

“MOBBING”

ACOSO PSICOLOGICO EN EL TRABAJO

Hablar de **Acoso Psicológico en el Trabajo**, o de lo que se le ha dado la denominación de la palabra anglosajona **“Mobbing”**, es hablar de una de las más graves amenazas para la salud de los trabajadores en el siglo XXI, especialmente para los empleados de las Administraciones Públicas.

DEFINICION

El Acoso Psicológico en el Trabajo es la identificación de una situación que conlleva una serie de conflictos personales, a priori intrascendentes, como el estrés laboral por exceso de trabajo, el tener un mal día, mantener un conflicto con algún compañero o aguantar a un jefe exigente o perfeccionista.

Muchas podrían ser las definiciones que se aplicarían sobre el Acoso Psicológico en el Trabajo, pero quizá se podría resumir en:

“Es la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato verbal, alterno o continuado (de forma sistemática) en el lugar del trabajo, buscando, con ello desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación/, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral, y así poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar de trabajo que ocupa”.

Con ello podemos llegar a una serie de postulados relacionados con esta agresión, que son los siguientes:

- 1º- **Que a esta Representación Sindical de CSI-CSIF, se dirigen Empleados Públicos de diversas Administraciones Públicas en el sentido de manifestar que sufren “Acoso Psicológico en el Trabajo”.**
- 2º- **Que evidentemente, sus testimonios son analizados, por**

equipos de psicólogos de que dispone este Sindicato.

- 3º- **Del análisis de sus quejas, se ha podido llegar a la convicción de que efectivamente, en determinados puestos de trabajo, se produce “Acoso Psicológico” lo que en términos científicos se denomina “MOBBING”**

Este tipo de conducta afecta a un gran número de personas y tiene como objetivo la destrucción personal y profesional de un empleado por parte de sus superiores o compañeros, mediante tácticas que dejan a la víctima graves secuelas psicológicas e incluso físicas; mediante métodos de aislamiento, humillación, desacreditación, difusión de rumores de su vida personal, atosigamiento de tareas absurdas, etc.

- 4º.- **Existe la posibilidad de una modificación de la Ley de Riesgos Laborales, de incluir el Acoso en el trabajo con la novedad de invertir la carga de la prueba, es decir, que sea el hostigador quien deba demostrar que no lo ha hecho. El Congreso de los Diputados está trabajando en este sentido.**
- 5º.- **El no atajar el problema, conlleva un elevado riesgo de padecer, entre otros, los siguientes trastornos: depresión, irritabilidad, fatiga crónica, insomnio, estrés postraumático, ansiedad, ataques de pánico, cambio de personalidad, dolores musculares, somatizaciones varias, etc.**
- 6º.- **Los rasgos característicos del hostigamiento psicológico, con una frecuencia de una vez o más por**

semana que se podrían concretar en los siguientes:

1. Mi superior se niega a comunicarse, hablar o reunirse conmigo.
2. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme, no me devuelven el saludo, o me hacen invisible.
3. Me chillan o gritan o elevan la voz para aturdirme.
4. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme con soltura y libertad.
5. Prohíben a mis compañeros/as o colegas hablar conmigo.
6. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mi manera malintencionada.
7. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, sistemáticamente no importa lo que haga.
8. Me acusan injusta o falsamente de errores o fallos inconcretos y difusos.
9. Se amplifican y dramatizan malintencionadamente esos errores.
10. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (Expediente disciplinario, traslado forzoso, despido, no renovación de contrato, etc.)
11. Controlan y supervisan mi trabajo de forma malintencionada para intentar “pillarme en un renuncio”.
12. Evalúan mi trabajo y desempeño sistemáticamente de forma negativa y sesgada.
13. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, y luego me acusan de no hacer nada o de ser perezoso.
14. Me asignan, sin cesar nuevas tareas sin dejar que termine las anteriores, y me acusan de no terminar nada.
15. Me asignan trabajos absurdos y sin sentido
16. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno.
17. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público, ante otros compañeros o ante terceros.
18. Intentan “buscarme las cosquillas” para “hacerme explotar”.

Estas y muchas más denuncias se reciben en este Sindicato, que con esta redacción pretendemos demostrar y no es otra cosa que **prevenir conductas de este tipo**, y en su caso, atajar las mismas, que obviamente se producen y que son causa y consecuencia de bajas laborales, especialmente depresivas, o falta de rendimiento en el trabajo.

ALGUNAS CONSIDERACIONES EN TORNO AL CONCEPTO DE ACOSO MORAL “MOBBING” QUE DEBEN SER TENIDAS EN CUENTA:

El “*Mobbing*” es una forma de agresión, consciente y organizada, desde un grupo y generalmente contra un individuo,. Al ser una agresión soterrada, NO EXPLÍCITA, de la que no se le da, a la persona agredida, ninguna oportunidad para su defensa.

Lo que se combate es la imagen personal y profesional. Tiene, en muchas ocasiones, graves repercusiones psicológicas, que pueden ocasionar trastornos de origen psicosomáticos, vulnerabilidad de los accidentes, etc.,, cuestiones estas fácilmente detectables por especialistas sanitarios. Constituye, por tanto, una cuestión digna de ser estudiada desde una perspectiva de Prevención de Riesgos Laborales.

Siendo este aspecto gravísimo, no es el único que nos importa. Es además una cuestión de justicia, de derechos y deberes recogidos en el Texto Constitucional: Algunos derechos que pueden verse vulnerados en una situación de estas características:

- A) Derecho a la integridad física y moral (Art. 15 de la Constitución).
- B) Derecho a la Libertad ideológica (Art. 16)
- C) Derecho al Honor, la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (Art.18)
- D) Derecho a obtener tutela específica de jueces y tribunales, sin que pueda producirse indefensión (Art. 24).

Consideramos que se practica indefensión por que se castiga al funcionario, en ocasiones con una pena que dura años o que afecta al resto de la vida laboral, condicionando sus legítimas aspiraciones al normal desempeño de su carrera profesional, sin que en ningún momento se le dé la oportunidad de defensa que hubiera tenido, de haber sido sometido a un expediente disciplinario.

El acoso moral o “**Mobbing**” no suele hacerse por escrito y ante registro, lo que no significa que no se pueda probar, existen indicios dignos de ser tenidos en cuenta:

1. La negativa reiterada a encomendar tareas a una persona, aunque siga cobrando el sueldo. **El trabajo del funcionario no es solo un deber, también es un derecho.**
2. El boicot claro y continuado a la normal evolución de su carrera profesional
3. La negativa a su trato “Normalizado”, dentro de sus cánones habituales de cortesía que deben regir las relaciones en un ambiente normal de trabajo: El aislamiento utilizado como castigo.
4. El grave deterioro de la imagen profesional.

Todos estos aspectos pueden probarse a través del peritaje realizado por personal técnico especializado en este tipo de problemas (Técnicos de Recursos Humanos, o en Relaciones Laborales, Psicólogos, etc.)

PERFILES DEL ACOSADO Y DEL ACOSADOR:

EL ACOSADO: El trabajador víctima de un acoso suele tener un elevado nivel de ética. Es honrado, recto, autónomo, con iniciativa, de alta capacidad profesional y popular entre los compañeros.

EL ACOSADOR: Aunque no siempre, suele ser con frecuencia un puesto directivo o dominante y responde a lo que el Catedrático de Psiquiatría González de Rivera ha dado en llamar “El mediocre Inoperante Activo”, con un gran complejo de inferioridad, con una baja personalidad psicológica, con alteración del sentido de la norma moral, con falta de sentido de culpabilidad, agresivo, compulsivo, mentiroso, con gran capacidad de improvisación, con tendencia a la apropiación de los signos externos de creatividad y mérito, con ansiada notoriedad, con intensa envidia hacia la excelencia ajena, el que procura destruir por todos los medios a su alcance.

MODUS OPERANDI:

La táctica utilizada en el “**Mobbing**” consiste en desgastar psicológicamente al empleado hasta conseguir que se autoexcluya. La víctima va deteriorándose profesional y psicológicamente hasta perder su capacidad de autoestima, luego cae en la depresión, enfermedades psicosomáticas, insomnio, alcoholismo, e, incluso, el suicidio (Se calcula que 1 de cada 5 suicidios es debido a esta causa).

Según describe el profesor González de Rivera en su artículo “el síndrome del acoso institucional”, las maniobras que el acosador utiliza para ejercer su presión sobre sus víctimas son las siguientes:

- **Someterle a acusación o insinuaciones malévolas.**
- **Aislarle de sus compañeros**
- **Desacreditar su rendimiento**
- **Desconsiderar su trabajo.**
- **Someter su salud física y Psíquica a una constante presión estresante.**

El segundo aspecto se relaciona con la colaboración y permisibilidad del resto de personal de la organización, e incluso de los superiores jerárquicos del acosador. La

persecución psicológica se suele realizar en medio de un sorprendente silencio e inhibición de los observadores, que, aunque conscientes del abuso e injusticia de la situación se abstienen de intervenir.

No es del todo infrecuente que individuos ambiciosos de escasa valía profesional aprovechen conscientemente la situación que les favorece al entorpecer o eliminar a un competidor mas cualificado.

COMO DEFENDERSE ANTE UNA SITUACION DE ACOSO EN EL TRABAJO:

Al margen de la actuación individual de cada una de las víctimas, abocadas a una situación de naufragio personal y profesional del que deben salir con ayuda y apoyo especializado, y reconstruir la autoestima y la autoconfianza perdidas, los Poderes Públicos han de intervenir legislando protección contra el **“asesinato psicológico”** de nuestros mejores recursos humanos.

Las Organizaciones Políticas Sindicales y Empresariales, a través de sus Departamentos de Recursos Humanos y Comités de Seguridad y Salud deben establecer protocolos de Seguridad y Prevención.

El Poder Legislativo debe identificar una tabla de comportamientos objetivos (Existen mas de 40 diferentes), lesivos para la salud laboral de los trabajadores y tipificarlos como delitos contra la salud laboral de los trabajadores en la reforma penal.

Pero lo más importante es no callarse. La famosa frase de las madres de la Plaza de Mayo **“LA UNICA BATALLA QUE SE PIERDE ES AQUELLA QUE SE ABANDONA”**, cobra una gran relevancia en la lucha contra el acoso y sus practicantes; de ahí la importancia de denunciar de una forma lo mas argumentada posible, con la mayor parte de testigos que se puedan aportar, y con determinación suficiente

para poder soportar un proceso largo y lleno de trabas.

Debe plantearse y conseguirse el compromiso de quien desempeña una jefatura en combatir activamente este tipo de situaciones. No basta con participar en el proceso, además ha de mantenerse una actitud enérgica para impedirlo.

RECOMENDACIONES DE CSI-CSIF:

Desde CSI-CSIF recomendamos seguir los siguientes pasos en caso de acoso o **“Mobbing”**:

- **Poner en conocimiento de su sindicato la situación que está sufriendo, para que éste actúe ante el Comité de Seguridad y Salud y Disciplina y Control.**
- **Cursar denuncia particular ante Disciplina y Control aportando el máximo de datos y de testigos.**

Si fruto de lo anterior se produce un desenlace satisfactorio para la víctima, acabaría el proceso, aplicándole al acosador una sanción disciplinaria tipificada en la Ley 30/84.

Por el contrario, si la empresa u Organismo Público decidiera archivar el caso dando una respuesta no satisfactoria para la víctima, se puede recurrir a:

- Denuncia Vía Administrativa.
- Denuncia ante el Defensor del Pueblo.
- Denuncia ante el T. Constitucional.
- Denuncia ante la Unión Europea.
- Todo ello con independencia de la publicación de estas irregularidades ante la opinión pública, que en todo caso debe ser opcional para el acosado.

Es necesario decir que en la actualidad, y fruto de la iniciativa de trabajadores afectados, se han dictado una serie de **sentencias positivas** que van abriendo el camino para que futuras denuncias tengan una jurisprudencia favorable.