



MOBBING: Una triste realidad "que se sufre en silencio"

Octubre-2005

El **acoso moral en el trabajo** es una triste realidad "que se sufre en silencio". Según un estudio de la Universidad de Alcalá de Henares, un 11,4 % de los españoles son víctimas de acoso laboral o mobbing. (Esto quiere decir 1.671.956 personas trabajadoras).

Los acosadores suelen ser, mayoritariamente mandos, aunque puede darse también a nivel horizontal, entre los propios compañeros (a menudo con la aquiescencia del jefe) y también en sentido ascendente, aunque no es lo habitual al no existir relación de poder.

Actos de hostigamiento por acción (gritos, insultos, humillaciones en público o privado, etc.) o por omisión (restricciones del uso de material o equipos, prohibiciones de acceso a informaciones necesarias para el trabajo, etc.) son posibles.

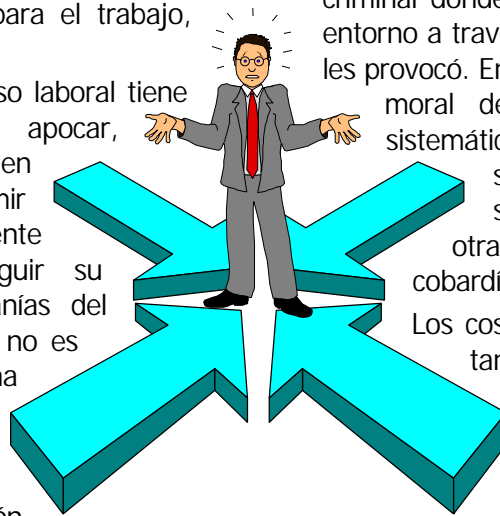
Según los expertos, el acoso laboral tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, amedrentar y, en definitiva, consumir emocional e intelectualmente al acosado para conseguir su desaparición de las cercanías del acosador. El acoso laboral no es casual, sino que tiene una causa. Una voluntad perversa dirige sus esfuerzos a la consecución de un objetivo: la destrucción de la víctima.

El perfil psicológico de la víctima, tal como indica el profesor Iñaki Piñuel, de la Universidad de Alcalá de Henares, en su libro "Mobbing, cómo sobrevivir al acoso laboral", sería el de una persona justa, íntegra, con una elevada ética, honradez y rectitud y con un alto sentido de la justicia. Con autonomía, independencia de juicio e iniciativa propia, dotada de una notable o extraordinaria capacidad para su trabajo, podría ser "popular" en la organización, dotada de carisma y capacidad de liderazgo informal dentro del grupo. Son personas altamente cooperativas que suelen trabajar bien en

equipo, con elevada capacidad empática, con situaciones personales o familiares positivas y satisfactorias.

Por el contrario, y siguiendo al mismo autor y obra, el perfil del acosador suele ser el de un individuo consciente de su propia mediocridad, con sentimientos de inadecuación que suelen proceder de psicopatías, paranoia, trastornos narcisistas... que le llevarán a la compulsión por hacer desaparecer de su entorno aquellos estímulos que les provoquen sentimientos patológicos de amenaza, esto es, la eliminación de la víctima. El acosador, o la "banda" que puede acompañarle en el acoso, normalmente tiene un pasado de "asesino" en serie, con "cadáveres en el armario", esto es, un pasado criminal donde ya "eliminó" a personas de su entorno a través de la destrucción psíquica que les provocó. En muchas ocasiones la corrupción moral del hostigador le lleva al uso sistemático de la mentira y de la calumnia, si con ello obtiene beneficios y no se pone en riesgo, porque esa es otra característica del acosador, la cobardía.

Los costes que estas prácticas generan tanto a la propia empresa como a la sociedad se podría resumir como: una reducción de la eficacia y la productividad, la sustracción a la empresa de personal realmente capacitado; la disminución de la calidad en la atención a los clientes y del producto final, con los consiguientes efectos sobre la imagen y credibilidad social de la empresa, disminuyendo sus clientes; el tiempo de trabajo perdido en bajas laborales, enfermedades, accidentes e incapacidades; el coste de las bajas en el sistema público de la Seguridad Social (muchas depresiones son diagnosticadas como enfermedad común sin tener en cuenta su verdadero origen laboral); el tiempo de dedicación de los profesionales de los servicios de prevención y/o sanitarios de la empresa o públicos etc.



Todo ello supone un coste inadmisibles en una empresa que pretenda ser mínimamente eficiente y eficaz en la competitiva sociedad actual. Esto no es admisible para cualquier organización que tenga ánimo de supervivencia el tolerar individuos que satisfagan sus miserias personales aniquilando a los trabajadores que crea que le puedan "hacer sombra".

En todo proceso de acoso, incluso los profesionales (Médicos, Psiquiatras y Abogados) te pueden etiquetar de "paranoico" y presentan en general, gran dificultad en entender tus percepciones porque no tienes pruebas, no puedes demostrarlo. Esto te genera mucha angustia, más presión psicológica de la que ya estás soportando en el mismo ambiente laboral. Tus compañeros hacen oídos sordos y miran para otro lado, porque tienen miedo a que pueda ocurrirle algo a ellos y no te apoyan, aunque lo vean claramente. Te sientes solo, acorralado en el trabajo, y sin ayuda, ni comprensión de nadie, nadie se acerca a ti a decirte: "te comprendo, sé por lo que estás pasando, no hay derecho..." , La mayoría de las veces el afectado se autoculpabiliza de su situación y no se da cuenta de que está sufriendo acoso moral hasta muy tarde, cuando ya está casi destruido psicológicamente y ha recurrido a algún profesional de la salud (sobre todo personal de los Centros de Salud Mental, a los que han sido derivados por sus Médicos de cabecera), o algún conocido que sabe que sufre o ha sufrido lo mismo, que son los que le hacen caer en la cuenta de que está siendo víctima de acoso psicológico o mobbing.

Cuando el trabajador se atreve a denunciar su situación entra en una suerte de segunda victimización, haciendo recaer sobre él el peso de pruebas psicológicas y psiquiátricas que normalmente nunca se exigen a quien realmente es el causante del daño, al acosador. Esta situación de desamparo se ve, en la mayor parte de las veces, refrendada por los Profesionales de algunas Mutuas que, siguiendo las directrices de éstas, evitan extender bajas laborales por este motivo y son derivadas sistemáticamente al Sistema Público de Salud, en clara connivencia en algunas ocasiones entre mutuas y empresas para beneficio de ambas y en perjuicio siempre del propio trabajador, y eludiendo la responsabilidad que ambas instituciones tienen en la protección a la salud de éstos.

Para el tratamiento de esta lacra laboral sólo existe un camino a seguir:

En primer lugar, una declaración formal por parte de la Empresa de mantener una tolerancia cero con todo tipo de acoso laboral. En segundo lugar, una actividad preventiva correcta valorando situaciones subyacentes e incluyendo los riesgos psicosociales en las evaluaciones realizadas.

En tercer lugar, el establecimiento de un protocolo que, garantice la confidencialidad y permita el diagnóstico y la valoración de todas las situaciones existentes.

Proteger a la víctima y actuar contra el acosador, con las medidas disciplinarias que fuesen necesarias.

<p>Tu mejor garantía:</p> <p>AFILIAR-TE</p> <p>Entregala a tus representantes de CC OO o enviala al fax:</p> <p>93 310 71 17</p>	FICHA DE AFILIACIÓN			FECHA ____ / ____ / ____	
	nombre y apellidos		DNI		
	dirección		CP	localidad	
	centro de trabajo		teléfono de contacto		
	Domiciliación bancaria:				
	banco/caja	sucursal	D C	núm. de cuenta	
		firma:			