

Empleo

El **acoso psicológico en el trabajo, o mobbing, afecta en España a más de 2 millones de empleados.** Los jefes, y a menudo los propios compañeros, inician contra la víctima una **persecución difícil de demostrar** en los tribunales, por lo que la mayoría de **afectados acaban por huir de la empresa**

CUIDADO CON LOS MATONES

Nuria Peláez

A acudir cada día a trabajar suele ser una engorrosa obligación para muchas personas, pero para algunas puede constituir un auténtico infierno. El acoso psicológico en el trabajo, o mobbing, afecta en España a unos 2,3 millones de empleados según la Organización Internacional del Trabajo. Los expertos alertan que la desaceleración económica puede traer un aumento de casos, ya que el acoso puede convertirse en un recurso para reducir plantilla.

El jefe o superior jerárquico es el autor del acoso laboral en la gran mayoría de los casos: es lo que se denomina mobbing descendente. El psicólogo Iñaki Piñuel, profesor de la Universidad de Alcalá de Henares y autor de diversos libros sobre el mobbing, distingue tres tipos de acosadores: los psicópatas organizacionales, los narcisistas y los directivos paranoicos.

La mayoría de los jefes que acosan a un subordinado responden al perfil del psicópata organizacional. "Son personas que no tienen remordimientos a la hora de acosar -explica Piñuel-, y su intención es eliminar a un empleado al que consideran un adversario". Los acosadores con un perfil narcisista,

La mayoría de víctimas se van de la empresa o pactan un despido y renuncian a la vía judicial

por su parte, "desarrollan una técnica de hostigamiento porque tienen un complejo de inferioridad y se sienten amenazados por la víctima". En cuanto a los directivos paranoicos, utilizan el mobbing como un arma de defensa porque se imaginan que los demás tienen algo personal contra ellos. Y es que según este psicólogo, llegar a un cargo ejecutivo puede desequilibrar a más de uno: "La persona que ac-

cede al poder se vuelve especialmente desconfiada y paranoica y esto le hace ver potenciales ataques en cualquier actuación inocua de sus subordinados".

Aunque la imagen más común del mobbing es la de un jefe tirano que hace la vida imposible a un empleado, en muchos casos el acoso es horizontal, es decir, son los propios trabajadores quienes persiguen a un compañero. "En este caso los acosadores suelen ser narcisistas que se sienten amenazados por un colega, normalmente por envidia -señala Piñuel-. Es una reacción común en un mundo laboral tan competitivo como el actual".

El mobbing ascendente, es decir, el acoso a un superior por parte de los subordinados, es la situación menos frecuente aunque

también se registran casos. Según Piñuel, las víctimas suelen ser "jefes que aterrizan en una empresa de cierta corrupción, donde los empleados tienen un estatus que no quieren perder y reaccionan acosando al recién llegado que pretende imponer orden". En este caso, el acosador no suele ser una sola persona sino la unión de diversos trabajadores que hacen fuerza común contra su jefe. Todas estas situaciones afectan al ambiente, la productividad y la imagen de la empresa, pero sin embargo la gran mayoría no cuenta con políticas de prevención específicas ni protocolos de cómo actuar si se detecta un caso de mobbing.

Aunque no se trata de un problema nuevo, la aparición en los medios de comunicación de nu-

merosos casos de acoso psicológico ha creado una mayor conciencia social sobre este fenómeno. "Ahora todo el mundo sabe qué significa el mobbing -explica Joana Prada, presidenta de la asociación CLAM Contra el Acoso Moral en el Trabajo-. La sociedad ya está concienciada, pero las barreras nos las encontramos en el ámbito médico y jurídico". De hecho, los problemas para demostrar el mobbing ante un juez hacen que sólo una de cada diez víctimas denuncien su caso.

Una de las pruebas que deben conseguir los afectados es un certificado médico. "Tienes que demostrar que tu depresión, angustia o ansiedad está relacionada con tu trabajo, pero si tienes cualquier otro problema personal en casa lo achacarán a eso. ¿Y quién

no tiene algún problema personal?", señala Prada. Además, las víctimas deben recabar pruebas físicas que demuestren el acoso, por ejemplo e-mails donde el acosador les insulte o humille. "En trabajos de tipo burocrático esto es relativamente fácil de conseguir -advierte la presidenta de CLAM-, pero por ejemplo una peluquera que trabaje a solas con una jefa que le hace la vida imposible difícilmente podrá reunir pruebas de este tipo".

El tercer obstáculo que deben sortear las víctimas de mobbing para que su denuncia tenga futuro es conseguir el testimonio de algún compañero, pero muchos no se atreven por miedo a represalias y por temor a ser los próximos "escogidos" como víctimas del acoso. Prada asegura incluso que, aunque se trate de un caso típico de mobbing descendente, con frecuencia los colegas de la víctima acaban convirtiéndose en cómplices del acosador: "Llega un momento en el que tus propios compañeros te hacen también el vacío y es difícil que declaren por ti".

Así lo comprobó Pilar, de 57 años, que prefiere ocultar su verdadero nombre. Desde hace 20 años es profesora de una universidad privada barcelonesa y directora de un centro de investigación y en el 2002 empezó a sufrir mobbing por parte de un supe-

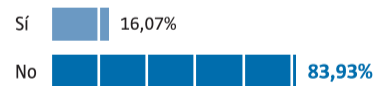
Aunque el acosador sea el jefe, muchos compañeros también aíslan a la víctima por temor a represalias

rior. "Empezaron por no convocarme a las reuniones -recuerda-, me aislaron en una sala y me impidieron recibir e-mails, cartas o llamadas del exterior: hace años que no recibo ni una invitación para un congreso". Los proyectos de investigación que dirigía fueron asumidos por otras personas, sin su consentimiento. "El resto de profesores miraban para otro lado", denuncia.

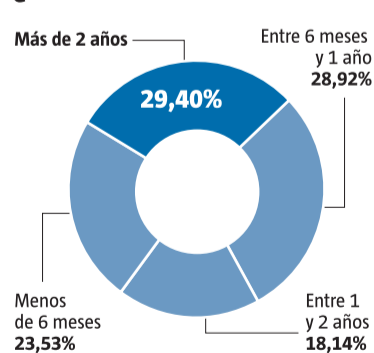
Pilar cayó en una depresión

¿HA SUFRIDO MOBBING?

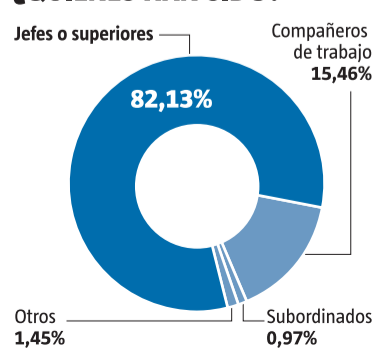
| Porcentaje en los últimos 6 meses |



¿DESDE CUÁNDO LO SUFRE?



¿QUIÉNES HAN SIDO?



Fuente: Barómetro Cisneros. Universidad de Alcalá

LOS COMPORTAMIENTOS

| Comportamientos de mobbing más frecuentes |

- Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna
- Rebajar al trabajador asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales
- Ejercer una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo
- Desvalorar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros
- Evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada
- Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes
- Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona
- Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables
- Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior
- Ningunear, ignorar, excluir o hacer el vacío, fingir no verle o hacerle invisible
- Intentar desmoralizar o desanimar a la persona
- Desestabilizar emocionalmente a la persona para hacerla explotar

¿LO HA PRESENCIADO?

| Ha presenciado en su trabajo mobbing contra otros trabajadores |



Víctimas con pocas opciones

Los trabajadores que sufran mobbing pueden acudir a las asociaciones de víctimas, a los Centros de Seguridad y Condiciones de Salud en el Trabajo y a las Unidades de Salud Laboral de la Generalitat. Las víctimas deben presentar una primera reclamación por escrito ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa o, en su defecto, al comité de empresa o al delegado de personal. También pueden pedir la actuación del Síndic de Greuges o poner una denuncia ante la Inspección de Trabajo. José Antonio González, abogado del Colectivo Ronda, explica que la mayoría de afectados pactan un despido con la empresa, a menudo indemnizado con más de 45 días por año trabajado para compensar los perjuicios. Esta opción es inviable para los afectados de la Administración Pública, que como alternativa pueden solicitar un traslado. La última opción es recurrir a la vía judicial: el mobbing no está aún recogido como delito penal, pero si la víctima cuenta con pruebas puede conseguir una indemnización por daños y perjuicios.

LA VANGUARDIA

Colectivo vulnerable

90%

de las embarazadas

sufre algún tipo de mobbing de su empresa para que dejen el trabajo y el 25% son despedidas, según un estudio de la Fundación Madrina

No sólo hace mobbing el jefe

Ocho de cada diez casos de acoso tienen su origen en el superior, pero a veces son los propios compañeros quienes persiguen a un colega

Acoso al funcionario

60%

de las bajas por

depresión que se producen en la Administración pública se deben al mobbing. Su caso es más complejo porque no pueden pactar un despido



Aislar físicamente a la víctima e impedirle el contacto con sus compañeros o con el exterior es uno de los comportamientos típicos en los casos de mobbing descendente

REUTERS

reactiva, los médicos reconocieron que se trataba de un claro caso de mobbing y le dieron la baja. A los dos días la universidad le envió una carta de sanción grave y a los tres meses de estar de baja le despidieron por burofax. Denunció, ganó la sentencia y, en lugar de llegar a un acuerdo económico como le recomendaba su propio abogado, optó por reincorporarse a su puesto. El acoso no hizo sino empeorar, ante la indiferencia de muchos de sus compañeros. "Al principio muchos profesores ni siquiera me saludaban, por miedo. Durante mucho tiempo tuve que desayunar y comer sola a diario en la universidad". Pilar interpuso una segunda demanda, aunque esta vez aceptó un acuerdo: actualmente disfruta de un permiso retribuido de dos años, pero aún visita la universidad de vez en cuando y tiene previsto reincorporarse a su puesto cuando se le acabe.

Pilar es una apasionada de su trabajo y se niega a abandonar la docencia, pero su caso es excepcional porque la mayoría de víctimas de mobbing optan por huir de la empresa. "Nosotros recomendamos a la mayoría de afectados que negocien con la empresa un despido para irse -reconoce Joana Prada, presidenta de la asociación CLAM-. Lo mejor es mar-

char porque el mobbing es una espiral muy difícil de parar".

Éste es precisamente el objetivo de los acosadores: desgastar psicológicamente a la víctima hasta que abandone su puesto. Un estudio de las universidades canadienses de Manitoba y Queen's demuestra que las víctimas de acoso laboral tienen más probabilidades de dejar su trabajo que las víctimas de acoso sexual. Sin embargo, el acoso sexual está socialmente peor visto por lo que sus víctimas encuen-

Entre el 10% y el 15% de los suicidios que se cometen en España tiene su origen en algún tipo de mobbing

tran más apoyo que las que sufren mobbing. "El acoso laboral suele terminar en el 90% de los casos con la salida de la persona de la organización -señala Iñaki Piñuel-, a veces con intentos de suicidio o suicidios consumados como resultado final". De hecho, el psicólogo calcula que entre un 10% y un 15% de los suicidios que se producen en España tienen su origen, directo o indirecto, en una situación de mobbing.

ENTREVISTA

"Ni tu familia llega a entenderte"

¿Cómo empezó todo?

Desde que entré en la empresa vi que había un trato muy despectivo hacia los empleados y especialmente por parte de la jefa de ventas. Junto con otros compañeros me presenté para formar parte del comité de empresa, pero entonces el acoso y derribo fue total. Casi todos los miembros del comité optaron por marcharse de la compañía y a mí me amenazaban y me enviaban pliegos de cargos criticando mi trabajo, hasta que me despidieron.

¿Qué hizo usted entonces?

Profesionales de la Inspección de Trabajo me hicieron un estudio y concluyeron que se trataba de un caso de mobbing. Denuncié a la empresa y gané el juicio: el despido fue declarado nulo con incorporación inmediata y la empresa fue condenada a pagarme una multa de 12.000 euros. Pero mi objetivo no era el dinero, sino recuperar mi orgullo y que una persona con la autoridad que tiene un juez sacase la



Cristina Méndez

COMERCIAL, 39 AÑOS

Lleva ocho años sufriendo mobbing por parte de su empresa, Canon, con la complicidad de sus propios compañeros. Ya ha ganado diversas sentencias

verdad a la luz.

¿Cómo fue la reincorporación?

Al volver no tenía mesa, ordenador ni teléfono y los compañeros ni me hablaban, por miedo.

De hecho, un jefe que me dio su apoyo fue despedido. Cogí una baja por depresión y a la vuelta ni siquiera me asignaron una zona de facturación, así que durante más de un año cumplía a diario con mi horario laboral pero no podía trabajar. Ahora me han asignado algunas zonas de mis compañeros, pero les permiten seguir facturando a mis clientes así que he perdido mis comisiones y por tanto ahora cobro mucho menos.

¿Cómo le ha afectado psíquicamente toda esta situación?

Al principio sufría mucha ansiedad, tenía miedo y no podía dormir. He tenido que coger varias bajas por depresión, dos de ellas durante más de un año, y aún estoy en tratamiento. Además mi vida personal se ha visto muy afectada, porque ni tu familia ni tu pareja llegan nunca a entenderte. Hay días en los que estás triste, otros días estás rabiosa: depende de cómo te haya ido la jornada y de las fuerzas con las que te hayas levantado aquella mañana.