

# MOBBING

## Acosos psicológico en el trabajo

Revista ICG Nº 2 - 2002

*Mariluz Puente Balsells*  
Antropóloga

El <<mobbing>> (Leyman, 2001) o <<bullying>> son los términos anglosajones utilizados para definir aquello que los franceses denominan <<acoso moral>> (Irigoyen) y que se refiere al maltrato psicológico en el ámbito profesional. Se trata de un asedio laboral ejercido por jefes y/o compañeros que se manifiesta en acciones concretas que atentan contra los derechos y dignidad del trabajador, entre éstas se incluirían por ejemplo:

- a) funciones y/o tareas por debajo del nivel de competencia del empleado, o ilógicas
- b) falta o abundancia de trabajo
- c) nulas directrices, o contradictorias o incoherentes de los responsables
- d) deterioro en las condiciones laborales
- e) marginación en actividades comunes de la organización (reuniones, celebraciones...)
- f) propagación de rumores insidiosos sobre el empleado
- g) constantes reprobaciones, ofensas, afrentas y vituperaciones
- h) insultos, intimidaciones y coacciones.

Lo que genera en el empleado unas secuelas psíquicas (estrés, depresión, fenómenos de somatización, e incluso suicidio) que pueden poner en peligro su salud física y mental e incapacitarlo para el normal funcionamiento de su vida personal y profesional.

Las dificultades para diagnosticar médicamente el mobbing o acoso moral en el trabajo y su consecuente regulación jurídica, radica en la dificultad para objetivizar las acciones o hechos hostigadores que le fundamentan, y no confundirlo con apreciaciones difícilmente probatorias, más enraizadas en una percepción subjetiva por parte del trabajador.

Así pues, resulta imprescindible realizar un análisis diferencial con otros tipos de conducta empresarial más o menos aceptada (extrema competitividad, exigencia, autoritarismo...) que no pueden ser consideradas mobbing, ya que no comportan una degradación sistemática y continua, que en la mayoría de veces estaría orientada hacia a un fin: el despido encubierto; y que en otros casos debe entenderse como una manifestación de conflictos afectivos del acosador, que a través de estas acciones intenta suplir sus inseguridades (Bandera).

Pese al vacío legal existente en España (Francia, en mayo/junio de 2001 ya lo tipificó como delito, -siguiendo el ejemplo de Suecia y Suiza- con penas de 1 año de prisión y multas de hasta 2,5 millones de pts, ), es posible demostrar cambios y rebajas en las funciones y tareas de los empleados, así como la erosión del ambiente laboral. De hecho en el Juzgado de lo Social nº 1 de Pamplona (febrero de 2001) por primera vez, se recoge en dos sentencias, el acoso moral como accidente de trabajo.

Una enfermedad de tipo profesional, que según la OIT la padecerían en España un 5% (750.000 trabajadores) (1.670.000 ) y, con un espectacular aumento (en torno a 1 millón desde 1995-01) puesto que la maquinaria empresarial tiene como fin último, la obtención del máximo beneficio al mínimo coste, lo que obliga a adoptar toda clase de estrategias (elevados riesgos, competitividad, espionaje ...) que permitan su cumplimiento, y una de

ellas puede ser el <<mobbing>>, un acoso y derribo psicológico hacia aquel empleado del cual se quiere prescindir, pero obligándole a que sea él, el que dé el paso , con el consiguiente ahorro económico para la organización (Díaz).

[www.grafologiauniversitaria.com](http://www.grafologiauniversitaria.com)

[www.grafoanalysis.com](http://www.grafoanalysis.com)