
Mobbing

- El concepto introducido en medicina por H. Leymann en los años 80.
- Se define como mobbing:
 - ❑ Al continuo y deliberado maltrato que recibe un trabajador por parte de otros miembros de la organización
 - ❑ Para conseguir su destrucción psicológica
 - ❑ Obtener su salida de la misma.

Mobbing

- Se caracteriza por acciones hostiles encadenadas y continuadas.
- El objetivo es la destrucción de la víctima y su salida de la organización empresarial.
- El acosador cuenta con la permisividad o pasividad del resto de los trabajadores.
- Es una conducta premeditada y con una estrategia preconcebida y clara.
- Lo sufren entre un 5 a 12 % de los trabajadores.

Características del acoso laboral

- El acoso se produce por motivos muy diversos tales como envidia, celos profesionales, inseguridad, sentimientos de inferioridad, etc.
- El acosador no tiene que ser necesariamente un superior, aunque es el más habitual.
- Se manifiesta de dos formas:
 - Por acción: Insultos, vejaciones, maltrato con respecto a los compañeros...
 - Por omisión: Restricciones del material, prohibiciones de acceso a datos importantes para el desarrollo de un buen trabajo...

El perfil psicológico del acosador



JOSÉ CARLOS FUERTES ROCAÑIN
MÉDICO PSIQUIATRA

Perfil del Acosador

- Complejo de inferioridad, proyectando en la víctima sus frustraciones.
- Ausencia de remordimientos en sus actos de terrorismo laboral.
- Elevan su autoestima bajando la de los acosados, siendo esto un círculo vicioso.
- Cierta capacidad superficial de encanto y atracción (Manipulación).
- Sentido grandioso de los méritos propios (el servicio o la empresa me lo debe todo).
- Sus rasgos de personalidad mas frecuentes son de tipo paranoide, narcisista y psicopatico.

¿Por qué permanece oculto el acosador?

- Sus actos son insidiosos.
- Los testigos de sus maquinaciones son amenazados si cuentan lo que saben.
- Los dirigentes, en caso de que se presente una queja por Mobbing, *a priori* alegan que es mera envidia del acosado al acosador.
- Generalmente el acosador dispone de armas tales como el control sobre la promoción interna de los individuos.
- Por la propia naturaleza ética (llegan a justificar el acoso), benévola y no confrontativa de los acosados.

Perfil de la víctima

■ Tipo I.

- ❑ Íntegras, estables y con alto sentido de la justicia.
- ❑ Autónomas y con elevados niveles de iniciativa propia.
- ❑ Notable capacidad de trabajo.
- ❑ Carismáticas y con capacidad de liderazgo.
- ❑ Elevada empatía.

■ Tipo II.

- ❑ Inseguras, ingenuas y complacientes.
- ❑ Dificultad para expresar emociones.
- ❑ Se someten por que no toleran la inseguridad que genera el conflicto.
- ❑ Prudencia, falta de confianza.

Fases del Mobbing o Acoso Laboral (I)

- Fase 1 (Incidentes Críticos):
 - ❑ La situación desencadenante es un conflicto que en un determinado momento adquiere mayor proporción.

- Fase 2 (Estigmatización):
 - ❑ El comportamiento hostil y prolongado tiene como fin degradar al acosado sin pruebas aparentes.
 - ❑ Se produce una culpabilización del entorno hacia el acosado pues es la pieza discordante.

- Fase 3 (Interviene la organización):
 - ❑ Debido a la estigmación se considera a la víctima como la culpable de la situación.
 - ❑ La organización cierra sus filas y hace suyos los prejuicios contra la víctima.

Fases del Acoso Laboral o Mobbing (II)

- **Fase 4 (Búsqueda de ayuda especializada):**
 - El acosado busca ayuda de especialistas pero en rara ocasión se realiza un diagnóstico adecuado ya que no se reconoce que el origen del problema está:
 - En la propia empresa.
 - En la personalidad morbosa de los acosadores.
 - Se suele buscar el origen en la personalidad del paciente (Tr.Paranoide de la personalidad, Depresión...).
 - Si la organización acaba sabiendo que el sujeto recibe ayuda, aumenta la estigmatización contra éste tachándole de “loco” y teniendo ya una coartada perfecta: “Problemas psicológicos”.

Fases del Acoso Laboral o Mobbing (III)

■ Fase 5 (Salida de la organización):

- ❑ La situación se vuelve absolutamente insostenible.
- ❑ La persona solicita el despido voluntario. Esto puede desencadenar una fuerte depresión con el SUICIDIO como final

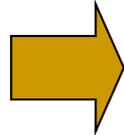


Culpabilización de la víctima

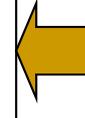
Secreto de las actuaciones Testigos atemorizados

Organización del trabajo

Burocracia
Rigidez
Desorganización
Caos
Mucha cantidad
con poca calidad

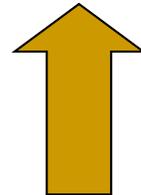


MOBBING



Comportamiento Organizativo

Competitividad
Falta de ética
Autoritarismo
Inseguridad
Desconfianza



Trastorno de personalidad del acosador

Problemas jurídicos

- Falta de una definición clara y precisa
- Dificultades de prueba
- Conexión causal entre comportamiento y el daño

Indicios jurídicos de mobbing

- Actos repetitivos y sistemáticos.
- El objetivo es el que trabajador salga de la empresa.
- No hace falta una alteración de la salud siendo suficiente que se lesione la dignidad.
- Se puede dar de superior a inferior, entre iguales y de inferiores a superior.
- Las conductas de hostigamiento pueden ser muy variadas.

Medidas legales concretas

■ Preventivas

- ❑ Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Art. 4. 3º, 15, 16,18,19 y 25)
- ❑ Estatuto de los Trabajadores (Art. 50)

■ Reparadoras

- ❑ Tutela de los derechos fundamentales (Art. 175 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral)
- ❑ Extinción del contrato e indemnización (Art. 50 E.T.)

■ Sancionadoras

- ❑ Administrativa (incumplimiento en materia de seguridad e higiene)
- ❑ Penal
- ❑ Civil