

# MOBBING: UN RIESGO LABORAL-PSICOSOCIAL GRAVE



“Si no puedes hacer el bien, por lo menos no hagas daño”.  
Hipócrates

La violencia es un concepto arraigado a la esencia del ser humano, a sus orígenes, estando presente en su desarrollo. Realmente elementos como la envidia, las malas relaciones interpersonales, y sobre todo el no saber afrontar los conflictos han incrementado el número de actos violentos en distintos ámbitos de la vida. Es ahí, donde tiene cabida el mobbing, el cual ya es considerado como uno de los mayores riesgos laborales con los que las trabajadoras y los trabajadores se pueden encontrar.

Para la OIT (Organización Internacional del Trabajo) estaremos ante una forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a



grupos de empleados. Esto suele estar directamente relacionado con la existencia de un clima de competitividad salvaje. Y resulta interesante señalar que más de la quinta parte de los trabajadores en mundo afirma haber sufrido acoso laboral de algún tipo, en alguna etapa de su vida profesional, según datos recogidos por la OIT. Esto equivaldría a 743 millones de empleados, o el 22,8% del total mundial. Para intentar explicarlo nos vamos a centrar la teoría de la maldad líquida del sociólogo Zygmunt Bauman y del politólogo Leonidas Donskis. Dichos autores vienen a decir que **el actual mal licuado queda oculto a simple vista y no se detecta** (ni se lo reconozca tal como es, ni se vislumbra lo que presagia). El mal líquido tiene la asombrosa capacidad de adoptar disfraces muy eficaces y de «reclutar» toda clase de inquietudes y deseos humanos (demasiado humanos) para ponerlos a su servicio valiéndose de pretextos tan falsos como exageradamente difíciles de desacreditar y falsar, el mal y las personas que lo llevan a cabo sería camaleónica.

En relación con el tema del mobbing la figura del victimario no siempre es conocida, pues se trata de sujetos, en múltiples ocasiones con rasgos psicopáticos, que sabrán esconderse bajo diferentes tipos de apariencia, así pues, mostrarán una y mil caras, dependiendo de las personas que los rodeen o de los ámbitos en los que se encuentren.

Hay que tener presente según afirma Bauman, que “el mal se mueve entre nosotros disfrazado de una presunta ausencia de alternativas”. Esta presunta ausencia de alternativas se presenta como la fatalidad de la época en la que nos encontramos. A nivel particular ocurre que el individuo/a pareciera tener la condena y la responsabilidad de vivir una vida “lo más feliz posible” según este mandato superior que te indica qué es la felicidad, pues “las alternativas no están permitidas. La privatización de la utopía significará la instauración de una nueva condición general, en la que ninguna sociedad se considera buena y justa: solo las vidas de los individuos pueden tener éxito en ese sentido”, señala Donskis. Esta tremenda inseguridad, tocará todos los ámbitos a los que el individuo está ligado, entre ellos al mercado de trabajo. Y ante esa especie de modernidad líquida, en términos de Bauman, genera entonces individuos/as obedientes a un poder que funciona a través del goce y la culpa. Se da el fenómeno de una creencia en la libertad que neutraliza los valores, anulando la resistencia al sistema, como una especie de condena y conformismo a un estilo de vida que se “elige”, pero que en el mismo movimiento provoca ansiedad, frustración, autoexplotación y el único responsable de aquello es quien “decidió” vivirlo de ese modo. Y



es en ese contexto en el que se ancla el mobbing, como un fenómeno al que Leymann (1996) ha definido de forma operativa concibiendo el término como **“El psicoterror o mobbing en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes y a lo largo de un prolongado periodo de tiempo”**. Como consecuencia de la alta frecuencia y larga duración de estas conductas hostiles, tal maltrato se traduce en un enorme suplicio psicológico, psicosomático y social.

La tasa de acoso laboral en España en el último año 2022, según los datos expuestos por los sindicatos mayoritarios, se eleva hasta el 15 %. Aunque pueda que parezca baja, en realidad, la media estimada en la Unión Europea es de un 9%. Hay que tener en cuenta que el acoso laboral sigue siendo un problema que afecta principalmente a las mujeres en España, ya que el 72,1% de los casos reportados en 2022 corresponden a mujeres. En cuanto a las formas de acoso laboral más comunes en España en 2022, se encuentran la exclusión social (48,5%), el hostigamiento psicológico (33,8%) y la discriminación por razones de género (25,1%). Las consecuencias del acoso laboral en España en 2022 pueden ser graves y duraderas, con un 42,5% de los afectados experimentando trastornos emocionales y psicológicos, un 31,9% sufriendo problemas de salud física y un 27,3% perdiendo motivación en el trabajo. La mayoría de las definiciones sobre acoso moral comparten tres elementos:

- 1) Se define en términos de su efecto sobre la víctima, no según la intención del agresor o agresora.
- 2) Debe existir una consecuencia negativa sobre la víctima.
- 3) El comportamiento agresor debe ser persistente.

Con respecto al perfil del acosador, según Iñaki Piñuel el hostigador suele ser una persona mediocre que persigue, por tanto, a quienes pueden hacerle sombra. Su perfil es el de *“un psicópata organizacional” que emplea técnicas de ataque sutiles, manipula el entorno para conseguir aliados entre compañeros de trabajo o su silencio ante esta situación, intenta “trepar” rápidamente para desde esa posición ejercitar mejor su acoso”*.

Según otros autores, los rasgos más habituales del victimario son “la mediocridad, la envidia, el narcisismo, la necesidad de control, el oportunismo, la falta de transparencias... algunos expertos sitúan estos rasgos en el ámbito de las psicopatologías (rasgos narcisistas, paranoides y psicopáticos principalmente).



En numerosas ocasiones, el fenómeno del mobbing cuenta con la complicidad de los que desean estar a bien con tal “jefe” o “directivo”, siendo fieles a pesar de ser conscientes de la actitud del acosador, al cual constantemente pretenden agradar, convirtiéndose en la pesadilla del que sufre este tipo de acoso.

En relación con la figura del acosado o víctima, se podría afirmar que ***“El mobbing afecta a los trabajadores más brillantes, a aquellos mejor valorados, a los más creativos, a los más cumplidores; en definitiva, a los mejores de entre los recursos humanos de la organización”***. Su elevado sentido de la ética motiva que en muchos casos renuncien a mantener una postura transigente con las situaciones injustas, propias o del entorno. También se han destacado otras características como alta cualificación, empatía, popularidad, a la vez que cierta ingenuidad y dependencia afectiva.

Se ha de tener claro que el mobbing *aparece como consecuencia de una relación asimétrica de poder*, no necesariamente jerárquico, entre dos o más personas. *La asimetría puede provenir de la experiencia-formación o bien de cualidades diferentes entre agresor y víctima*. La agresión puede manifestarse en varios sentidos: del superior al subordinado, del subordinado al superior, o entre trabajadores del mismo rango jerárquico. En muchos casos el mobbing aparece porque no existen canales de comunicación eficaces en la organización.

Sean cuales fueran el punto de partida y los agresores, y aunque nos pueda llegar a sorprender, fundamentalmente porque vivimos en una sociedad líquida, confundida y que suele mirar para otro lado cuando se topa con problemas graves, el proceder será siempre el mismo: el problema no se nombra, pero alguien actúa de forma solapada para eliminar a una persona en lugar de buscar una solución. *Esta agresión es aceptada y avalada posteriormente por el grupo*, bien porque las personas que incluye tienen una personalidad débil e insegura, porque les conviene mantener esta situación y obtener ganancias secundarias, o porque temen que si no apoyan el comportamiento del agresor pueden ser sus próximas víctimas. Los perversos utilizan la aparente docilidad y características de estas personas en su propio beneficio, y la usan también para hacer sufrir a los demás. Realmente el acoso laboral se producirá en las organizaciones que o bien padezcan una gran burocratización, o en aquellas donde exista una enorme y persistente desorganización, aunque los integrantes nos pretendan “vender” que estamos ante un caos paulatino o no permanente. Es importantísimo tener presente las motivaciones del mobbing las cuales serán: celos, envidias, competición o promoción, la llegada de nuevas personas, o por satisfacer la insaciable necesidad de





agredir, controlar y destruir, que suelen presentar los acosadores, normalmente personas frustradas; o incluso por la mera presencia de la víctima, debido a que sus características diferenciales producen en los acosadores una serie de reacciones inconscientes causadas por sus problemas psicológicos.

¿Cómo atajar este gravísimo problema? En primer lugar, viéndolo como lo que es: “Un riesgo psicosocial en la organización”, que lo que hace es desestabilizar, además de causar un daño que será permanente en el que lo padece durante un largo periodo de tiempo (quedan secuelas como puede ser pesadillas, fobias, aislamiento social, etc.); se deberá de apoyar a la víctima, sobre todo escuchándola y no infantilizándola, o haciéndola culpable de lo sucedido; y en tercer y último lugar, la empresa o la organización deberá de tomar medidas tajantes con el/la acosador/a, como pueden ser de carácter legal, ya que se trata de un delito tipificado en el código penal (artículos 173 y 175 del Código Penal Español), y a través de los departamentos de RRHH se debería de llevar un seguimiento, no solo a la víctima si no fundamentalmente al victimario. Por su parte el acosado, podrá solicitar la resolución de este problema en los tribunales, dándose la posibilidad de indemnización económica, debido a que estaríamos ante la presencia de daños morales y daños a la salud, causados por la conducta del acosador/a. También hay que señalar que la empresa debería de proporcionar apoyo psicológico a la víctima, e incluso médico en el caso de que pudiesen existir secuelas de carácter físico, debidas a la somatización. Por desgracia, esto no suele darse, y en la mayor parte de los casos, la situación suele finalizar con el abandono del puesto de trabajo, por parte del acosado, y el mantenimiento del hostigador, lo que hará incrementar, o incluso perpetuar esa espiral de violencia psicosocial existente en muchas de las organizaciones, incluso las del tercer sector, ya que la maldad líquida se puede colar en cualquier ámbito.

**Ana M<sup>a</sup> Hernández Fernández**

**(Politóloga, Socióloga y Coach personal y laboral)**