

● Convivimos: El Mobbing laboral y sus consecuencias

Mónica Mendoza en <http://emprendedoras.com/article599.html>

Hace pocas semanas pudimos leer en prensa cómo, por vez primera en España, un juzgado imponía una multa a un funcionario por *mobbing* o acoso laboral. Suecia fue el primer país en legislar sobre el acoso laboral en 1983, tipificándolo como delito. En nuestro país, la primera sentencia sobre acoso laboral del Tribunal Supremo se emitió el 23 de Julio de 2001.

Definición de mobbing

El *mobbing* o también llamado psicoterror laboral en el trabajo es **“una situación en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica externa, de forma sistemática** (definición estadística: al menos, una vez por semana), **durante un tiempo prolongado** (definición estadística: al menos durante seis meses), **sobre otra persona en el lugar de trabajo”**.

¿En qué consiste el psicoterror laboral?

“El Psicoterror en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes.”

Como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social.

Muchos estudiosos explican el origen del *mobbing* en el deseo intrínseco de poder que tenemos las personas, llegando a haber una mezcla explosiva cuando, en muchas ocasiones, a este deseo se le unen emociones intensas tales como la envidia.

¿Cuál es el perfil del acosado?

El perfil del acosado responde al de una persona (se ha encontrado un mayor porcentaje en mujeres), de entre 35 y 45 años, brillante, preparada, responsable, trabajadora, sociable y colaboradora.

¿Cual es el perfil del acosador?

El acosador, bajo una apariencia externa de seguridad y firmeza, suele ser una persona insegura, temerosa de perder su puesto de trabajo y capaz de hostigar sutilmente al acosado a lo largo del tiempo.

¿Qué conductas incluye el mobbing?

El acosador ridiculiza al acosado, y no solo su trabajo, también su forma de vestir, estilo de vida, su voz, gestos...

Cuando el acosador tiene un rol en el trabajo superior al acosado, éste le asigna tareas demasiado complejas para su titulación, o bien demasiado simples y repetitivas, ocultándole información importante e incluso variando la información sin criterio y de manera continua, diciéndole un día una cosa, y otro día otra, con lo cual cargos superiores al acosador reciben un *input* negativo del trabajo y la capacidad que en realidad tiene el acosado.

El acosador esconde información relevante al acosado, y favorece a otros empleados en presencia de la "víctima" fomentando en su interior un sentimiento de injusticia y desigualdad que muy probablemente le traerá repercusiones en su vida personal. (ansiedad, depresión, irritabilidad, frustración...etc.).

¿Qué hacen las empresas?

En la actualidad las empresas no están del todo preparadas para abordar una situación de *mobbing*, y la mayoría de las veces, ni las reconocen, llegando incluso a veces a despedir a la persona acosada por considerarla injustamente no preparada para el cargo, y otras tomando parte conciliadora, algo que suele llevar a empeorar el problema.

Hay una serie de factores que pueden empeorar e incluso fomentar el *mobbing*: empresas con poco apoyo por parte de los superiores, mala organización del trabajo y mala comunicación de superiores a subordinados, aparición de líderes espontáneos y sin preparación o perfil adecuado para el cargo...etc.

Es curioso, y a la vez lamentable, observar cómo, personas llenas de vida y empuje, acaban sufriendo episodios depresivos, accesos de llanto en el propio trabajo, crisis de ansiedad, estrés... todo esto mientras un sentimiento de impotencia les llena al verse incapaces de controlar su entorno laboral.

Son testigos en primera persona, (mientras se hace mella en su autoestima), de cómo se tergiversa la realidad, de cómo se transmite a sus superiores una imagen distorsionada de su persona, competencia y profesionalidad, transmitiendo ser una persona inestable e insegura e incluso llegando muchas veces a pensar que es incompetente, poco preparada para el cargo o "problemática" sin serlo en absoluto.

De mientras...observa cómo el acosador, que es consciente de sus propias carencias (a veces falta de competencia para sus tareas, poca seguridad en sí mismo, poco trabajador, poca constancia...), dispone de suficiente habilidad como para transmitir lo contrario, mientras suplimenta sus errores a base del esfuerzo y trabajo del acosado o sus subordinados.

El entorno social del acosado también padecerá las consecuencias del mobbing, ya que convivirán con una persona a la que quieren y la verán triste, amargada, desmotivada, sin expectativas ni ganas de trabajar. La depresión está cerca.

Veamos brevemente qué normativa hay al respecto...

Ley de Prevención de Riesgos Laborales

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales nos dice que "es obligación del empresario la prevención de los riesgos laborales garantizando " una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo", adoptando en el marco de sus responsabilidades " cuantas medidas sean necesarias " para tal fin, siguiendo un sistema de gestión y planificación de las actividades preventivas. Art.14.

Jurisdicción Penal

El trabajador podría emprender acciones frente al agresor, bien sea el propio empresario, su representante u otro trabajador, ya sea por coacciones, amenazas, u otros delitos tipificados en nuestro Código Penal.

Jurisdicción Civil

Se podrían entablar acciones de responsabilidad extracontractual frente al agresor o el empresario de éste si es que perteneciera a empresa distinta a la del agredido.(artículos 1902 y 1903 del Código Civil), ya que: " el que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado".