

Diagnóstico, tratamiento y prevención del Acoso Laboral en el Trabajo

Vie, 09/14/2007 - 07:17 — agacamt

Diagnóstico, consecuencias, tratamiento y prevención del acoso moral en el trabajo:

Dra. M^a Reyes Núñez.

Médico especialista en Medicina Familiar.

Doctora y diplomada en Medicina del Trabajo.

Licenciada en Filosofía y Ética.

Inteligencia emocional:

Quisiera comenzar mi charla hablando de Daniel Goleman, a quién posiblemente conoceréis todos; tras escribir su libro sobre la inteligencia emocional tuvo tanto éxito, sobre todo por los capítulos orientados hacia el trabajo, que decidió dedicar 2 años de investigación y escribió su segundo libro sobre la inteligencia emocional en el mundo del trabajo. ¿ Por qué tuvo tanto éxito?, yo creo que por lo mismo que hizo que un capítulo de un libro de una psiquiatra, que trataba de ética y perversión en las relaciones humanas, conmocionara a Francia e hiciera cambiar las leyes; como pasó igualmente con el libro de Heinz Leymann, en 1993, que con su tratado casi científico, basado en sus veinte años de experiencia Mobbing, persecución en el trabajo , hizo evolucionar las leyes laborales en los Países Nórdicos y Alemania. Todo ello denota, en mi opinión, la gran importancia que el ser humano otorga al trabajo. Como dice Goleman, excepto los que tienen graves problemas financieros, las personas no trabajamos sólo por dinero, sino que se busca cierta realización personal, sentirse orgullosos de una tarea bien hecha... de cierto reconocimiento social...

El trabajo en esta sociedad en que vivimos es muy importante, pero como dice también Goleman puede ser o convertirse en un infierno. Me ha resultado muy interesante leer su libro y sobre todo descubrir que él también conoció la amargura del acoso en el trabajo. Cuenta que hace muchos años tuvo un jefe extremadamente ambicioso, cuya estrategia para medrar y hacerse notar era contratar nuevos redactores jóvenes de los que se hacía íntimo y les publicaba todos sus artículos, despreciando a los redactores antiguos como él. Un día le invitó a tomar un café y le explicó claramente que estaba muy descontento de su falta de competencia profesional, de sus muchos defectos, y que si no mejoraba, se iría a la calle. Naturalmente, no le precisó qué defectos encontraba en sus trabajos, cuando Goleman con su anterior jefe había sido seleccionado para muy importantes premios científicos.

Esta amenaza le produjo una angustia incontrolable -según relata- y posiblemente le afectaría a su trabajo (el estrés, el acoso y otros cuadros de ansiedad elevan el cortisol y otros neurotransmisores que ayudan a hacer frente a un combate, pero disminuyen las capacidades intelectuales, porque a nivel de supervivencia animal son considerados, por el organismo, de segunda categoría. Goleman necesitaba este trabajo, decía que estaba de deudas hasta el cuello y que sus hijos iban a entrar en la Universidad. Sabiendo que estas angustias le iban a perjudicar en su calidad profesional, recordó unas técnicas de

relajación que había aprendido hacía años, y todos los días, antes de ir al trabajo, hacía media hora de meditación y relajación, que después se convirtieron en una hora... Con estas estrategias de afrontamiento, que dirían los psicólogos, consiguió que la calidad de sus trabajos no decayera; pero lo que realmente le salvó fue que a su insoportable jefe le promocionaron a otro departamento.

Si cuento todo esto es porque quisiera dejar claro dos ideas:

- a) Que casi todo el mundo puede tener la mala suerte de caer cerca de alguien que quiere hacerte la vida imposible, bien porque eres una amenaza (como pasaría con Goleman), o porque molestas... o porque tienes otra ideología política o religiosa...
- b) Porque la víctima de mobbing suele tener sentimientos muy desagradables de miedo y de vergüenza; vergüenza de que los demás crean que te mereces lo que te ocurre, que te desvaloricen y acabes sintiéndote inútil y sola. Es una terrible sensación de fracaso, de pérdida de autoestima y de confianza en uno mismo.

DIAGNÓSTICO:

1) Definición:

El acoso en el trabajo se estudia desde varias ópticas y ello ha dado lugar a diferentes definiciones, según los distintos expertos en la materia:

M^a France Hirigoyen, psiquiatra que ha acuñado y generalizado el término de acoso moral en el trabajo lo define como: Toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actividad...) que atente, por su repetición o sistematización a la dignidad, a la integridad física o psíquica de una persona, poniendo en peligro el empleo de esta, o degradando el clima de trabajo.

Heinz Leymann, el padre del mobbing, establece para sus estudios estadísticos, una definición estricta: Hay mobbing cuando una o varias de las 45 actitudes hostiles se repiten al menos una vez a la semana durante al menos 6 meses.

En la Nota Técnica de Prevención 476-1998, en nuestro país, encontramos: Mobbing, término empleado en la literatura psicológica internacional para describir una situación en la que una persona o un grupo de personas, ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas de comportamiento descritos por el Leymann inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo. En castellano se podría traducir dicho término como psicoterror laboral u hostigamiento psicológico en el trabajo.

La U.E., definió oficialmente el acoso moral en el trabajo, el 14 de mayo de 2001, como comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío.

2) Los comportamientos hostiles:

Siguiendo al Profesor Leymann, encontramos las 45 acciones hostiles que recopiló, tras realizar más de 300 estudios de casos.

a) Actitudes que intentan impedir que la víctima se exprese:

- El superior jerárquico no permite que se exprese la víctima.
- Se le interrumpe constantemente.
- Los compañeros no le dejan expresarse.
- Sus compañeros le gritan, le recriminan.
- Critican el trabajo de la víctima.
- Critican su vida privada.
- Aterrorizan a la víctima con llamadas telefónicas.
- Le amenazan verbalmente.
- Le amenazan por escrito.
- Evitan todo contacto visual...
- Ignoran su presencia, dirigiéndose exclusivamente a otros.

b) Aislamiento de la víctima:

- No hablarle.
- No dejarle que hable.
- Designarle un puesto de trabajo que le aleje y le aisle de sus compañeros.
- Prohibir a sus compañeros que le dirijan la palabra.
- Negar la presencia física de la víctima.

c) Descrédito de la víctima frente a sus compañeros:

- Murmurar o calumniarle.
- Lanzar rumores sobre ella.
- Ridiculizar o reírse de ella.
- Intentar que parezca una enferma mental.
- Intentar que se someta a un examen psiquiátrico.
- Burlarse de sus dolencias o minusvalías.
- Imitar las maneras, la voz, los gestos de la víctima para ridiculizarle.
- Criticar sus convicciones políticas o sus creencias religiosas.
- Burlarse de su vida privada.
- Reírse de sus orígenes, de su nacionalidad.
- Darle trabajos humillantes.
- Comentar el trabajo de la víctima de manera malintencionada.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la víctima.
- Injuriarle con términos obscenos o degradantes.
- Acosar sexualmente a la víctima (gestos o intenciones).

d) Desacreditar el trabajo de la víctima:

- No confiarle ninguna tarea.
- Privarle de toda ocupación y vigilar que no pueda encontrar ninguna.
- Exigirle tareas totalmente absurdas o inútiles.

- Darle tareas muy inferiores a sus competencias.
- Darle incesantemente tareas nuevas.
- Hacerle realizar trabajos humillantes.
- Darle tareas muy superiores a sus competencias, para poder demostrar su incompetencia.

e) Comprometer la salud de la víctima:

- Exigirle trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
- Amenazarle físicamente.
- Agredirle físicamente, pero sin gravedad, a modo de advertencia.
- Agredirle físicamente.
- Ocasionarle gastos a la víctima para perjudicarlo.
- Ocasionarle desperfectos en su domicilio o en su puesto de trabajo.
- Agredir sexualmente a la víctima.

3) Diagnósticos diferenciales:

a) Estrés laboral:

Aumento de las demandas o presión en el trabajo con poco control o recursos para satisfacer esas demandas, que se modulan con el apoyo social, de los compañeros en forma de solidaridad o de los superiores con recompensas, gratificaciones, promoción...

Un ambiente estresante es un campo de cultivo para que florezcan conductas de acoso. Pero en principio falta la intencionalidad de destruir a alguien.

A veces, lo que subyace tras el estrés propiciado por la empresa, es una mala política de aumentar la productividad y como fenómeno secundario, a aquel trabajador, que no da la talla, se le acosa para eliminarlo (acoso estratégico).

En el caso del estrés, el descanso es reparador; pero en el acoso moral la humillación, la vergüenza, la injusticia... no permiten olvidar los hechos y el descanso no es la solución, por lo menos no la principal.

b) Mala resolución de conflictos:

Los conflictos son normales en una colectividad. Si se saben solucionar, pueden servir para poner en cuestión malos hábitos adquiridos y mejorar. Pero las empresas los temen, porque dan mala imagen y por ello tienden a ahogarlos, pervirtiendo el conflicto y degenerando en muchas ocasiones hacia acoso moral. En vez de buscar un mediador, se le manda al acosado al médico o se le elimina laboralmente... pero el conflicto no se resuelve y si el problema está en un acosador, habrá una nueva víctima, luego otra...

c) El maltrato empresarial:

Son comportamientos tiránicos de ciertos dirigentes contra todos los trabajadores, aunque si encuentran a alguien más débil, aislado o que se le enfrenta (alguien que se significa)...se puede pasar muy fácilmente al acoso.

ETIOLOGÍA.

1) Caldo de cultivo:

Para el Profesor Leymann, todo arranca de un conflicto, aunque sea totalmente banal. Tras analizar más de 600 casos, en diferentes países, llega a la conclusión de que existen tres factores principales en la etiología del acoso, que están también presentes en los estudios sobre estrés laboral:

- La organización del trabajo:

Se refiere a la atribución de tareas que entrañan una sobrecarga cuantitativa y un déficit cualitativo. La sobrecarga cuantitativa es aquella, que como en el estrés, se define por mucha demanda y poco control. El déficit cualitativo se entiende como la obligación de efectuar un trabajo repetitivo, aburrido, a veces inútil o mal elaborado. Cuando se obliga a los trabajadores a hacer mal su trabajo.

Toda situación estresante implica un potencial importante de conflictos.

- Concepción de tareas:

- Monotonía y repetitividad de las tareas. De aquí se pervierte al mobbing del aburrimiento (novatadas, bromas pesadas...).
- Ambigüedad de rol (enfermería, enseñanza...).
- Conflicto de rol (órdenes ilícitas, deficiencias graves del sistema...).

- Tipo de Dirección:

La gestión autoritaria, con métodos directivos que persiguen optimizar los resultados, sin tener en cuenta el factor humano.

¿Hay una especificidad de la víctima?

Cualquiera puede ser víctima de acoso moral, pero hay unos contextos profesionales más propicios, como acabamos de ver, y unos factores de riesgo superiores en unas personas.

2) Factores de Riesgo:

- Las personas atípicas, diferentes. Esto está cercano a la discriminación, factores como el sexo femenino, homosexuales, minusvalías o defectos físicos...lengua, pertenencia diferente de clase social o de etnia...
- Personas demasiado competentes, o que llaman demasiado la atención, pudiendo ser una amenaza para el acosador.
- Personas con fuerte personalidad o demasiado autónomos.
- Los que no se someten. Por ejemplo los asalariados demasiado honestos, escrupulosos y dinámicos.
- Los trabajadores aislados.
- Trabajadores menos competentes, suelen ser atacados por sus propios compañeros.

- Los asalariados especiales como:
 - Delegados de sindicatos.
 - Personas mayores de 50 años.
 - Embarazadas.
 - Personas con minusvalías (22% encuesta sueca).

CONSECUENCIAS DEL ACOSO MORAL:

Para la Sociedad:

En Holanda un tercio de las incapacidades laborales se deben a estrés y otros riesgos psico-sociales. Según el informe de la Agencia Europea de Seguridad y Salud Laboral, estos riesgos suponen el segundo problema de salud objetivado, detrás de la patología músculo-esquelética. El 28% refería estrés en el trabajo. (Uno de los síntomas del acoso es un estrés crónico devastador).

La OIT, realizó en 1996 una encuesta basada en 15800 entrevistas en 15 países europeos, constatando que en el año anterior:

- 4% sufrieron violencia física.
- 2% acoso sexual.
- 8% (12 millones de europeos) intimidación y amedrentamiento.

Concluyendo que el hostigamiento psicológico en el trabajo es un problema real, que se agrava cada vez más y que necesita medidas preventivas.

La tercera encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, elaborada en el año 2000 por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, basada en 21500 entrevistas entre los 15 países de la Unión Europea, ya cifraba la intimidación o acoso moral en el 9%, un 8% en hombres y 10% entre las mujeres (13 millones de trabajadores); siendo la Administración el sector más afectado.

Heinz Leymann, psicólogo del Trabajo alemán, profesor de la Universidad de Estocolmo, dedicó más de 20 años de su vida al estudio del Mobbing, hasta 1999 en que murió. Sus estudios y sus libros sirvieron de motor y de denuncia para conseguir que cambiaran las leyes y protegieran a los trabajadores contra este riesgo laboral. Su argumento práctico fue concienciar a la sociedad del enorme coste que ello suponía; cada víctima acosada, reducida a la invalidez costaría más de 90 millones de pesetas. Si el 10% de los casos de mobbing acaban en invalidez permanente, en Francia donde se estima que hay un millón de afectados se pagarían 100,000 veces 3 millones quinientos mil francos, y en España si aceptamos la estimación del Profesor Iñaki Piñuel de 1,500,000 casos de acoso laboral, tendríamos que el 10% de sus incapacidades costarían a los ciudadanos más de 13 billones de pesetas.

Para la Empresa:

Los costes para la empresa son también temibles. Si consideramos sólo el factor económico, encontramos el aumento del absentismo, la elevada rotación de puestos y el

descenso de productividad, todo ello con una bajada de la calidad.

Hace unos años el constructor de coches sueco Volvo, publicó un informe sobre el coste del absentismo en una de sus fábricas, valorando las pérdidas de producción y el descenso del nivel de calidad. El informe recordaba que la principal causa del absentismo debía buscarse entre las relaciones interpersonales y factores psicosociales del trabajo; es decir en los conflictos tanto latentes como los declarados abiertamente. Los costes que resultaban de una bajada del nivel de calidad se cifraban en 17 millones de coronas suecas, de las cuales, la mitad se debían al absentismo y a las fluctuaciones o rotación del personal. La disminución de producción se estimaba en 24 millones de coronas, de las cuales los dos tercios se debían al absentismo y a la rotación de personal. En total el coste anual de estos fallos, reveladores del clima social de la empresa se aproximaba a 30 millones de coronas suecas por fábrica y año (unos 500 millones de pesetas).

Para el acosado:

Aquí no me voy a extender, porque ya se ha hablado anteriormente, pero quisiera remarcar que el 15% de los suicidios, (algunos hablan incluso del 20 por ciento), pueden deberse a esta causa. No podemos olvidar el intenso rencor que pueden sentir las víctimas hacia la sociedad, por haber permitido estas injusticias, en plena era de los derechos humanos, y que pueden provocar conductas antisociales. Todo ello sin olvidar los estragos que pueden provocar en la familia con divorcios, disminución de la autoestima, depresión, invalidez, ideas obsesivas...

TRATAMIENTO

El tratamiento variará según la fase en que se encuentre. Siguiendo de nuevo al profesor Leymann, encontramos cuatro fases en todo mobbing:

Fase I: Fase de conflicto:

Aquí tendríamos el caldo de cultivo del acoso:

- a) Estilo de dirección dictatorial, despreciativo, brutal, indiferente a las heridas emocionales que provocamos a los otros, es decir sin empatía ni humanidad.
- b) Cuando se utiliza el estrés, es decir, el aumento de la presión o demandas para mejorar los resultados sin contraprestaciones de recompensas..., en vez de preocuparse por los trabajadores, que en el fondo son la fortaleza del sistema , conceptos estos de la nueva economía, que conoceréis mejor que yo.
- c) A veces en los trabajos monótonos, el mobbing se establece simplemente para divertirse; los agresores escogen a una víctima, aquella que es algo diferente o está aislada, para reírse de ella, con novatadas...

En esta primera fase del acoso se puede hacer prevención, abordándolo con:

- a) Información y educación del personal trabajador y cuadros directivos. Los sindicatos alemanes han publicado para las víctimas de mobbing, para los

delegados de prevención y sindicales, unos folletos que resumen las medidas que hay que tomar, los pasos que hay que seguir, y la legislación sobre el tema, que reparten por todas las empresas. Acompañando a esto, se desarrollan conferencias, seminarios, psicodramas... para concienciar a la sociedad y a los trabajadores.

- b) Cuando sucede el mobbing, la persona afectada no sabe a quién dirigirse en la empresa, para que sea su interlocutor, para que le ayude y le escuche. Esta persona debe ser alguien responsable, con cierto poder, competente y con autonomía o independencia profesional. Puede ser el médico de la Empresa, psicólogo, algún delegado de prevención...
- c) En algunas empresas noruegas, todos los trabajadores tienen la obligación, por convenio, de someterse a un arbitraje en caso de conflicto duradero. Un abogado exterior a la empresa está a disposición de los interesados para escucharlos y representarlos.

Fase II: el mobbing se instala:

Todos los conflictos que degeneran en acoso ocurren porque se toleran, porque nadie interviene; se escudan en que es un problema personal y esta abstención es culpable. Así de rotundas son las afirmaciones del Dr. Leymann. Todo mobbing se puede bloquear. Sólo se necesita que alguien con cierto poder esté realmente interesado, y que se enfrente al problema. La víctima sola no podrá hacer frente y su equilibrio irá poco a poco deteriorándose, aparecen síntomas de estrés y de angustia. En esta fase necesita la ayuda de los profesionales:

1. Médico de la Seguridad social, que junto con el Psiquiatra deben valorar si esta persona necesita alejarse de la empresa para recuperarse.
2. Médico de los Servicios de Prevención y Delegados de Prevención. Su función sería buscar las causas del acoso (organización del trabajo-tipo de puesto o tareas relaciones interpersonales entre compañeros o la jerarquía). Se deberían buscar soluciones como cambios de puestos de trabajo, que a lo mejor para no estigmatizar y culpabilizar a la persona afectada, el cambio podría ser para el agresor.
3. El Psicólogo del Trabajo- si tienen- puede también ayudar en las soluciones laborales y colectivas del problema, y mientras tanto aportar ayuda individual a la víctima, como puede ser la búsqueda de estrategias de afrontamiento, con el análisis de los 8 factores de resistencia que permiten resistir durante un tiempo los ataques de mobbing:
 - Una buena constitución física y mental.
 - Confianza en sí mismo.
 - Consideración positiva del entorno.
 - Apoyo social.
 - Condiciones materiales, económicas estables.
 - Poseer alternativas laborales o vitales como solución de futuro.
 - Capacidad de resolver sus propios problemas- cierta inteligencia

- emocional.
- Saber buscar ayuda y protección ante situaciones límite como el mobbing.

4. Para que sea eficaz la intervención del Servicio de Prevención hay que contar con el Director de Recursos Humanos, figura clave que podría ayudar a resolver definitivamente esta situación. El Servicio de Prevención sólo puede dar una recomendación y el DRH tiene el poder de reorganizar el servicio, si es preciso, o incluso, si ha habido una agresión manifiesta o falta de respeto no debería dudar en usar la sanción. Con ello la víctima se sentiría reparada y la fase de curación se acortaría; no quedarían secuelas y además sería disuasorio para otros posibles agresores. La Asociación Nacional Francesa de Directores y Cuadros de Relaciones Laborales (ANDCP) hizo público en Marzo de 2001 una encuesta sobre problemas de acoso moral que habían conocido sus miembros, en la que llamaba la atención el gran aumento de casos que habían tenido en el año 2000 (tres veces más que en 1999).

Fase III y IV: Negación de los derechos de la víctima y exclusión del trabajo:

Si el acoso moral aparece en una empresa se debe a que esa empresa no ha sabido estructurarse, para que esta modalidad de violencia no aparezca. El acosador está a menudo bien visto e integrado en la empresa, cuando no es el propio director o jefe quien arremete, pudiendo muy fácilmente encontrar justificaciones a sus actos. La degradación de las relaciones laborales se apoya a menudo en los errores o problemas de orden organizativo. La ausencia de contrapoder o de mediador en la empresa juega un importante rol en estos disfuncionamientos.

Como dice **Christophe Dejours** en su libro *Travail, usure mentale* , si el acoso conduce hoy más que nunca a graves problemas psicopatológicos en las víctimas, no es porque la técnica del acoso se haya perfeccionado; lo que ha cambiado es más bien la pasividad y ausencia de solidaridad de los compañeros y la profunda transformación del sentido de la justicia en el mundo del trabajo.

Este mismo autor, en su libro *Souffrance en France* nos habla de la banalización del mal que se produce en el mundo del trabajo, que conduce al individualismo y a sufrir en silencio, por miedo al despido, la aceptación de realizar trabajos de mala calidad...

En estas 2 últimas fases, el trabajador se encuentra impotente y acaba excluido del trabajo, en sus variadas modalidades:

- a) Puesto en cuarentena, en el armario, aislado; se le continúa pagando el salario pero no se le deja trabajar. La víctima puede pasar sus 8 horas de trabajo en un despacho vacío, aislado, sin teléfono, sin ventanas... Este aislamiento compromete siempre el equilibrio mental y pone en juego su personalidad, pudiendo derivar hacia conductas cínicas o de odio a los demás.
- b) Traslados sucesivos, que suelen realizarse sin su autorización y que suponen una agresión suplementaria.

- c) Baja laboral (IT); aunque a veces sea necesaria para recobrar la salud, tiene consecuencias negativas para su trabajo. Al principio, en las primeras fases, las bajas son cortas, lo suficiente para reducir el estrés y recuperar fuerzas, pero en la fase de exclusión la baja es de muy larga duración, de meses e incluso años, lo que implica una pérdida de competencia profesional y además no es una solución definitiva; muchas veces es una pausa hacia la total exclusión del trabajo.
- d) Invalidez o despido. Estas 2 maneras de acabar el mobbing suelen ser poco satisfactorias para la víctima que a veces entra en una depresión profunda que le puede llevar al suicidio.

PREVENCIÓN:

La prevención del acoso moral debe inscribirse dentro de la prevención de riesgos laborales, pues la salud en el trabajo comprendida la salud psíquica es un derecho fundamental de los trabajadores.

Para poder prevenir este riesgo se necesita una cultura de empresa, una concienciación en cada empresa con conferencias, carteles, folletos... con formación específica de ciertos trabajadores como los Delegados de Prevención, Médicos del Trabajo y otros miembros de los Servicios de Prevención, Directores de Recursos Humanos... y entre todos se podría finalizar con la elaboración de una carta de derechos y deberes, obligatoria para todos los trabajadores en la que se incluiría la prohibición de permitir conductas de acoso, tanto moral, como sexual y otras lacras en nuestras relaciones laborales. Sería una especie de código ético, que según el IESE, lo tienen el 50% de las empresas españolas.

En Estados Unidos, en 1991, a raíz de una Norma jurídica, en la que se concedía un trato favorable y menores multas a las empresas que poseían estos códigos éticos, se generalizó su uso. Dentro de estos códigos debe haber reglas anti-mobbing.

Aunque han sido en ocasiones Psiquiatras, como Marie-France Hirigoyen, y otros escritores o profesionales, alejados del mundo de la Empresa, los que han mostrado el camino para concienciar, prevenir y tratar este nuevo riesgo laboral, ahora les corresponde a los actores internos de las empresas el poner en marcha los mecanismos que impidan el desarrollo de estas prácticas de acoso laboral, ayudados por instancias reguladoras como la Ley y la fundamental tarea de los Inspectores de Trabajo. Sólo deberíamos tener que recurrir a la Justicia cuando las pruebas del delito son evidentes y la destrucción de la víctima ya se ha producido, para la reparación, indemnización y sanción a los agresores.

1) Servicios de Prevención y Comité de Seguridad y Salud:

Dentro de sus cometidos siguiendo la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995, basada en la Directiva marco 89/391, se encuentra la obligación de realizar evaluaciones de riesgos laborales, según los distintos puestos y características de los trabajadores, con el objetivo de adaptar el puesto a la persona y evitar que dicho trabajo suponga un riesgo para la salud tanto física como mental. Estas evaluaciones tienen que realizarse periódicamente, con el consenso y ayuda de los Delegados de Personal, deben ser

evaluaciones que cumplan cierto rigor científico con cuestionarios y métodos validados. Si bien es cierto, que dicha metodología no está preparada para los nuevos riesgos que se nos echan encima y que además serán los más frecuentes en un futuro próximo; por lo que en este momento estamos en periodo de mejora y ampliación de estos indicadores de riesgos laborales como el estrés o el acoso y otros riesgos psicosociales.

Estas evaluaciones salen fuera del ámbito de la empresa, son analizados por Inspección de Trabajo y por los Institutos de Seguridad y Salud, por lo que sirven de control de la actividad preventiva. Lo mismo sucede con las Actas del Comité de Seguridad y Salud.

2) Legislación:

Para que sea efectiva la actividad preventiva necesitamos leyes que inhiban y/o sancionen estas conductas. En el Estado Español tenemos en este momento ciertas posibilidades con la Ley de Prevención de Riesgos y con ciertos artículos del Código Penal, pero todavía no se han cambiado, ni ampliado ninguna Ley ni artículo para amparar específicamente este riesgo laboral.

El 14 de Mayo de 2001, la UE definió oficialmente el acoso moral en el trabajo como comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/afectada es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo de modo directo o indirecto por parte de una o más personas con el objetivo de hacerle el vacío. Este es el paso previo a la normativa que se está elaborando y que será de obligado cumplimiento para sus estados miembros.

En la Carta Social Europea, en el artículo 26,2 encontramos; Para asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de todos los trabajadores a la protección de su dignidad en el trabajo, las partes se comprometen junto con las organizaciones de empresarios y trabajadores a promover la sensibilización, la información y la prevención en materia de actos condenables o explícitamente hostiles u ofensivos, dirigidos de manera repetida contra todo asalariado en su lugar de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar toda medida apropiada para proteger a los trabajadores contra tales comportamientos.

Por último quisiera describir someramente las medidas anti-mobbing, que nuestros vecinos franceses han elaborado dentro de su nueva Ley de Modernización Social. El 24 de mayo de 2001 se aceptó el proyecto de Ley del acoso moral, impulsado por el partido comunista, que equivale en la práctica a las medidas que se establecieron en 1992 contra el acoso sexual:

- a) Se considera delito penal castigado con un año de cárcel y 100000 francos de multa.
- b) Se invierte la carga de la prueba (es el acosador quien tiene que justificar ante el juez que no es culpable).
- c) Prohibición de despedir (sería despido nulo) a un asalariado que haya sufrido acoso, o, a los testigos.
- d) Posibilidad del Médico del Trabajo o del Comité de Seguridad y Salud de proponer cambios de puesto de trabajo que favorezcan al acosado. Si el

empresario no está de acuerdo lo tiene que justificar y el desacuerdo se vería ante la Inspección de Trabajo.

- e) Los Sindicatos pueden representar al acosado ante la justicia, si el afectado quiere preservar su intimidad.
- f) Sanción disciplinaria a todo trabajador que haya cometido acoso.
- g) Derecho a exigir la ruptura del contrato de trabajo, con indemnización.

Definieron el acoso moral en el trabajo como aquel constituido por actos repetidos que tienen por efecto una degradación de las condiciones de trabajo, susceptibles de atentar a los derechos y a la dignidad, de alterar la salud física y mental o de comprometer su futuro profesional.

Bibliografía:

1. Camps del Sanz P. Martín Daza F. Pérez Bilbao J.López García-Silva J-A. **Hostigamiento psicológico en el trabajo: El mobbing**. Salud y Trabajo 118. 1996.
2. Dejours C. **"Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale"**. Seuil 1998.
3. González de Rivera y Revuelta J.L. **El síndrome del acoso institucional**. Diario médico 18/07/2000.
4. **Harcèlement moral au travail: rapport 2001-07** de Michel Debout (date du 17 avril 2001) au Conseil économique et social (CES/France).
5. **Harcèlement moral au travail**. Généralités et contexte français. Dossiers INRS 2001.
6. Hirigoyen M-F. **"Malaise dans le Travail. Démêler le vrai du faux"**. Syros 2001.
7. Hirigoyen M-F. **El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana**. Paidós 1999.
8. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. **"El hostigamiento Psicológico en el trabajo: mobbing"**. NTP 476-1998.
9. **Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre**.
10. Leymann, Heinz. **"Mobbing, la persecution au travail"**. Seuil 1996.
11. López Garcia Silva J.A. Camps del Saz P. **Aspectos clínicos y prevención del psicoterror laboral**. Mapfre medicina 1999; vol. 10, nº 4.
12. López Garcia Silva J.A. Camps del Saz P. **Mobbing en puestos de trabajo de tipo administrativo**. Medicina del Trabajo 1997; 6,1: 41-47.

13. Molina Navarrete C. **"Una nueva patología de gestión en el empleo público: El acoso institucional (mobbing)"**. Diario La Ley. 5436 de 10 de diciembre de 2001.
14. Núñez R. **"Violence dans les hôpitaux espagnols"** Arch. Mal. Prof. 1998;59:57-58.
15. Núñez R. Zubillaga G. **"Violencia en el hospital"**. Med. Clin. Vol 113.; 1999: 46.
16. Piñuel y Zabala. I. **"Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo"**. Sal Térrea 2001.
17. Quine L. **"Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire survey"**. BMJ 1999; 318:228-32.
18. Velázquez Manuel. **La respuesta jurídico legal ante el acoso moral o mobbing como riesgo psicosocial en el trabajo**. Jornadas de Salud Laboral Pamplona 2001.