

¿MOBBING? ... NO, GRACIAS.

Cuando el concepto de estrés se ha universalizado, banalizándose y siendo despojado de su valor definitorio y expresivo, se buscan conceptos más rotundos, preferentemente en inglés. Así surge desde las oscuras catacumbas de los especialistas el MOBBING: libros, simposios, conferencias, ... charletas de café; el acoso moral en el trabajo es el tema de actualidad, con permiso de los jueces.



¿Qué es?. Se define como la situación creada por una persona o grupo de personas, quienes ejercen una violencia psicológica extrema (hay 45 comportamientos descritos) 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.

Si la curiosidad nos lleva a repasar esos comportamientos atribuibles al agresor, llegamos a la conclusión de que nos encontramos ante un cáncer en fase de metástasis, el mobbing está en todas partes. No es cierto. Las relaciones personales en el trabajo, siempre originan

conflictos, que se resuelven mejor o peor, o se cronifican; pero pocas veces adquieren el carácter patológico necesario para hablar de mobbing.

Desavenencias normales, se van enquistando con el tiempo y adoptando un carácter de perversión y hostilidad de una de las partes, estigmatizando a la víctima, negándole la realidad, inhibiéndola de su trabajo habitual y de la posibilidad de comunicarse, manipulando su entorno, buscando minarla psicológicamente con reiteración en los ataques. Según la resistencia del injuriado/a o la caducidad del contrato, a esta fase se le atribuye una mayor o menor duración (la precariedad laboral puede salvarnos, como la campana, en el último momento).

¿Qué hace la empresa? Primero negarlo, después lavarse las manos, y finalmente cerrar filas en torno al acosador que suele ser "persona de confianza".

Si la entidad tomase cartas en el asunto: con fomento de la comunicación y el diálogo, mejora del liderazgo y distribución de las tareas, etc., se solucionarían las discrepancias antes de llegar al acoso. Pero por desgracia el origen de estas conductas se encuentra ligado a la deficiente organización del trabajo: con flujos pobres de información,

estilos de mando paternalistas y autoritarios, incapacidad de autocrítica, provisionalidad e indefinición en las tareas, etc..

La inhibición habitual de los compañeros, que reciben información parcial y sesgada, aísla aún más al perseguido que, sin apoyo dentro de la empresa, aplaza el afrontamiento con bajas médicas; siendo culpado también por estas ausencias, y humillado si recibe tratamiento psicológico, presentándosele por parte del victimario como una persona desequilibrada, torpe e inservible para su trabajo.

Sin un diagnóstico correcto se dan tratamientos erróneos, relacionados con los síntomas: depresión, ansiedad, neurosis, estrés laboral crónico, etc., reforzando las consecuencias y generando una propensión a los accidentes y a la somatización.

Identificado el problema, la solución pasa por ser fuertes psicológicamente y eliminar imprecisiones o puntos dudosos en la relación laboral entre agresor y agredido, documentándola por escrito, y procurando la presencia de testigos.

Muchas de las víctimas, al no comprender lo que ocurre, no pueden resistir y abandonan la organización, pero en casos más dramáticos, complicados con dificultades económicas o familiares, pueden hasta acabar con su vida.

¿Qué ocurre, en estos casos, con los culpables?. Si algún remordimiento les cupo, pronto... "comenzaron a descargarse del peso de su crimen, porque a los malvados muerde la culpa cuando temen el castigo de Dios o de los hombres; pero si la fortuna ayuda y huye el temor, comen su pan alegremente, como si estuviera bendito". (Antonio Machado).

Como otros enfermos, deberían ser tratados, y si es posible aislados, pues la miseria moral es contagiosa.

José M^a Castañares Gandía.

jmcprl@tiscali.es

Economía de Mallorca nº 66 (Última Hora)

Publicado el 11 de diciembre de 2003