

EXPANSIÓN Y EMPLEO

'Mobbing', cuando el trabajo martiriza

El acoso moral en el trabajo o 'mobbing' no es un fenómeno nuevo. Sin embargo, demostrar que se está siendo víctima parece ahora más sencillo que hace unos años.

Marián Lezaun / Madrid. Tener un enemigo declarado en el lugar de trabajo no se considera mobbing. Tampoco protagonizar una discusión acalorada con un superior o un compañero ni estar estresado y angustiado por la carga de trabajo. Para que haya un caso de auténtico acoso moral en el trabajo hay que tener pruebas que demuestren una voluntad persistente de daño a la víctima y una degradación evidente del profesional en su puesto. Además, hacen falta testigos que lo corroboren.

Más de trescientas sentencias han tratado el acoso moral en el trabajo en España, pero muy pocas han tenido un final feliz para la supuesta víctima –hay casos en los que el desgaste psicológico del acusado ha terminado en suicidio–, que no lo suele tener fácil para demostrar la situación que denuncia. Sólo en un proceso se ha reconocido la obligación de la acosadora a indemnizar a la víctima, ya que generalmente son las empresas las que terminan cargando con la responsabilidad.

Según el psicólogo y experto en mobbing, Iñaki Piñuel, que ejerció como perito en este caso, se trata de una sentencia pionera en España que, además, arroja un cambio de tendencia. "Erróneamente, en la mayoría de los pleitos anteriores por casos de mobbing, son las empresas las que se enfrentan a los tribunales, cuando el acosador es siempre una persona física y debe ser el responsable". Es por eso, también, que cada vez son más las compañías que, mientras no se establezca una regulación legal de este problema –como existe en Francia y en los Países Bajos–, han puesto en marcha protocolos establecidos para prevenir cualquier situación de acoso. La creación de estos protocolos obliga a las empresas a comprometerse en firme ante un supuesto caso y a los trabajadores a acatar las normas, por lo que la responsabilidad final siempre recae en estos últimos. Esta iniciativa está teniendo un desarrollo muy importante en el sector público, que es donde se registran más denuncias de acoso. Un estudio elaborado entre 4.200 funcionarios del cuerpo de técnicos de Hacienda, promovido por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria arroja que el 21 por ciento de los mismos padece mobbing. "Entre las conductas más reincidentes que se han denunciado se cuentan el aislamiento del profesional, la sobrecarga de trabajo, el corte de las comunicaciones, la desacreditación del empleado y las ofensas verbales y físicas", señala José María Cardona, abogado del bufete Sagardoy. Éste añade que "los tribunales también indican que hay acoso cuando al trabajador le dejan de asignar tareas o le ubican en dependencias insalubres".

Perfil

Para Piñuel, por regla general, existe tanto un prototipo de acosador como de víctima. "El primero responde a un perfil psicológico definido por su inseguridad y su vulnerabilidad; la víctima, en la mayoría de los casos, es un profesional válido, eficaz y que su superior ve como una amenaza", explica este psicólogo, que añade que el mobbing lo padecen hombres y mujeres en la misma proporción, aunque ellas acosan más a otras mujeres.

Según un estudio realizado por Piñuel en la Comunidad de Madrid, el acoso moral es mayor en el sector servicios y menor en la construcción, aunque los primeros casos registrados en España se han dado en el sector industrial.

El presidente de la Asociación Nacional de Abogados Laboralistas, José Luis Roales-Nieto, señala que, en cualquier caso, cuando el acosador sea un compañero de trabajo la víctima debe comunicarlo a sus superiores, ya que si éstos no hacen nada y permiten que continúe el acoso, se convierten en acosadores por omisión, al no tomar las medidas oportunas.

Roales-Nieto recomienda también a la víctima que "tenga la cabeza fría para poder conservar evidencias del acoso, guardar pruebas y que cuente con apoyo psicológico paralelo". Si alguien padece esta situación y tiene en cuenta estas cuestiones, tiene casi ganado el pleito laboral, según Roales-Nieto.

Cardona añade que, en la mayoría de los casos, el mobbing termina con el trabajador abandonando el puesto, que además suele ser el principal objetivo de los que inician el proceso. "El hostigamiento en el centro de trabajo persigue perjudicar a una persona con el fin de que se aburra y se vaya de la empresa sin ninguna indemnización", apunta Roales-Nieto.

Cómo se detecta un caso

- En primer lugar, el mobbing debe distinguirse del estrés, la depresión, la ansiedad o el desgaste personal provocado por el trabajo o causas ajenas al mismo, que no tienen que ver ni con los jefes ni con otros compañeros.
- El acoso puede darse entre compañeros y entre jefes y empleados, en ambas direcciones.
- En todo proceso de mobbing, el acosador persigue dañar a la víctima, en muchas ocasiones por miedo, envidia o rivalidad.
- Contar con testigos es imprescindible para poder sacar adelante una denuncia de estas características. En la mayoría de los casos, los compañeros prefieren mantenerse al margen y mirar para otro lado.
- Las empresas pueden establecer protocolos para prevenir posibles casos de acoso en el lugar de trabajo y evitar así malentendidos.
- Los casos más habituales que han llegado a los tribunales tienen que ver con el aislamiento de los profesionales, la falta de asignación de tareas, la ridiculización del trabajador en público, la limitación de sus posibilidades de comunicación, la obligación de realizar tareas humillantes respecto a su puesto y, en menor medida, las agresiones físicas y sexuales.
- El número de bajas laborales por casos de mobbing se ha incrementado en los últimos años debido a una mayor concienciación social.
- Pese a que las mujeres suelen acosar más a otras mujeres, el número de afectados en ambos sexos es similar.
- En España, según el Informe Cisneros de la Universidad de Alcalá, se pueden contabilizar hasta 2,5 millones de trabajadores afectados.