

Acoso y conflicto laboral



Por **Antonio José Millán Villanueva.**

Ganador Premio Escolástico Zaldívar a la trayectoria profesional en 2021

Julio 2022

Cuando profesionalmente he afrontado el seguimiento de algunos casos de acoso laboral en empresas con ambientes laborales pobres y de aparente escasa cultura social corporativa, con gran exactitud, se cumplía como premisa una relación asimétrica entre los actores en conflicto, o sea, entre víctima y verdugo, y también las fases clásicas en que un acoso se desarrolla.

1º. En cuanto a la premisa de desigualdad, el perfil de las víctimas, era el de personas que llevaban escaso tiempo incorporadas a la empresa y destacaban de forma clara por alguno de estos atributos: eficacia, buena presencia, y excelente trato al público. Estas personas eran vistas por sus acosadores/as, que de ambos hubo, como enemigos/as a las que batir, pues podían arrebatárles el liderazgo del que venían gozando entre los compañeros/as; en unos casos liderazgo de rol y en otros de status.

Cada acosador/a solía reclutar para sus fines, apoyos de otros miembros de la plantilla, trabajándolos en ambientes informales tales como paradas de desayunos, o confraternizando fuera del trabajo. Así con el apoyo del grupo comenzaban el acoso o ataque sobre sus víctimas (primera de las fases) practicando, entre otras tácticas, el aislamiento, la difamación, el acoso sexual, la desinformación o la violencia verbal.

2º. En todos los casos los ataques fueron "persistentes", de ahí las sospechas de acoso, persistencia que acabó por estigmatizar a las distintas víctimas (segunda fase), ya que ninguna fue capaz de contrarrestar y superar los ataques desplegando suficiente resiliencia personal.

En general las víctimas decayeron psicológicamente y acabaron siendo dadas de baja médica por depresión aguda, además de sentirse inseguras de su capacidad laboral e incluso culpables de la situación (todas guardaron desafortunadamente silencio y en algún caso se sintieron incomprendidas por el cónyuge o familia más cercana, agudizando su sensación de soledad).

3º. Como quiera que en su momento se prolongaban en el tiempo las bajas médicas, las empresas intervinieron (tercera fase); en un caso totalmente ajena al origen del problema. En el resto, tras ser informadas del estado de salud psicofisiológico de las víctimas, una de ellas muy grave.

4º. Dos de las empresas se pusieron de perfil respecto a cualquier relación causal entre el trabajo y la patología del empleado/a, y transcurrido escaso tiempo de sus respectivas altas médicas, fueron despedidas (cuarta fase o fase de exclusión de la empresa), confirmándose con ello la asimetría entre víctimas y verdugos, dado el afianzamiento del que gozaban estos últimos en la empresa.

Cuando he venido participando en Congresos sobre Mobbing, me he reencontrado asiduamente con personas que militan en Asociaciones de Víctimas, sorprendiéndome, siempre entre sollozos, sus confesiones personales: que si grave conflicto familiar, divorcios, o incluso tentación de suicidio.

Sorprende que el más común de los acosos en el trabajo sea el horizontal (entre compañeros) y en cambio sea el vertical, de superior a subordinado, el que recoja el Código Penal español – artículos 173-177 contra la integridad moral -, estableciendo la jurisprudencia (STS-PE 45/2021) entre los elementos del tipo penal “que el sujeto activo se prevalga de su relación de superioridad”, superioridad jerárquica he de añadir.

Por último un apunte. El acoso laboral es sin duda un conflicto entre personas, que de no ser detectado en la evaluación psicosocial de la empresa, puede acabar judicializado. Existen técnicas para demostrar - llegado el caso - ante los tribunales, cuándo se está y cuando no ante un acosador/a: quien no es acosador/a puede verse envuelto en un conflicto, pero siempre acabará reconociéndolo y será capaz de pedir perdón a la víctima. Por el contrario, quien es un acosador/a negará sistemáticamente el conflicto, y no reconocerá culpabilidad ni victimización alguna.

Sobre el autor de este artículo:

Antonio José Millán es uno de los expertos más reconocidos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y la seguridad laboral. Con sólo 18 años ingresa en Plan Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, año en el que comienza en España el germen de actual Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y desde entonces ha desarrollado una admirable trayectoria contando con logros muy destacados, como por ejemplo, ser el promotor con carácter permanente en el Parque de las Ciencias de Granada, del primer y único Pabellón de “Cultura de la Prevención” existente a la fecha en nuestro país, conectándolo a nivel internacional con instituciones especializadas en Prevención de países como Francia, Corea, Inglaterra, EEUU, o Alemania, país este último con el que acaba siendo Comisario de la Macroexposición



“SOS. La Ciencia de Prevenir” un proyecto expositivo que aborda la parte emocional de los grandes siniestros y muestra cómo acaban siendo motor del cambio.

En la actualidad, Antonio José desarrolla la dirección de la Cátedra AXA de Prevención de Riesgos y continúa en su afán de promover y difundir los entornos de trabajo sanos, seguros y saludables.