

# Acoso moral en el trabajo

**“La cara oculta de la violencia” es el título del artículo publicado el día 8 de diciembre en el suplemento dominical del periódico El País, donde se entrevistaba a Marie France Hirigoyen psiquiatra y psicoanalista (1) y una de las personas que a nivel internacional más se ha destacado por dar a conocer el acoso moral en el trabajo o mobbing e impulsar medidas para prevenirlo y combatirlo**

La doctora Hirigoyen define el mobbing como comportamientos perversos ejecutados desde una posición de poder (que ejercen generalmente hombres, aunque también mujeres) contra personas jerárquicamente más débiles, que suelen ser mujeres porque éstas ocupan frecuentemente puestos subalternos, aunque también lo padecen los hombres, con la finalidad de despersonalizar a la víctima e inutilizarla en sus funciones a través de relegarla, despreciarla y negarle la comunicación, con consecuencias que pueden llevarla a una lenta agonía mental y a enfermedades psicológicas y físicas, con el único objetivo de eliminar a una trabajadora o trabajador no deseado.

Hirigoyen define al acosador como “perverso narcisista”, habitualmente mediocre, sumiso, con tendencia a la envidia y deseos de poder, que conoce los límites que no puede sobrepasar. El abuso de poder se encuentra en la raíz de este mal que tiene el agravante de ser difícilmente reconocido por la víctima, hasta que es demasiado tarde y ya ha recorrido todos o casi todos los pasos de este duro viacrucis: en primer lugar le sobreviene el desconcierto ante las agresiones que se prolongan e intensifican en el tiempo. Se instala el miedo, el silencio. Después, con la salud deteriorada, se busca ayuda en los médicos, que en muchos casos se muestran reticentes a relacionar la sintomatología con la causa (acoso laboral). En tercer lugar se les deriva a psiquiatría y algunos especialistas se empeñan en que los síntomas de estas personas son debidos a patologías de la infancia, afectivas... con lo que el cuadro empeora aún más.

A estas alturas, la mayor parte de los afectados–afectadas se encuentran en situación de baja laboral, despido, excedencia, etc. A veces se recurre a los sindicatos, donde, desgraciadamente, la respuesta más frecuente es la inhibición, debido al desconocimiento ante este tipo de problemas. En último lugar, se intenta llevar el caso a los tribunales, donde nos encontramos con una nueva dificultad: la carga probatoria recae en la víctima, por lo que es muy difícil ganar estos pleitos. A pesar de todo, y de la ausencia de una legislación específica en la materia, hay jueces que han llamado a las cosas por su nombre reconociendo muchos casos de acoso laboral y fallando a favor de la víctima, eso sí con sentencias leves y de carácter económico.

**El abuso de poder se encuentra en la raíz de este mal que tiene el agravante de ser difícilmente reconocido por la víctima, hasta que es demasiado tarde**

Las personas que han llevado su caso hasta los tribunales con resultados satisfactorios, ha sido porque contaron con un apoyo efectivo desde un sindicato, una intervención adecuada desde Inspección de Trabajo, ayuda de los profesionales (médicos, abogados), el apoyo de otros compañeros de trabajo y fundamentalmente el de sus personas allegadas. Pero cicatrizar heridas tan profundas no se consigue con esas aparentes victorias, de ahí la importancia de impedir por todos los medios que esto ocurra.

La prevención debe incluir:

- Nueva legislación específica que prevenga las situaciones de acoso y sanciones a los responsables de que se den las mismas.
- Creación por parte de las instituciones públicas y sindicales de servicios asistenciales que ofrezcan la cobertura necesaria para los problemas sociales, jurídicos y de salud física y psíquica de las personas afectadas.
- Incidir en el tejido social, propiciando los cambios necesarios para que las consecuencias en la salud sean consideradas accidentes de trabajo y, en su caso, enfermedad laboral.
- Formación y especialización de los sindicatos en relación al acoso laboral.
- Introducción de cláusulas antimobbing en los convenios colectivos.
- Inspectores de trabajo especializados en la materia.
- Prevenir las causas desencadenantes del acoso moral en el trabajo, implicando a movimientos sociales, políticos, sindicales e instituciones públicas y privadas, a nivel estatal, europeo e internacional.

**(1) Hirigoyen es también el nombre de la Asociación Vasca contra el Acoso Moral en el Trabajo. Sus conclusiones, junto con las de la doctora, han servido para elaborar este artículo.**