

El Norte de Castilla Castilla León General Diaria	Tirada: 58.892 Difusión: 50.270 (O.J.D) Audiencia: 242.000 08/05/2011	Sección: - Espacio (Cm_2): 862 Ocupación (%): 100% Valor (€): 2.130,00 Valor Pág. (€): 2.130,00 Página: 106	
	Imagen: Si		

La silenciosa amenaza del acoso laboral

El 'mobbing' puede aparecer en un entorno de trabajo sin hacer ruido, pero hay medidas para luchar contra él con la ley en la mano

RECURSOS HUMANOS

de E. GÓMEZ DE LAS HERAS

Fue el psicólogo alemán Heinz Leymann quien acuñó por primera vez el término 'mobbing'. Procede de la voz inglesa 'mob', que significa asediar, maltratar o regañar, y lo empleó para referirse a un acoso psicológico sufrido en el ámbito laboral. Leymann estableció que, para que se trate de auténtico 'mobbing', el acoso ha de ser ejercido por una persona de rango jerárquico superior o por un grupo de personas del mismo nivel que el acosado, de forma sistemática y con una frecuencia de, al menos, una vez por semana. Puede consistir en simples -pero recurrentes- ataques verbales, en agresiones físicas o en actos más sutiles -y, por tanto, más difíciles de detectar-, como la denigración del trabajo de la víctima. Actualmente, el Ministerio de Trabajo distingue tres clases de violencia laboral psicológica: sexual, moral -no necesariamente por parte de un superior- y discriminatoria, es decir, por cuestiones raciales, sexuales, religiosas...

Para el propio Heinz Leymann, existen una serie de factores que favorecen la aparición de este tipo de conductas. Una cultura organizativa que apruebe este comportamiento o no lo reconozca como problema es el caldo de cultivo idóneo para que un miembro del equipo sea atacado por sus compañeros. Además, según Leymann, «el empleo inseguro, los cambios repentinos en la organización y las malas relaciones entre el personal y la dirección -o bien entre compañeros- son otros de los aspectos que favorecen el acoso psicológico en el lugar de trabajo».

Desde el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), aseguran que algunos de los factores que también potencian la aparición del 'mobbing'

son «las malas relaciones, basadas en la falta de respeto, la envidia, la rivalidad o los celos; unos niveles extremos de exigencia laboral, la falta de valores comunes, los estilos de supervisión autoritarios y, aunque tiende a ser un factor menospreciado, los flujos pobres de información».

Acosadores y acosados

El especialista en recursos humanos y peritaje psicológico José Manuel Susaeta advierte de las terribles consecuencias que puede tener el 'mobbing' para quien lo sufre. «En la mayoría de los casos, las víctimas de acoso psicológico en el ámbito laboral presentan manifestaciones psicosomáticas leves y cuadros de estrés, pero en ocasiones, bien a causa de la intensidad o duración del acoso, o bien por una situación particular de la víctima, llegan a darse daños psíquicos importantes, como ansiedad o depresión», explica.

Para Susaeta los daños psicológicos sufridos por quien sufre acoso laboral pueden derivar en consecuencias físicas: «En estos casos, son frecuentes los problemas digestivos, el dolor generalizado y los trastornos del sueño. Después, por supuesto, están las consecuencias sociales que el 'mobbing' tiene para la víctima; el aislamiento y los problemas familiares son las más habituales».

El INSHT destaca una serie de medidas preventivas

El caldo de cultivo es una organización que aprueba o no reconoce estos comportamientos

La participación activa del superior es esencial para detectar el acoso



En ocasiones, el acoso se alienta en empresas permisivas con estos comportamientos.

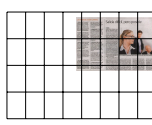
de cara a evitar situaciones que puedan derivar en casos de acoso psicológico en el trabajo. Dependen, en general, del empresario, y pasan por el establecimiento de un compromiso ético -que se transforme, con el paso del tiempo, en un protocolo formal- en el que se sienten las bases de las relaciones profesionales y personales entre los trabajadores. También, de la observación constante de las dinámicas sociales de los empleados -como la formación de clanes, las tensiones permanentes entre miembros del equipo, el absentismo creciente, etc.-, y un significativo aumento de la información, la transparencia y la participación activa de los trabajadores en las distintas áreas funcionales que conforman la empresa.

Superiores implicados

En este sentido, José Manuel Susaeta apunta que «la participación activa del empresario, director de área o supervisor es esencial para detectar y poner freno al acoso laboral. Este debe permanecer alerta de las relaciones entre compañeros y, sobre todo, entre los mandos intermedios y los empleados, ya que en muchas ocasiones son ellos quienes fomentan, potencian o desarrollan el acoso».

Según Susaeta, una buena pista que ayuda a identificar un comienzo de 'mobbing' es detectar la asignación de tareas inútiles. «Estamos acostumbrados a ver cómo una serie de compañeros acosa a otro diciéndole a un superior que no cumple las expectativas, que no rinde en su puesto o desprestigiándole de un modo u otro. Pero asignarle tareas extremadamente difíciles, con el convencimiento de que no será capaz de realizarlas, o bien asignarle cometidos inútiles, que no sirven para nada excepto para restarle tiempo de trabajo efectivo, también son claros ejemplos de 'mobbing'», explica.

A pesar de todo esto, según un reciente informe del sindicato UGT, solo el 6% de las empresas tiene puestas en marcha las medidas necesarias para prevenir las situaciones de violencia o acoso en el trabajo. Por ello, han elaborado, junto con el INSHT, un informe llamado 'Protocolo sobre acoso laboral. Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral', que pretende implementar paulatinamente en las empresas españolas los mecanismos necesarios para prevenir y combatir el 'mobbing'. Según fuentes del sindicato, «la crisis económica que vivimos está potenciando la aparición de nuevas y más peligrosas formas de acoso psicológico y violencia en el trabajo».

El Norte de Castilla Castilla León General Diaria	Tirada: 58.892 Difusión: 50.270 (O.J.D) Audiencia: 242.000 08/05/2011	Sección: - Espacio (Cm_2): 453 Ocupación (%): 52% Valor (€): 1.119,33 Valor Pág. (€): 2.130,00 Página: 107	 Imagen: Si

LAS FASES DEL ACOSO LABORAL

► **Seducción.** El acosador trata de atraer a la futura víctima hacia sí. La considera una amenaza y, conforme a ello, trata de anularla y convertirla en parte de su clan antes de dar comienzo a las hostilidades.

► **Comienzo.** El daño psicológico empieza de forma sutil, con pequeños actos hostiles y menosprecios personales y profesionales difíciles de detectar para un tercero.

► **Trascendencia.** Es la fase clave. El entorno laboral determinará la duración final y la gravedad del 'mobbing', al ponerse de un lado o de otro.

► **Contagio.** Unos compañeros se unirán al líder del acoso, tomando parte activa de las humillaciones, y otros se limitarán sin más a contemplar la escena con indiferencia.

► **La empresa.** El papel de la organización es esencial. En ocasiones se detectará el acoso y se tomarán medidas para poner a salvo a la víctima; en otros momentos, la empresa dejará actuar libremente al acosador; y, en el

peor de los casos, es la propia empresa la que ha tomado la iniciativa de hacerle la vida imposible a un trabajador.

► **Marginación.** El acosador ha creado en torno a su figura una camarilla. La víctima se encuentra excluida de las pequeñas rutinas del personal y ve cómo aumenta la sensación entre sus compañeros de que todo es culpa suya por no integrarse.

► **Abandono del trabajo.** Llegados a este punto, es muy común que el acosado se sienta absolutamente desbordado por la situación. En esos casos, el absentismo resulta cada vez mayor.

► **Recuperación.** En condiciones normales, tarde o temprano algún superior, compañero o persona ajena a la empresa se da cuenta del infierno que vive la víctima y acude en su ayuda.

► **Enfermedad de por vida.** En casos extremos, nadie ayuda a la víctima y ésta se sume en una depresión crónica que, a la postre, le llevará a perder el trabajo.

Salida difícil, pero posible

■ E.G.H.

Iñaki Piñuel y Zabala, autor del libro 'Mobbing: definiendo el acoso en el trabajo' reconoce que, aunque en una medida muy pequeña, hay personas que rompen el bloqueo que les produce el 'mobbing' mediante un acto violento o agresivo. «Estas formas de terminar con una situación de acoso psicológico mediante la agresión son extremadamente raras. Afectan tan solo al 1% de los casos. Lo más frecuente es que, con el tiempo, las víctimas de 'mobbing' entren en una creciente paralización que las lleve a la indefensión, fuente posterior de la mayor parte de los cuadros psicológicos que suelen producirse a consecuencia del daño recibido», argumenta.

Sin duda, la salida más razonable y práctica de esta desagradable situación de acoso es la denuncia a las autoridades. Desde finales del pasado año, existe un marco jurídico reforzado para luchar contra el acoso en el trabajo. La Ley 5/2010, de 22 de junio, efectúa una serie de reformas sobre el Código Pe-



La ley habilita posibilidades para poner fin a este tipo de abusos laborales.

laboral o funcional y prevaleciendo de su relación de superioridad realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso para la víctima». La 'buena noticia' es que ahora ya no solo el acoso se-

xual es considerado delito, pero la 'mala' es que para que el acoso sea considerado 'mobbing' y, por tanto, acto delictivo, ha de venir de un superior. Queda, de este modo, un vacío legal en lo referente al acoso psicológico que se sufre por parte de un grupo de compañeros.