



SALUD LABORAL

MAS SOBRE EL MOBBING

En anteriores números de Boletín (11-01 y 05-02) hablamos de este tipo de riesgo psicosocial, que también l@s docentes pueden sufrir en su puesto de trabajo y que consiste, a grandes rasgos, en el acoso o presión sufrida por parte de sus compañeros de trabajo o por las condiciones en que realizan su labor.

Un estudio en fase de borrador afirma que **en Asturias se registran 15 denuncias mensuales de víctimas del también llamado “acoso laboral”**, que afecta –estiman- a un 30% de la población trabajadora de nuestra comunidad autónoma.

Si bien por la vía social existen diversas sentencias que reconocen el daño moral causado por superiores jerárquicos a emplead@s, ha sido un juzgado barcelonés en septiembre del año pasado, el primero del estado español que ha abierto una **causa de “mobbing” por la vía penal**: ha admitido a trámite una querrela por un

delito contra el derecho de los trabajadores, un delito de lesiones y un delito continuado de coacciones; el trabajador, un ingeniero que lleva 30 años en la empresa y actualmente está de baja por depresión, se querrela contra su superior jerárquico y, subsidiariamente, contra la empresa, Telefónica.

En la escuela, según José María Avilés, responsable de salud laboral de la confederación de STEs y autor de El maltrato y la intimidación ente iguales (bullying), pueden distinguirse básicamente tres tipos:

- **Mobbing horizontal**: un grupo de compañer@s de trabajo, de categoría más o menos afín, acosan a otr@s, generalmente de manera indirecta, cargándol@s de trabajo, importunado su labor o marginándol@s profesionalmente.

- **Acoso vertical o bossing**: cuando es un superior jerárquico (director/a inspector/a, etc.) quien protagoniza el acoso.

- **Acoso estructural:** es aquel derivado de unas condiciones de trabajo causadas por una legislación desajustada o por un orden de trabajo abusivo.

Estos tipos de acoso, según el mismo autor, no tienen por qué darse aisladamente y, de hecho, muchas veces se dan confundidos. L@s profesionales más susceptibles de sufrirlo son aquell@s cuyo trabajo no depende de ell@s mism@s (coordinadoras/es, profesorado de apoyo, orientadoras/es, etc.) y quienes sufren puestos de trabajo precario, como el profesorado interino.

Entre las muchas clasificaciones que podrían hacerse, Leyman, un autor clásico en la materia, distingue 45 comportamientos hostiles que agrupa, según su naturaleza, en:

- **acciones contra la reputación o la dignidad personal** del/a afectad@, mediante comentarios injuriosos, ridiculización de aspecto físico, gesto, convicciones, etc.

- **acciones contra el ejercicio de su trabajo:** encomendándole trabajo excesivo, difícil, innecesario, monótono o que requiera una cualificación menor que la poseída por la víctima (shunting); también privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo, o enfrentándole a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias, etc).

- **manipulación de la comunicación o de la información** con la persona afectada: utilizando selectivamente la comunicación, manteniéndol@ en una situación de ambigüedad de rol o haciendo uso hostil de la comunicación, tanto de un modo explícito (amenazas y crítica sobre lo laboral y/o lo personal) como implícito (negar la palabra, ignorar su presencia, hacer caso omiso de sus opiniones,..)

- **situaciones de inequidad** mediante el establecimiento de diferencias de trato o la distribución no equitativa del trabajo o las remuneraciones. En el ámbito docente es especialmente perverso el uso del poder con la asignación de los horarios, los grupos presuntamente más conflictivos, algunas tutorías, etc. No cabe duda de que si la LOCE sigue adelante (con la escuela-mercado, con directoras/es-gerentes, que pueden llegar a tener incluso la prerrogativa de la contratación-despido) seremos engullid@s por una organización laboral que en sí misma será generadora de **mobbing estructural o institucional...**

