

Cantabria
Salud Laboral

OFICINA TÉCNICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



AÑO 2015 – BOLETÍN MENSUAL INFORMATIVO (AGOSTO) – UGT CANTABRIA

ACOSO LABORAL MOBBING

El **acoso laboral**, o **acoso moral en el trabajo**, conocido comúnmente a través del término inglés, *mobbing*: trata de identificar las acciones en el ámbito laboral, de ‘asediar’, ‘acosar’, ‘acorrallar en grupo’, con el objetivo de producir miedo, terror, desprecio, o desánimo en el trabajador víctima, afectado a su trabajo, y colateralmente, a su vida familiar y, en su caso, personal.

Sobre la víctima, se desarrolla una violencia psicológica injustificada, de forma planificada, sistemática, y recurrente, durante un tiempo prolongado, prediseñado. Mediante actos negativos, y hostiles, por parte de compañero, o compañeros. Denominándose "Acoso horizontal", entre iguales". Por sus subalternos "Acoso vertical ascendente", o por sus superiores jerárquicos, "Acoso vertical descendente".

La pretensión última del acosador, o acosadores, mediante el hostigamiento, la intimidación y perturbación psicofísica, es el abandono del puesto trabajo de la víctima, o víctimas, acosados.

El término *mobbing* proviene del estudio del comportamiento de los animales, donde la conducta defensiva de un grupo de animales consiste en el atosigamiento continuado a un enemigo a batir. Este comportamiento en el mundo animal termina, con la huida, o con la muerte del animal acosado.

El científico sueco Heinz Leymann investigó el fenómeno en la década de 1980, y fue quien utilizó por primera vez el término *mobbing* para referirse al problema. Otros autores destacados en el estudio del acoso moral y del *mobbing* son la francesa Marie-France Hirigoyen y el español Iñaki Piñuel y Zabala.

El acoso laboral como riesgo psicosocial se desarrolla mediante estrategias sutiles por parte del acosador, o acosadores de índole psicológica, por no dejar esta técnica "rastros, o huella de la acción de acoso".

Lo que pretende el acosador, es hacer pasar, por incompetente, improductivo o problemático, a la víctima elegida, a su vez pasar, el acosador, desapercibido, dado que dichas técnicas de acoso y derribo psicológico son muy difíciles de demostrar, la intencionalidad de agresora.

El acoso continuado, provocando tensión, estrés sobre la víctima, termina acabando con la seguridad personal, laboral y generando serias dudas sobre sí mismo, como víctima, en cuanto, a su culpabilidad (incompetente, improductivo o problemático). Terminando la víctima elegida, derrotado y abandonando el puesto, o lugar de trabajo.

Estas consecuencias reales, y muy conocidas en el ámbito psicosocial/laboral, han sido juzgadas, y sancionadas recientemente por un Juzgado de lo Social de Santander, el cual determina; *Este juzgado entiende por mobbing «aquella presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración».*

Estrategias y características acosadoras.

Según el profesor Iñaki Piñuel y Zabala son estrategias habituales en el acoso laboral las siguientes:

Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.

Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables, o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.

Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo y presionarla excesivamente.

Amenazar de manera continuada a la víctima, o coaccionarla.

Quitarle responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar ("hasta que se aburra y se vaya").

Modificar sin decir nada al trabajador las atribuciones, o responsabilidades de su puesto de trabajo.

Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarlo ante otros compañeros o jefes (excluirle, discriminarle, tratar su caso de forma diferente, trasladarle a puestos inferiores, rebajarle el sueldo).

Ignorarlo ("hacerle el vacío") o excluirlo, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia ("ninguneándolo") o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste ("como si fuese invisible").

Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.

Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.

Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo.

Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.

Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas, o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.

Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.; o simplemente no tomarlas en cuenta bajo cualquier pretexto.

Monitorizar o controlar malintencionadamente su trabajo con vistas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.

Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones.

Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan.

Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.

Invadir la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc.

Robar, destruir o sustraer elementos clave para su trabajo.

Atacar sus convicciones personales, ideología o religión.

Animar a otros compañeros/jefes a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

Atentar contra la ergonomía del trabajador en su sitio laboral.

Asignarle tareas humillantes, incómodas o desagradables.

Sigue el profesor Iñaki Piñuel y Zabala, identificando el perfil de la víctima:

Personas que tienen mayor probabilidad de ser envidiadas por sus características personales, sociales o familiares (por su éxito social, su buena fama, inteligencia, apariencia física).

El *mobbing* suele afectar a trabajadores perfectamente válidos y capaces, bien valorados y creativos. Muy frecuentemente se trata de adultos reconocidos por sus cualidades, de forma que suelen estar, paradójicamente, entre los mejores de la organización.

En otros casos se debe a haberse resistido la víctima a participar, colaborar o a "mirar a otro lado" mientras se producían "enjuagues", es decir, por aquello que conocen o han presenciado.

Otro perfil es el de aquellos que presentan un exceso de ingenuidad y buena fe y que no saben hacer frente desde el principio a aquellos que pretenden manipularlos o perjudicarlos.

También se elige a la víctima debido a su "juventud", orientación sexual, ideología política, religión, procedencia geográfica, etc.

Es muy frecuente que se seleccione a las víctimas entre personas que presenten un factor de mayor vulnerabilidad personal, familiar o social (inmigrantes, discapacitados, enfermos, víctimas de violencia doméstica, mujeres u hombres atractivos...). En estos casos la posibilidad de hacer frente a los acosadores disminuye, viéndose facilitada la impunidad de éstos.

Personas con algún tipo de diversidad funcional: síndrome de Down, retraso mental, autismo, síndrome de Asperger, etc.

Las víctimas, pues, suelen ser personas con elevada ética, honradez y rectitud, así como con un alto sentido de la justicia. Personas con alguna característica que los distingue, como las ya apuntadas (jóvenes, mujeres, minorías...). Personas altamente capacitadas. Personas populares, líderes natos. Personas con una elevada capacidad empática, sensibilidad o comprensión del sufrimiento ajeno. Personas con situaciones personales o familiares altamente satisfactorias. Personas en situaciones de alta vulnerabilidad, etc.

Continúa el profesor Iñaki Piñuel y Zabala, identificando el perfil del acosador:

El Acosador.:

El fin último del acosador es el "asesinato psicológico" de la víctima, y el motivo principal encubrir la propia mediocridad, todo ello debido al miedo y la inseguridad que experimentan los acosadores hacia sus propias carreras profesionales. De este modo se puede desviar la atención o desvirtuar las situaciones de riesgo para ellos, haciendo de las víctimas verdaderos chivos expiatorios de las organizaciones. La mera presencia de la víctima en el lugar de trabajo desencadena, debido a sus características diferenciales, una serie de reacciones inconscientes, causadas por los problemas psicológicos previos que presentan los hostigadores. En otras ocasiones, el temor procede de la amenaza que supone para éstos el conocimiento por parte de la víctima de situaciones irregulares, ilegales o de fraudes.

Los agentes tóxicos del acoso son en la mayoría de los casos los superiores o jefes, apoyados a menudo por "esbirros" o "sicarios". También hay muchos acosadores entre los propios compañeros de la víctima, y se calcula que, en un 4 % de casos, el *mobbing* es de tipo ascendente, es decir, del subordinado al superior.

Es frecuente la actuación de los acosadores en grupos o bandas de acoso, y los actos de hostigamiento suelen ser, como se ha visto, gritos, insultos, reprensiones constantes, humillaciones, falsas acusaciones, amenazas, obstaculizaciones, "bromitas", motes... Todo lo cual puede desembocar en el auténtico linchamiento psicológico de la víctima, que si es practicado entre todos los trabajadores es muy difícil de probar, por lo que el "asesinato psicológico" habrá resultado perfecto.

La exposición a estas conductas de hostigamientos reales, y observables no es algo casual, sino plenamente causal o intencional puesto que quien acosa intenta, con mayor o menor consciencia de ello, un daño o perjuicio para quien resulta ser el blanco de esos ataques, muy especialmente el amilanamiento y la quiebra de su resistencia psicológica a medio plazo. Todo proceso de acoso psicológico en el trabajo tiene como objetivo intimidar, reducir, aplanar, apocar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a anularla, someterla o eliminarla de la organización, que es el medio a través del cual el acosador canaliza y satisface una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.

No es infrecuente encontrar (aunque no es siempre el caso) que esa necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suelen presentar los hostigadores, procede de una serie de tendencias psicopatológicas o de personalidades mórbidas o premórbidas. Estas psicopatías corresponden a auto promotores aberrantes, maquiavélicos, narcisistas o paranoides, que aprovechan la situación que les brindan los entornos más o menos turbulentos o desregulados de las modernas organizaciones para cebarse sobre sus víctimas.

Con todo, los agresores abusan y se prevalecen corrientemente de su posición de poder jerárquico formal, pero del mismo modo recurren a su poder de tipo informal (los "poderes fácticos") dentro de la organización para remediar sus frustraciones a través de la violencia psicológica sobre otros, compensar sus complejos, o dar rienda suelta a sus tendencias más agresivas y antisociales.

Código Penal español. Acoso laboral.

Según establece el Código Penal Español, el acoso laboral está tipificado dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral. Se entiende por tal: «El hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional, que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad».

La respuesta penal intenta responder, a las conductas acosadoras, regulando expresamente, el acoso, como forma de coacción que, de probarse, acarrea penas de «un año, y nueve meses a tres años de prisión, o multa de 18, a 24 meses.

Los criterios expuestos se expresan, por nuestra parte, a efectos informativos, dado que la competencia para la interpretación y aplicación de las disposiciones jurídicas corresponde en nuestro Derecho, en caso de conflicto, a los órganos jurisdiccionales.

Fuente: **OTPRL UGT Cantabria**

Problemas músculo Esqueléticos EL CUELLO

Este tipo de lesiones son mas frecuentes en los Sectores y Actividades, sin ser exhaustivo, que se detallan:

Actividad laboral

- Actividad Sanitaria General (I+D+I, Veterinaria, etc.).
- Uso diario de Pantallas de Visualización de Datos.

Sectores Económicos, actividad laboral

- Hostelería
- Transporte
- Construcción
- Talleres Mecánicos
- Comercio
- Carpintería
- Limpieza
- Agricultura
- Ganadería

Causas Principales entre otras, de las distintas dolencias

El mantenimiento permanente de la cabeza, de forma rígida, y misma posición. Cabeza girada y/o inclinada. Mismos Movimientos repetitivos.

Fuente: **OTPRL UGT Cantabria**

Síntomas

Durante la jornada laboral, se puede sentir, dolor y rigidez en la base del cuello, calor, hormigueo en la propia nuca. Todo ello durante la jornada de trabajo, a su finalización, o en el periodo de descanso entre jornadas diarias.

Principales Lesiones

Tortícolis: rigidez del cuello, por probable giro brusco del mismo.

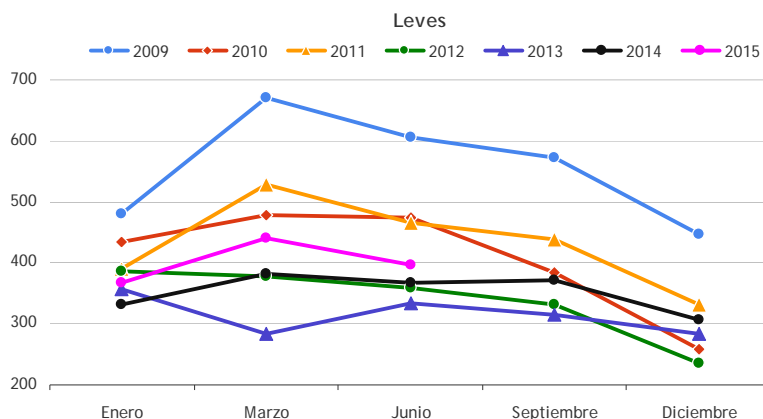
Síndrome cervical: proceso degenerativo de la columna vertebral, dañando las vértebras cervicales y discos intervertebrales.

Síndrome de tensión cervical: Dolor del cuello, rigidez de éste, durante el trabajo y en periodo de descasado laboral.

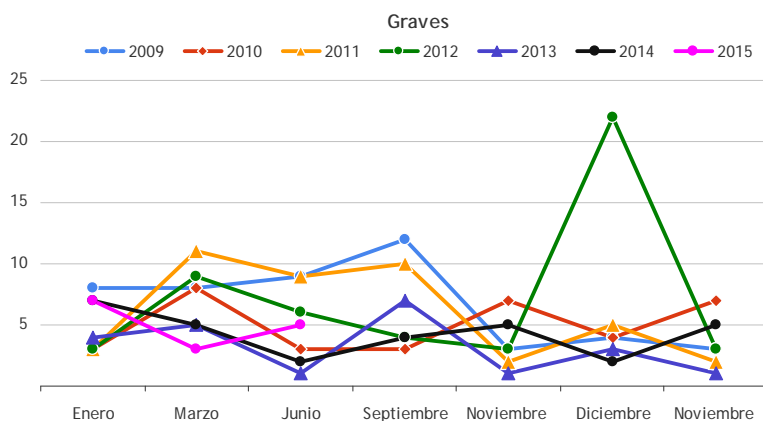
Según el artículo 116 de la LGSS (Ley General de la Seguridad Social), un trabajador tiene derecho a la cobertura por enfermedad profesional si dicha enfermedad ha sido contraída a consecuencia del trabajo en las actividades que se especifican en el cuadro de enfermedades profesionales aprobado por Real Decreto 1229/2006 y está provocada por la acción de los elementos o sustancias que se indican en dicho cuadro.

Accidentes Laborales con Baja 2009-2015, Cantabria

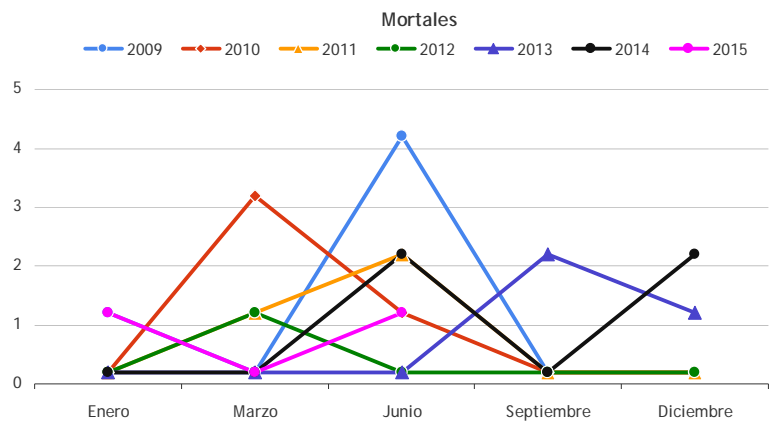
Leves	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Enero	481	434	391	387	357	332	367
Febrero	654	439	457	368	355	351	360
Marzo	671	478	528	377	284	381	440
Abril	520	351	444	307	368	367	337
Mayo	551	423	475	402	335	400	359
Junio	605	475	465	360	334	367	396
Julio	566	438	394	373	389	372	487
Agosto	558	356	423	337	336	369	
Septiembre	573	384	439	331	315	372	
Octubre	636	345	403	357	360	437	
Noviembre	537	351	415	357	348	344	
Diciembre	447	259	332	235	284	307	



Graves	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Enero	8	3	3	3	4	7	7
Febrero	8	7	1	7	1	4	5
Marzo	8	8	11	9	5	5	3
Abril	6	3	6	3	5	1	7
Mayo	6	4	8	7	3	3	4
Junio	9	3	9	6	1	2	5
Julio	4	5	4	2	8	3	3
Agosto	15	6	4	2	5	5	
Septiembre	12	3	10	4	7	4	
Octubre	4	6	6	8	2	3	
Noviembre	3	7	2	3	1	5	
Diciembre	4	4	5	22	3	2	



Mortales	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Enero	1	0	0	0	0	0	1
Febrero	0	1	0	0	1	1	0
Marzo	0	3	1	1	0	0	0
Abril	2	1	0	2	0	0	1
Mayo	1	2	0	0	0	1	0
Junio	4	1	2	0	0	2	1
Julio	1	1	0	3	1	0	2
Agosto	0	1	0	0	0	1	
Septiembre	0	0	0	0	2	0	
Octubre	0	1	0	0	0	1	
Noviembre	3	1	1	1	0	0	
Diciembre	0	0	0	0	1	2	



Fuente de datos: <http://www.icasst.es/>

Con la financiación de:

**FUNDACIÓN
 PARA LA
 PREVENCIÓN
 DE RIESGOS
 LABORALES**
 Acción AT-0010/2014

