborales no tienen larga ni pacífica historia.

Las formas de violencia han existido siempre. Lo que ha faltado ha sido la denuncia. Hoy día, la tendencia es pensar que existe en la actualidad más violencia que antes. Se afirma que hay mayor maltrato de género, más violaciones, mayor acoso moral o sexual en el trabajo etc. Lo que si existe, más ahora que antes, por suerte, es denuncia, y al denunciar sale más a la superficie lo que antes por desconocimiento, falta de apoyo mediático y gubernamental, entre otras cosas, se silenciaba. Sin embargo, a pesar de lo logrado hasta ahora aún existen situaciones carentes de denuncia debido al miedo, dependencia económica y otros elementos muy complejos.

En el siglo que recién estrenamos va tomando cuerpo otro tipo de violencia que siempre ha estado ahí pero que nunca se ha diagnosticado ni estudiado como hasta ahora. Me refiero al acoso moral en el trabajo, plaga moderna que ya está acaparando el interés de muchas partes inmersas en el conflicto laboral. Como casi siempre el problema se detecta en función del número de bajas y cobayas humanas con las que se experimenta. Se observan trastornos psicológicos, tendencias suicidas e incluso suicidios, trastornos alimenticios, depresiones, tristeza, violencia en el hogar, etc.

El mundo anglosajón, que ha sido precursor, junto con los países escandinavos, denomina a esta nueva enfermedad social MOBBING o BOSSING dependiendo de si los acosadores son los propios compañeros o el superior jerárquico. De hecho el término mobbing deriva del campo semántico de the mob, palabra callejera para referirse a la mafia; y el bossing, deriva de boss, es decir, jefe. Ambos términos ya nos dan una idea gráfica de lo que se quiere denunciar.

2.- INTRODUCCIÓN

El mobbing es un neologismo relativamente actual, pero es bastante conocido hace tiempo. En España es conocido como psicoterror laboral u hostigamiento psicológico en el trabajo.

Existe una eminencia en este campo que además fue el introductor, junto a Konrad Lorenz (etólogo), de su denominación en 1.980. Nos referimos a Heinz Leyman.

Hemos de decir que el mobbing no es un fenómeno aislado o concreto para una/s empresa/s con características determinadas sino que puede aparecer en cualquier tipo de organización, pública o privada, fuerzas armadas, colegios, instituciones, etc. Tampoco necesariamente está relacionado con el sentido de

trabajador que define el artículo 1.1 del estatuto de los trabajadores.

Así como hemos apuntado que el mobbing no está encasillado para ningún tipo de empresa en particular, hemos de decir que tampoco lo está para ninguna persona. Sin embargo veremos más adelante algunas circunstancias que predisponen su aparición.

Una cuestión importante es la de saber distinguir entre lo que es y lo que no mobbing, ya que si no podría crearse una especie de psicosis en cualquier organización por el mero hecho de darse situaciones de roce y tensión tan habituales en cualquier organización de personas. No olvidemos que las causas del mobbing hay que buscarlas en una mala organización, fallos de gestión, conflictos irresueltos o cerrados en falso y relaciones de grupo, tanto entre trabajadores como entre superiores y jefes.

El mobbing es un problema a todos los niveles de una organización, que es muy serio y al que debe dársele la importancia y estudio que requiere.

3.- DEFINICIÓN DE MOBBING

Es un término empleado en la literatura psicológica internacional para describir una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por H. Leyman en su Inventory of Psychological Terrorization. LIPT), de forma sistemática (reiteración de al menos una vez por semana) durante un tiempo prolongado(más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo.

En castellano el mobbing se podría traducir como psicoterror laboral u hostigamiento psicológico en el trabajo.

4.- ORIGEN DEL MOBBING

El origen puede ser muy diverso, las hipótesis apuntan a motivos muy distintos que van desde fuertes desencuentros, diferencias, o conflictos de cualquier naturaleza entre hostigadores y hostigados, hasta un nacimiento espontáneo por parte del hostigador que hasta ese momento había tenido una relación normal o incluso buena con la víctima; lo cual le desconcentra aún más.

Pero básicamente la aparición de este tipo de conductas se encuentra ligado a dos aspectos:

- **La organización del trabajo.**
- **La gestión de los conflictos.**

Con relación al primero de ellos, estudios empíricos han mostrado una importante relación entre una organización pobre del trabajo y la aparición de conductas de mobbing.

Ahora desde el punto de vista de la gestión del conflicto por parte de los superiores, hay dos posiciones que pueden adoptar éstos y que ayudan a incrementar la escala del conflicto: de un lado la negación de la evidencia del problema y de otro la implicación y participación activa en el conflicto con el fin de estigmatizar a la persona hostigada.

Algunas características personales pueden dar lugar a la aparición de este tipo de hechos o situaciones, en principio, cualquiera puede verse afectado. Aquí es cuando surge la pregunta, ¿por qué a mí?: no hay una personalidad que predisponga la aparición del mobbing pero hay una serie de circunstancias que pueden estimular al acosador a comenzar el acoso; son las siguientes:

- **Personas con cargas familiares, obligadas por ello a permanecer en su empleo.**

- Empleados con vida personal desestructurada y sin apoyo en la familia.
- Gente que representa un envidiable modo de vida entre compañeros y superiores
- Profesionales de alto nivel y elevado salario.
- Trabajadores íntegros, estrictos con las normas, dispuestos a denunciar algo si no lo consideran justo.
- Apreciados y sociables con sus compañeros, despiertan celos entre sus jefes.

Hay una gran diversidad de razones que hacen que un jefe o un compañero se convierta en acosador u hostigador, hay momentos en que los responsables de personal y la dirección de la empresa deberían estar más alerta ya que parecen ser un buen vehículo transmisor de tendencias acosadoras; deberían estar atentos a las actitudes de sus jefes o compañeros, estos momentos son:

- ◆ Situaciones de crisis como una fusión.
- ◆ Situaciones de elevada carga de trabajo.
- ◆ De reducción de la jornada sin bajar el nivel de producción.

Algunas estrategias para escudar el acoso son las siguientes:

- **Más papistas que el Papa**

Algunos acosadores escudan sus hechos en una idea falsa de fidelidad hacia la empresa, tienen que deshacerse de un trabajador porque no resulta rentable para la compañía.

- **A mi me lo van a decir**

En muchas ocasiones la barrera infranqueable proviene de la entrada en el departamento, de alguna persona con estudios superiores, sobre todo si el jefe o mando intermedio no los ha cursado. Entonces se comienza menospreciando sus años de estudio hasta llegar a rechazar cualquier propuesta; entonces es posible que los propios universitarios se pregunten lo mismo ¿y para esto he estudiado?.

- **inseguridad para todos**

Hay ocasiones en las que un jefe apreciado o incluso simpático siente amenazada su posición por un nuevo trabajador brillante, entonces dedica un gran esfuerzo a destruirlo hasta que decida voluntariamente marcharse.

- **El tonto útil**

Es el peor espécimen: hace daño sin ser consciente de ello, e incluso se permite bromas al respecto.

Ahora bien, la forma en que se evalúa y, sobre todo, la forma en la que se enfrenta a la situación una persona, está muy relacionada tanto con la solución efectiva del problema como con el nivel de magnitud de consecuencias que desarrolla el afectado.

5.- CARACTERÍSTICAS DEL MOBBING

- En primer lugar podríamos decir como característica del mobbing que es una forma de estrés laboral, con la particularidad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa entre los distintos individuos.
- Es una conducta continuada: Según Marie France Hirigoyen, en la reiteración está la clave. La reiteración en las conductas abusivas es lo que define al mobbing.
- Se trata de un conflicto asimétrico: La parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición

superior a la de la víctima. El agresor o agresores se revisten de algún argumento de poder como puede ser la superioridad jerárquica, la fuerza física, popularidad. Etc

- Resultan de muy difícil objetivación muchos de esos comportamientos o actitudes.
- Una de las particularidades de este tipo de procesos es que el afectado percibe que sus agresores tienen una intención de causarle explícitamente un daño o mal, lo cual implica que la situación se convierte en aún más estresante y dañina para el individuo.
- Otra característica es el impacto sobre el clima laboral. Ya sabemos que la peor parada es la víctima directa, pero estos comportamientos también tienen desastrosas consecuencias para la empresa como: una disminución de la producción y rendimiento, aumento de la siniestralidad y un enrarecimiento del ambiente laboral; todo ello se traduce a unos costes difíciles de contabilizar bastantes altos.

6.- PERFIL DE LA VÍCTIMA Y DEL ACOSADOR

6.1 Perfil de la víctima:

Si bien no existe un perfil psicológico específico de las personas acosadas, si existen contextos y personas que corren un mayor riesgo de sufrirlo.

- Personas atípicas. Uno de los grandes elementos que provocan el inicio de una situación de acoso es el hecho de no aceptar la diferencia del otro. El rechazo puede deberse a diferencias como el sexo, la religión, el color de la piel, etc.
- Personas demasiado competentes. Por su personalidad, algunas personas corren el riesgo de hacerle sombra a un compañero o superior. Los responsables que no están muy seguros de si mismos temen a las personas muy libres o que tienen una personalidad fuerte.
- Los que no se procuran buenas alianzas o una buena red de relaciones.
- Los protegidos. Los representantes de personal, las personas mayores de 50 años, las mujeres embarazadas, los jóvenes recién llegados a la organización, sobre todo si disponen de estudios universitarios de grado superior, que sus compañeros y jefes no tienen, etc. Suelen ser las víctimas propiciatorias.

6.2.- Perfil del acosador

- Aunque algunos sociólogos afirman que los acosadores no son más que simples víctimas de un sistema que les lleva a maltratar a otros, la mayoría de los expertos coinciden en señalar que hay ciertos perfiles psicológicos determinantes
- Los estudios internacionales describen al agresor como un psicópata, un profesional mediocre que además no experimenta sentimientos de culpa y funciona por envidias y complejos, en ocasiones actúa amparado por una mala organización de la empresa.
- Hay autores que consideran al acosador el perverso narcisista, que es un individuo que mantiene relaciones basadas en los juegos de fuerza, la desconfianza y la manipulación. Considera al otro un rival a batir que tiene que caer cuanto antes para que el agresor sienta saciada su necesidad de dominar.

7.- FORMAS DE EXPRESIÓN DEL MOBBING

Las formas de expresión se manifiestan de muy diversas formas. El profesor Leyman ha descrito 45 comportamientos o actos de hostigamiento. La mayoría de investigadores y estudiosos del tema siguen la clasificación hecha por Leyman. Pueden ser de distinta naturaleza:

A) Se pueden dar acciones contra la dignidad del afectado como pueden ser comentarios injuriosos sobre su persona, ridiculización de su trabajo, de su imagen, de sus convicciones morales o religiosas, etc.

B) Acciones contra su trabajo que puede ir desde darle trabajo en exceso a no darle ninguno, pasando por un fenómeno llamado SHUNTING, que es darle trabajos de menor cualificación que la que posee el individuo.

C) Manipulación de la comunicación: Aquí se incluyen una amplia variedad de situaciones como por ejemplo la ambigüedad de rol (consiste en no informar sobre los distintos aspectos de su trabajo, así como de sus funciones y responsabilidades, por lo que el individuo se encuentra en una situación en la que no sabe lo que tiene que realizar = situación de incertidumbre.)

D) Situaciones explícitas de inequidad: Se le trata de forma diferente, no hay distribución equitativa del trabajo y existen diferencias en la remuneración.

Es frecuente que en la víctima de mobbing se den al mismo tiempo varios de los comportamientos hostiles descritos por Leyman; veamos cuales son:

- 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).

- 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.

- 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.

- 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.

- 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.

8.- DESARROLLO O FASES DEL PROBLEMA

Como el mobbing es una situación cuya característica definitoria es la reiteración y su prolongación en el tiempo, es posible encontrar distintas fases o etapas en su evolución. Se han descrito cinco fases en el desarrollo de este problema en el ámbito laboral.

Aunque cada caso es distinto en sus características peculiares, Leyman ha diferenciado cinco fases en el transcurso-evolución del mobbing que suele repetirse:

• FASE DE CONFLICTO O INCIDENTES CRÍTICOS

En cualquier organización laboral la existencia de conflictos resulta algo esperable, bien por motivos de organización del trabajo, o bien por problemas interpersonales que pueden originar roces y tensiones. Si bien los conflictos son intrínsecos a la vida de la organización, gran parte de ellos se resuelven de forma más o menos satisfactoria bien por resolución o por cambios de las circunstancias que lo motivaban, o porque vayan remitiendo con el tiempo. Sin embargo también es posible que alguno de estos problemas se haga crónico y se pase por tanto a la segunda fase.

• FASE DE MOBBING O ESTIGMATIZACIÓN

Aquí se comienza con la adopción, por una de las partes del conflicto(acosador), de una/s de las 45 formas de hostigamiento descritas por Leyman. Hay que señalar que fuera de ese contexto de acoso continuado no tendrían la más mínima importancia. Es su característica fundamental la reiteración de las conductas descritas.

Se presentan una serie de conductas perversas e intencionadas cuyo objeto es ir a por el otro y destruirlo psíquicamente. La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte del trabajador, otros compañeros no participantes, sindicatos e incluso la dirección. La indefensión, la inhibición del afectado a la hora de denunciar estos hechos, la dificultad probatoria y las carencias del sistema judicial permiten una prolongación en el tiempo de esta fase que tiene una duración de 1.3 años por término medio antes de pasar a la siguiente fase.

• INTERVENCIÓN DESDE LA EMPRESA

Aquí se toman, dependiendo de distintos factores como la legislación o el estilo de dirección, una serie de medidas, desde algún puesto de más elevado rango jerárquico de la organización, como puede ser el departamento de personal, el servicio médico o la dirección de la empresa, encaminadas a la resolución positiva del conflicto. Las medidas pueden oscilar entre las bajas médicas, el despido o la pensión de invalidez. En muchas ocasiones la empresa cierra los ojos ante la evidencia y quiere deshacerse del problema

rápida y cómodamente dando lugar a la cuarta fase.

Con esta tendencia de desembarazarse del centro del conflicto se contribuye a la mayor culpabilización y sufrimiento del afectado, dándose muy frecuentemente el mecanismo psicológico denominado error en la atribución.

- **SOLICITUD DE AYUDA ESPECIALIZADA EXTERNA**

Muchas veces la víctima acude a psicólogos y psiquiatras para intentar resolver el problema, pero el problema también es un diagnóstico incorrecto debido a la falta de especialistas para reconocer y tratar un problema cuyo origen es una agresión exterior.

Se suelen recibir diagnósticos incorrectos que se basan en sus características personales, lo que aumenta aún más el sufrimiento de la víctima, haciéndole creerse responsable de la situación por la que pasa. Los diagnósticos erróneos más frecuentes son:

Estrés, depresión, burn-out, personalidad paranoide debido a la hipervigilancia, maniaco-depresión, desajuste de personalidad provocada por la situación de acoso, neurosis, trastornos por ansiedad generalizada, ataques de pánico, etc.

Estos diagnósticos son erróneos ya que olvidan su origen externo de agresión continuada. Los tratamientos deben incidir en la causa del problema y en la manera de afrontarlo para llegar a una situación de resolución.

- **SALIDA DE LA ORGANIZACIÓN**

En esta fase es donde muchas de las víctimas no pueden más y optan por finalizar su relación laboral (dimisión), se sienten desasistidos en todos los ámbitos.

Si pertenece a la administración pública se puede optar por el traslado o la excedencia voluntaria.

En otros casos más extremos donde la situación económico-familiar es más apurada el individuo intenta el suicidio o lo consigue.

Y por último están los que se resisten a abandonar la organización pero no se enfrentan al problema, estos empiezan a caer en bajas laborales con un alto coste para el estado y la empresa, así como un descenso o paralización de su productividad, lo cual implica una probabilidad elevada de ser despedido.

9.- CONSECUENCIAS

Las consecuencias del mobbing pueden ser de distinta naturaleza y afectar a varios ámbitos. Son muy próximas a la patología originada por el estrés, pero con una especial incidencia de la patología de tipo social:

Tipo de consecuencias del mobbing

PARA EL TRABAJADOR AFECTADO

PARA LA ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

PARA EL NÚCLEO FAMILIAR Y SOCIAL

PARA LA COMUNIDAD

Para el trabajador afectado:

A nivel psíquico. La sintomatología puede ser muy diversa. El eje principal de las consecuencias que sufre el sujeto afectado sería la ansiedad: la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza. La ansiedad que manifiestan estos sujetos en su tiempo de trabajo, puede generalizarse a otras situaciones. Pueden darse también otros trastornos emocionales como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía. Pueden verse afectados por distintos tipos de distorsiones cognitivas o mostrar problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención (los diagnósticos médicos compatibles son síndrome de estrés postraumático y síndrome de ansiedad generalizada). Este tipo de problema puede dar lugar a que el trabajador afectado, con el objeto de disminuir la ansiedad, desarrolle comportamientos sustitutivos tales como drogodependencias y otros tipos de adicciones, que además de constituir comportamientos patológicos en sí mismos, están en el origen de otras patologías.

La excesiva duración o magnitud de la situación de mobbing puede dar lugar a patologías más graves o a agravar problemas preexistentes. Así, es posible encontrar cuadros depresivos graves, con individuos con trastornos paranoides e, incluso, con suicidas.

A nivel físico. Este problema tiene unos efectos muy perjudiciales para la salud, el espectro de dolencias y de achaques es muy amplio así que nombraré los más importantes.

a) Efectos cognitivos e hiperreacción psíquica:

- Olvido y pérdidas de memoria
- Dificultades para concentrarse
- Decaimiento y depresión
- Agresividad
- Irritabilidad

b) Síntomas psicósomáticos del estrés:

- Pesadillas
- Sueños vividos
- Dolores de estómago y abdominales
- Diarreas, vómitos, náuseas
- Llanto
- Aislamiento

c) Síntomas de desajuste del Sistema Nervioso Autónomo:

- Dolores en el pecho
- Sudoración
- Sequedad

d) Síntomas de desgaste físico producido por el estrés de larga duración:

- Dolores de espalda, lumbares y dorsales
- Dolores cervicales
- Fibromialgia

e) Trastornos del sueño:

- Dificultad para conciliar el sueño

- Sueño interrumpido
- Despertar temprano

f) Cansancio y debilidad:

- Fatiga crónica
- Flojedad en las piernas
- Debilidad
- Desmayos

A nivel social. Es posible que estos individuos lleguen a ser muy susceptibles e hipersensibles a la crítica, con actitudes de desconfianza y con conductas de aislamiento, evitación, retraimiento o, por otra parte, de agresividad u hostilidad y con otras manifestaciones de inadaptación social. Son comunes sentimientos de ira y rencor, y deseos de venganza contra el/los agresor/es. En general, puede decirse que la salud social del individuo se encuentra profundamente afectada pues este problema puede distorsionar las interacciones que tiene con otras personas e interferir en la vida normal y productiva del individuo.

A nivel laboral. Lógicamente van a ser individuos insatisfechos, desmotivados e improductivos. Además se aumenta de forma considerable la probabilidad de sufrir algún accidente, bien por descuido o negligencia al tener la cabeza en otro lado, o bien voluntariamente para poder causar baja y así no ir al calvario del trabajo. La conducta lógica de un trabajador afectado sería la de abandonar la organización, pero en muchos casos la difícil situación del mercado laboral, más la posible edad avanzada del trabajador hacen que disminuya su capacidad para encontrar nuevos empleos.

Para la organización del trabajo:

Sobre el rendimiento. Es un hecho cierto que tener trabajadores con este tipo de problemas afecta al desarrollo del trabajo. Así, se producirá una disminución de la cantidad y calidad del trabajo desarrollado por la persona afectada, el entorpecimiento o la imposibilidad del trabajo en grupo, problemas en los circuitos de información y comunicación, etc. Por otra parte, se producirá un aumento del absentismo (justificado o no) de la persona afectada. Es posible también que se produzcan pérdidas en la fuerza de trabajo ya que previsiblemente, el trabajador intentará cambiar de trabajo.

Sobre el clima social. El clima social de la organización también se verá seriamente dañado, la cohesión, la cooperación, el compañerismo y las buenas relaciones interpersonales son elementos que deberán ser restablecidos cuanto antes para no dañar aún más a la organización.

Sobre la siniestralidad. Está demostrado que un mal clima de trabajo y situaciones de mobbing aumentan la posibilidad de que se produzca algún accidente voluntario o involuntario.

Para el núcleo familiar y social:

Lógicamente el entorno del individuo también sufre y sus relaciones se ven afectadas por la situación; hay que tener en cuenta que estamos ante una persona amargada, frustrada, deprimida, desmotivada, etc. Que probablemente transmita a su entorno su pésimo estado anímico.

En muchas ocasiones se hace uso de sustancias que producen dependencia para lograr evadir la cruda realidad que se está viviendo.

Para la comunidad:

Aparte de todos los costes mencionados antes y sin olvidar que la peor parada es la víctima directa, hay que

tener muy en cuenta la gran pérdida de fuerza de trabajo que provocan estas situaciones por las bajas laborales que conllevan, con un fuerte coste para el Estado en forma de pensiones de invalidez y de enfermedades.

10.- ¿CÓMO ACTUAR?

- **Identificar la agresión:** *acumular rastros e indicios, tomar notas de ofensas y fotocopiar cualquier escrito. Sería deseable tener algún testigo.*
- **Encontrar ayuda en la empresa:** *el médico de la empresa, el jefe de recursos humanos, el directivo responsable, etc.*
- **Resistir psicológicamente:** *aparentar indiferencia, ser profesionalmente irreproachable, desconfiar y cerrar los cajones, creer en uno mismo*
- **Actuar:** *aclarar órdenes ambiguas, solicitar una entrevista con la dirección incluso por carta certificada; ponerse en contacto con abogados y asesores laborales. Ante este tipo de problema, el trabajador afectado siente con mayor intensidad, tal vez más que ante otro tipo de problemas, la necesidad de buscar apoyo social. El tratamiento de este tipo de problemática en el ámbito laboral suele recaer sobre algún compañero del afectado o sobre el médico de empresa, que debe realizar tareas de confesor, asesor o psicólogo, procurándole apoyo social (sobre todo, de carácter evaluativo y emocional) al afectado o facilitándole medicaciones (tranquilizantes, antidepresivos,...). No obstante, el grueso de este problema suele recaer en ámbitos extralaborales donde generalmente suele tratarse la mayor parte del problema.*

11.- CONCLUSIONES

Son de mucha importancia los logros obtenidos hasta el momento en el estudio, prevención y solución de esta difícil problemática que se está convirtiendo en la enorme plaga del siglo XXI. A pesar de todo lo avanzado aún queda mucho camino por recorrer ya que todavía, pese al archiconocido efecto destructivo a todos los niveles de la persona afectada, no está ni catalogado como enfermedad profesional ni se encuentra recogido en la legislación laboral por lo que los afectados tienen que recurrir o bien a la resignación o bien a articular otros medios legales para salir de tan traumática situación.

Es el propio Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales quien reconoce que no existen datos del número de afectados por acoso psicológico en España ya que no está contemplado como enfermedad profesional. La última modificación del catálogo de enfermedades profesionales data de hace 30 años. Ni si quiera en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se hace mención de esta novedosa patología preofesional.

En cuanto a la búsqueda de una solución legal, ésta tropieza con la falta de regulación existente en España.

Bajo mi punto de vista creo que ya va siendo hora de actualizar dicho catálogo y de reformar la legislación para hacer frente a este problema que causa tanto sufrimiento a las víctimas como costes económicos al Estado y las empresas que se encuentran en esta situación.

12.- ANEXO

A modo de anexo en primer lugar he de reflejar en mi trabajo que es un problema muy cercano a cada uno de nosotros. Para no irnos demasiado lejos tengo que decir que yo personalmente conozco un caso de mobbing en una de las facultades pertenecientes al campus de Badajoz, se trata de un individuo que está siendo acosado por su superior jerárquico y que debido, tanto a su edad como a su situación familiar, no puede optar a otro puesto de trabajo. Esta persona ha intentado el suicidio en tres ocasiones, afortunadamente sin éxito, y está en innumerables ocasiones de baja laboral por depresión. Yo me he entrevistado con él a fin de conocer de forma práctica, para mi trabajo, las vivencias de una situación de mobbing y es escalofriante su relato entre lágrimas y cambios de humor. Lo peor de todo es la impunidad de que goza el agresor que le hace reafirmarse en su papel y a la víctima desesperarse aún más con su sufrimiento e impotencia.

En segundo lugar comentaré en este anexo las diferencias entre el acoso realizado por mujeres y por hombres:

Las mujeres:

- Ridiculizan a la víctima
- Hablan mal a sus espaldas
- Critican permanentemente su trabajo
- Cuentan y difunden rumores
- Hacen alusiones difusas, pero sin concretarlas

Los hombres:

- Ignoran a la víctima y no le dirigen la palabra
- Amenazan y presionan a la víctima
- Atacan sus convencimientos religiosos y personales
- Toman el pelo a la víctima
- Interrumpen continuamente a la víctima.

Para finalizar mi trabajo pondré en este anexo algunos recortes de prensa y casos de acoso psicológico que me han llamado especialmente la atención:

"Soy el quinto jefe de departamento en 6 años, mis predecesores terminaron cambiando de trabajo después de casos extremos de mobbing.

El primero tuvo un accidente de tráfico causado por el pánico que le tenía a ir al centro de trabajo, y fruto de ese accidente se rompió la cadera.

El segundo terminó sufriendo alcoholismo, el tercero y el cuarto fueron degradados y ahora están en mi equipo (no pudieron cambiar de trabajo por su situación personal)".

Acusa a su empresa de acoso moral por pagarle el sueldo sin dejarle trabajar.

La Opinión

Molina de Segura

Antonio López asegura que tan sólo quiere volver a trabajar La empresa le ha readmitido, obligada por una sentencia, pero le ha comunicado que no le dará trabajo

Cartonajes La Huerta, S.A.L fue condenada por el juzgado número tres de lo Social de Murcia a readmitir a Antonio López Vidal, uno de los socios-trabajadores de esta sociedad, por considerar nulo el despido del que fue objeto el pasado mes de junio.

El juzgado de lo Social número tres del Tribunal Superior de Justicia de Murcia ratificó la sentencia. Aunque la empresa ha acatado la sentencia y el trabajador ha sido readmitido y dado de alta en la Seguridad Social con carácter retroactivo, éste ha denunciado que la dirección de la empresa le ha comunicado a través de un escrito que no le dará trabajo aunque recibirá la remuneración que le correspondería por el desempeño de sus labores.

Ante esta situación, el trabajador ha presentado un recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional por considerar que está siendo víctima de un acoso moral por parte de la empresa.

Antonio López dice al respecto: "La empresa me está acosando moralmente desde el principio y me está

poniendo entre las cuerdas; he llegado a necesitar un tratamiento y asesoramiento psicológico. Yo lo único que quiero es trabajar, no quiero más problemas". Considera que es ilegal lo que están haciendo con él en esta empresa, en la que lleva 29 años trabajando.

Por su parte, la dirección de la empresa no quiso hacer declaraciones sobre este tema.

Tan sólo la responsable de personal manifestó que "se trata de un asunto interno de la empresa y lo está llevando nuestro abogado. No damos más información".

Los jóvenes y las mujeres de mediana edad son los colectivos más afectados por el 'mobbing', dice Piñuel.

Europa Press 25.04.2002

Los dos colectivos más afectados por el 'mobbing' --acoso psicológico en el trabajo--, son los jóvenes menores de 30 años y las mujeres.

Estas conclusiones se desprenden de la conferencia "El acoso psicológico en el trabajo. Una mirada de género", que ofreció hoy el director de la investigación Cisneros sobre el 'mobbing', Iñaki Piñuel, en el Colegio de Abogados de Barcelona.

Una diferencia entre España y el resto de Europa, según diversos estudios, es la edad de la víctima. Piñuel explicó que "el grupo más prevalente son los jóvenes menores de 30 años y con una situación laboral precaria" y que están acosados por personas de más edad y que "pretenden librarse de un posible competidor".

'MOBBING' VERTICAL

El otro colectivo más hostigado "son las mujeres de mediana edad y con una alto grado de vulnerabilidad", según Piñuel, quien añadió que en dos de cada tres casos, el 'mobbing' es vertical, es decir, es un acoso de los jefes hacia sus subordinados.

Las mujeres que sufren con mayor frecuencia el acoso psicológico suelen ser personas innovadoras y que quieren superarse y, por lo tanto, "son percibidas por sus compañeros como una amenaza", según Piñuel, que añadió que "frecuentemente el agresor es un mediocre profesional que no soporta que una mujer esté en un cargo superior".

Iñaki Piñuel quiso poner de manifiesto durante la conferencia la diferencia entre lo que es el 'mobbing' y los conflictos que pueden ser puntuales.

"El acoso psicológico no es tener un mal día en el trabajo, estar estresado, llevarse mal con un compañero o tener un jefe demasiado perfeccionista", explicó, y aseguró que estas situaciones comunes no suponen un acoso psicológico.

El director de la investigación Cisneros explicó que el 'mobbing' es "la continuidad en el tiempo de hostigaciones siempre hacia la misma persona y con una intencionalidad perversa y que hace que la víctima sufra un daño psicológico".

Para Piñuel, las familias de las personas que sufren el 'mobbing' son víctimas secundarias. "La víctima del acoso sufre alteraciones del sueño durante años lo que supone un cansancio físico y emocional en el trabajo, que genera un estado de irritabilidad extrema y que llega a afectar a su pareja, hijos y amigos", concluyó.

El acoso psicológico no será falta laboral.

MADRID.– El Congreso de los Diputados rechazó ayer, con los votos en contra del PP y sus socios de Gobierno, tomar en consideración una proposición de ley presentada por IU, en la que se proponía incluir dentro del Estatuto de los Trabajadores la figura del acoso psicológico como una infracción laboral muy grave, similar al acoso sexual.

El argumento dado por PP, CiU y PNV para rechazar esta proposición de ley, que contó con el apoyo del PSOE, fue que si el Estatuto incluyera este tipo de acoso, tal y como lo define IU, se crearía inseguridad jurídica debido a la dificultad de probar los hechos.

IU definía este acoso como la realización de «diversos procedimientos insidiosos de destrucción, de forma repetida, por parte de una persona contra otra».

3º diplomatura en relaciones laborales

13