

# Acosados en vez de despedidos

Una encuesta señala que con la crisis han subido del 9% al 13% los trabajadores que sufren 'mobbing'. Un 88% reclama mayor dureza contra los acosadores.



**Acosados en vez de despedidos. -**

**Carlos Gómez Abajo - Madrid - 03/07/2009**

El acoso laboral en tiempos de crisis puede ser una herramienta para conseguir que los trabajadores se marchen de la empresa por su propio pie, sin pagar un despido improcedente. Quizás por eso la incidencia del mobbing haya crecido en tres años del 9% al 13%, según el XI Barómetro Cisneros dirigido por Iñaki Piñuel, presentado ayer, y que se basa en encuestas a trabajadores de la Comunidad de Madrid. Y quizás también haya más casos porque los trabajadores están más dispuestos a aguantar a un jefe maltratador, al tener menos alternativas laborales.

El 16% de los varones afirma sufrir acoso, por encima del 11% de las mujeres, algo que a juicio de Fernando Mansilla, psicólogo, se explica porque "los hombres pueden suponer una amenaza mayor para el liderazgo del acosador". El perfil de la víctima es ambivalente. Por un lado, lo sufren sobre todo los empleados en situación precaria, tanto laboral como personal, pero también aquellos exitosos, lo que les hace blanco de la envidia. En general, son gente que destaca, "inteligente, con carisma, con elevada ética y sentido de la justicia", los describe Mansilla. No ceder al chantaje o no querer participar en un fraude también pueden ser motivo para el maltrato.

Para considerar que una conducta es acoso, debe ser continuada y deliberada. El estudio señala que el acoso mayoritario es el descendente (64%), aunque también lo hay horizontal (18%) y ascendente (12%). El 9% confiesa que tiene miedo a ir cada día al trabajo, y el 30% haría examinar a su jefe por un psicólogo; "una ITV", como la definió Piñuel. El 43% habla de su situación con un compañero y el 20% no lo habla con nadie.

Piñuel, que da clases de Empresariales en la Universidad de Alcalá de Henares y ofrece servicios de coaching a directivos a través del Instituto de Innovación Educativa y Desarrollo Directivo, lamenta la existencia del "psicópata organizacional, el directivo que sube a costa de dejar gente en la cuneta". Es un modelo que a veces "se muestra, se justifica y se enseña a practicar en las escuelas de negocio". A cambio, propone un liderazgo sin aditivos negativos, un Liderazgo Zero, título de su último libro (LID Editorial). "No se trata de una reforma, hace falta una ruptura", insistió.

El 88% de los encuestados en el informe Cisneros está de acuerdo en que se prohíba legalmente el mobbing, como contempla el anteproyecto de reforma del Código Penal. Piñuel estima en un 1% los casos que llegan a los tribunales. "Es importante que se regule, no porque el problema se vaya a resolver judicialmente, sino por la presión psicológica que ejerce en el acosado", considera.

Bruno Álvarez, de Sagardoy Abogados, cuenta que en ocasiones las denuncias por mobbing tienen más que ver

con que el trabajador se siente desplazado por los nuevos compañeros que con el acoso. "Suelen ser veteranos que están descolocados, con jefes más jóvenes que ellos". A veces ocurre que un trabajador denuncia a la empresa y se demuestra que era él quién acosaba a los demás. "Acaban por despedirle a él".

## La dificultad de medir el maltrato

La dificultad de medir algo tan subjetivo como el acoso, sobre lo que sólo un juez puede dictaminar en última instancia, explica el amplio rango de cifras de incidencia de los distintos estudios sobre el tema. El Barómetro Cisneros suele dar resultados en la franja más alta. En 2006 calculaba en el 9% la incidencia, mientras que la oficial Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo lo situaba en el 5% en España. Esta misma encuesta lo fijaba en 2000 en el 9%. "Tanta volatilidad no se explica por cambios reales, sino por la metodología", advierte el psicólogo Fernando Mansilla.

Una de las razones es que son encuestas subjetivas. El Barómetro Cisneros se realizó en otoño de 2008, mediante cuestionarios enviados en sobre cerrado a trabajadores de empresas a las que se pedía permiso previamente, con anonimato garantizado. Finalmente se seleccionaron 1.250 de todos los sectores económicos. Más importante aún es el criterio para definir el acoso. Hay unas 50 conductas concretas aceptadas por consenso entre los expertos, por ejemplo, intentar eliminar a una persona de su puesto de trabajo maquinando contra ella, maltratarla verbalmente mediante amenazas o gritos o insultos, o inducirla intencionadamente a cometer errores. "Las preguntas son las mismas en todas las encuestas", apunta Mansilla.

La diferencia aparece al fijar cuántas conductas de la lista hace falta que sufra una persona para considerar que está siendo objeto de acoso. "Hay gente que responde que no cuando se le pregunta si sufre acoso, pero luego sí refiere haber sufrido varios tipos de maltrato", cuenta el psicólogo Iñaki Piñuel. Y viceversa: hay quien dice sufrir acoso pero no es capaz de concretarlo. Una y otra cifra se compensan, pero esta circunstancia indica que hay casos en los que "se banaliza el acoso", señala Piñuel, y otros en los que los encuestados han oído campanas y exageran sus problemas. "Llevarse mal con alguien o que no te den las vacaciones cuando las pides no es acoso".

## Madres sufridas

**El acoso a las madres** es especialmente significativo, señala el Barómetro Cisneros. El 16% de las trabajadoras denuncia presiones en su empresa, y el 8% de las acosadas cita como principal causa de mobbing su maternidad. Según datos del Instituto de la Mujer, el 10% de las mujeres renuncia a su empleo al tener el primer bebé.

**En cuanto al acoso sexual**, el 16% denuncia haber sido víctima al menos en alguna ocasión, y un tercio de ellas lo son con mucha frecuencia. En el despacho de abogados Sagardoy advierten, sin embargo, que la gran mayoría de los casos no se denuncian, y de los que se denuncian, muchos son falsos.

**La Ley de Igualdad de 2007** obligaba a las empresas de más de 250 trabajadores a firmar un protocolo de prevención del acoso por razón de sexo.