



MÁS ALLÁ DEL SILENCIO... MOBBING

BEYOND THE SILENCE... MOBBING

Recibido: 06/06/07

Aceptado: 19/11/07

Domingo Arizmendi Barnes
 Abogado
 Socio responsable del área
 Laboral
CUATRECASAS - Oficina de
 San Sebastián

RESUMEN

Breve apunte sobre el *mobbing* a partir de actitudes aparentemente inofensivas que, sin embargo, pueden desencadenar en acoso moral, prestando una especial atención a los medios de los que dispone la empresa para evitar este tipo de riesgos psicosociales.

Palabras clave: *mobbing*, acoso, riesgos psicosociales.

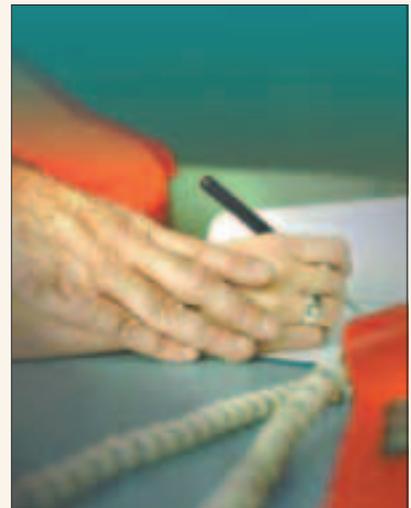
ABSTRACT

Brief remark on the mobbing beginning in attitudes that apparently inoffensive, however, can spark in moral harassment, paying particular attention to the means available to the company to avoid this type of psychosocial risks.

Key words: *Mobbing, harassment, psychosocial risks.*

Una mañana entras en la oficina y tu compañero no te saluda. “*Tal vez no me ha visto, o no me ha oído*”, piensas, restando importancia al tema. A nadie se le ocurriría demandar a su compañero o a la empresa por *mobbing* ante este hecho aislado. Pero, sin duda alguna, si este comportamiento se prolongase en el tiempo y se extendiera a otros compañeros,

y a otras situaciones, muchos nos cuestionaríamos si esa actitud de ignorar a una persona como si no existiese, retirándole la palabra, por ejemplo, podría atentar contra su dignidad y afectar a su estabilidad psíquica y



Si lo que se quiere es prevenir este tipo de acoso, es fundamental, que se efectúe una correcta evaluación tanto de los niveles de estrés de los puestos de trabajo como la adecuación del perfil psicológico del trabajador al mismo

emocional. ¿Nos hallaríamos en tal supuesto ante una situación de *mobbing* o acoso moral en el trabajo?

La jurisprudencia ha definido el *mobbing* como "situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicosomáticas de ansiedad, y en ocasiones consiguen el abandono del trabajador del empleo al no poder soportar el estrés al que se encuentra sometido".

En base a ello, y siguiendo con el ejemplo anterior, podríamos decir que el hecho de retirar la palabra a una persona durante un largo periodo de tiempo y de ignorarle es, más allá

de toda duda, un comportamiento hostil que crea una situación tremendamente tensa y violenta, degradante del ambiente de trabajo. Una situación que crea ansiedad, estrés, malestar... simplemente por el silencio.

Ahí tenemos el *mobbing*. Luego podrá haber otras circunstancias concurrentes que agraven la situación, como el hecho de que quien nos ignore sea una única persona, o que sea todo nuestro departamento.

Pero puede haber también elementos que descarten el *mobbing*, ya que no es lo mismo que quien no nos dirija la palabra sea nuestro compañero de equipo, en cuyo caso la tensión se incrementará, y previsiblemente repercutirá en nuestro trabajo, o que sea otro empleado con el que únicamente nos cruzamos en el pasillo, ya que lo más probable es que no le demos la mayor importancia.

Es posible que muchos de los lectores se hayan visto envueltos en alguna situación semejante a la aquí descrita, o incluso, hayan sido testigos de acosos morales en los que la violencia es más palpable, adquiriendo forma a través de insultos, desprecios, vejaciones... ¿Qué hacer entonces?

Es conveniente que la Empresa establezca un procedimiento específico por medio del cual un empleado, directamente afectado o no por el acoso moral, pueda denunciar una situación que

pueda ser considerada como *mobbing*. A ello le deberá seguir una fase posterior dedicada a la información e investigación de los hechos; un intento de mediación entre las partes; y finalmente, la aplicación de una sanción adecuada al agresor o, en caso de que no se constate dicho acoso, al denunciante.

Ahora bien, si lo que se quiere es prevenir este tipo de acoso, es fundamental, que se efectúe una correcta evaluación tanto de los niveles de estrés de los puestos de trabajo como la adecuación del perfil psicológico del trabajador al mismo.

Pero más importante aún es que la Empresa desarrolle un Plan de Prevención de Riesgos que incluya: una evaluación de los riesgos laborales que se han detectado, un examen de las medidas más convenientes a adoptar para eliminarlos, el plan para poner en marcha tales medidas, y la revisión final de los resultados.

Sólo así conseguiremos que el *mobbing* retroceda y el silencio desaparezca.

BIBLIOGRAFÍA

- VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, Manuel. "Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo. aspectos jurídicos de los riesgos psicosociales". 2005. Ediciones Gestión 2000. ISBN: 84-8088-557-2.
- ZOGGBI MANRIQUE DE LARA, Pablo. "Una nueva forma de entender la indisciplina en la empresa". DYNA marzo 2004. vol. 79-2 pag 16-20. ■

