

# *El acoso X Abuso de Poder*

Acoso por Abuso de Poder , por Marina Parés. D. en Trabajo Social y Perito s. jurídico.  
Oct. 2002

## **Acoso por Abuso de Poder**

por Marina Parés. D. en Trabajo Social y Perito s. jurídico.

Oct. 2002

Cuando el acoso está motivado por un abuso de poder de la jerarquía bien porque se ha planificado conscientemente o bien sin planificación y debido a la presencia de un jefe narcisista, sus consecuencias sobre el afectado son algo distintas a las consecuencias debidas a un abuso de confianza.

Vayamos por partes. Si el acoso es el resultado de la planificación empresarial para desembarazarse del trabajador a bajo coste, será muy difícil cambiar las cosas.

Lo aconsejable es buscar el máximo de compensación económica. Difícilmente en estos casos la conservación del lugar de trabajo tenga que ser una prioridad, vale más ir hacia la carta de recomendación.

En estos casos, el acoso, daña a la dignidad de la víctima y a su "valor" económico.

El afectado siente mucha rabia y malestar por los palos recibidos, por hacerle saber que es prescindible por la empresa, por desconsiderar todos sus años de dedicación; pero existe poco cuestionamiento personal sobre su validez profesional, que generalmente no se discute.

Lo que se debate es el coste económico de un trabajador que sobra y lo indigno es querer timarle en sus derechos laborales y económicos. No se quiere (al principio) destruir a la persona en sí misma.

Cuando el acoso por abuso de poder no está planificado por la política de abaratar despidos, y proviene de un jefe narcisista al inicio no está necesariamente implicada toda la organización. El acosado debería utilizar (al principio) que esa organización todavía no está viciada por el acosador.

En este tipo de acoso es donde más vamos a encontrar: fraudes (amiguismos.), componendas (incluidas las demandas sexuales) y muy seguramente incompetencia de ese jefe narcisista (es por eso que le molesta tener trabajadores brillantes).

Una empresa en la que los trabajadores sólo se adaptan por miedo y dejan de expresar sus ideas, no puede esperar buenos resultados.

Como todos sabemos, la mayoría de las veces el desarrollo de la creatividad de los empleados, aunque beneficioso, puede incomodar a los jefes.

La investigación sueca (Leymann) no conoce ningún caso en el que un superior (y si éste acosa, sus superiores) no puedan haber controlado el problema con anterioridad. Nuestros directivos tienen la culpa de que algo semejante sea posible.

Si a un acosador no se le paran los pies en su debido momento, puede llegar a enrarecer el ambiente de la empresa y amargar el humor de unos cuantos trabajadores, de tal manera que éstos prefieran despedirse antes que hacerle frente.

Un jefe que no vigila a una persona así no puede desempeñar su cargo. Además, él debería saber siempre que quien mejor acosa, por regla general, se mostrará siempre fiel en su presencia para asegurarse el respaldo necesario para su juego sucio.

Pero si el querido jefe no sigue el juego, y aún hay otra persona superior a él accesible, entonces no vacilará en desacreditarlo ante sus superiores, con el mecanismo conocido como "puentear", es decir saltarse los niveles jerárquicos.

Toda edición, total o parcial de este texto debe nombrar la fuente

Copyright [www.acosomoral.org](http://www.acosomoral.org).



2002 – EL JEFE NARCISISTA



## **El Jefe narcisista**

Por Marina Parés. D. Trabajo Social y perito social jurídico.

Octubre. 2002

Generalmente un jefe narcisista llegó al cargo donde está por fraude (impostura o amiguismo). No fue por su valía profesional y él lo sabe. Se sabe incompetente. Probablemente, al inicio de la relación, ese jefe, intentará seducir al trabajador con el fin de conseguir sus objetivos, ya sea la implicación en fraudes (si todos tienen las manos manchadas, nadie hablará, ya sea para obtener favores sexuales (no siempre se quiere llegar al final, a veces les basta con crear un cierto clima obscuro que agrande su ego), pero las más de las veces, la seducción estará encaminada a la obtención de seguidores. Es por eso que cuando se desencadena el acoso, en estos casos además de abuso de poder existe también abuso de confianza. Se le hizo creer al trabajador que existía una relación "especial" con el jefe; que era valorado por él como trabajador y como persona. En estos casos las consecuencias del acoso sobre el afectado son algo diferentes del abuso de poder exclusivamente.

Ese abuso genera sentimientos humillantes y si además se le añaden las consecuencias del abuso de confianza, el cuadro emocional del afectado de mobbing puede ser grave. A menudo eso ocurre en la Administración Pública y son acosos que duran años y años, con épocas de acercamientos y de alejamientos, en función de la necesidad que tenga el jefe del fruto del trabajador. Son jefes que se aprovechan del trabajo ajeno y que, en lugar de gratificar por ello, castigan. En la empresa generan trabajos y gastos inútiles.

El afectado, a veces siente rabia, pero acaba acomodándose y perdiendo interés por su trabajo. Las soluciones para el afectado serán diferentes en función del entorno, de los testigos. Si estos apoyan a la víctima, es probable que la solidaridad entre compañeros permita sobrellevar un mal jefe con mayor soltura.

Pero estamos frente a un jefe narcisista y perverso, que le encantará enfrentar a sus empleados entre sí, que disfrutará mediando en los conflictos que él generó, que unas veces favorecerá a unos y otras veces a otros (método de la "ruleta rusa" de zaragoza2000), y al final conseguirá romper la solidaridad entre compañeros de trabajo. El motivo es claro, sólo la solidaridad entre compañeros podría frenarlo, y hacer casi inútiles sus maquinaciones ya que quedaría en evidencia.

Se llega a la típica gestión perversa, donde cada empleado puede ser víctima o agresor en función de los dictados del jefe. El coste emocional de todos y cada uno de los trabajadores es alto, pero el coste de la organización también es muy alto. Al final nadie gana nada.

Toda edición, total o parcial ha de citar la fuente.

Copyright [www.acosomoral.org](http://www.acosomoral.org)

### **Aportaciones sobre los jefes**

\* Por Sianoa (afectada de mobbing). Extraído de los foros de [acosomoral.org](http://www.acosomoral.org)

Marina, has retratado a mi jefe y a mi empresa con total realismo. (...) Lo único es que no sé decir cómo llegó al cargo. Aunque creo que tiene algo que ver con los amos y señores de Europa ya que solían comer en el restaurante del padre de mi narcisista. Si no, no puedes explicarte como un recién licenciado sin experiencia acaba al frente de una sucursal recién instaurada.

\* Por Chivo-Jam (afectado de mobbing). Extraído de los antiguos foros de la Pam

Quise negociar, desde luego, o que alguien mediase en el asunto, hacer una catarsis, recomponer los datos; hablar - ¡qué sé yo! - tirarnos los platos, hacer las paces y luego irnos todos juntos a cenar. Como hace todo el mundo, como ya hicimos en tiempos pasados. Pero cuando lo que hay en juego es la autoridad del (acosador)..., uno comprueba lo que ya sospechaba, a saber: que los (acosadores) no resuelven sus diferencias en mesas de negociación, foros por la paz, o asambleas por el consenso, a las que considera "acciones de desgaste del enemigo". Llegado el momento - que sólo puede ser la capitulación del otro - comprarán las discrepancias con dinero; pero si el problema eres tú, también regatearán el precio que han asignado a tu pellejo

\* Por Trude Ausfelder. Extraído de su libro "Mobbing, acoso moral en el trabajo".

Un jefe que confía en un trabajador que siempre le da la razón, no puede ser ventajoso por mucho tiempo. ¡Al contrario! Si no escucha las ideas y opiniones de otros trabajadores

demuestra su poca capacidad para dirigir. Quien confía en oportunistas serviles, nunca llegará a saber lo que es realmente importante.

Las acciones que se utilizan para humillar a la víctima serán diferentes, según el nivel en el que es acosado.

Si se desea cambiar de ámbito de trabajo a un empleado, han de tenerse las competencias necesarias para ello o ser el superior; por lo que este tipo de acoso sólo puede ejercerse de arriba abajo.

Copyright [www.acosomoral.org](http://www.acosomoral.org).



2004 PREVENCIÓN RIESGOS

## EL MOBBING: UNA VISIÓN DESDE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

### EL MOBBING: UNA VISIÓN DESDE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

Por Marina Parés Soliva

#### Prologo

El tema del acoso psicológico en el trabajo, también denominado con el anglicismo "mobbing", es un tema desconocido a nivel conceptual, pero muy conocido a un nivel más coloquial. En el mundo laboral siempre han existido casos en los que se le hacía la vida imposible a algún trabajador, todos conocemos algún caso, directamente o porque nos lo han contado, y aunque la mayoría de las veces se le atribuía a la misma víctima la culpa de lo que le ocurría, ninguno era capaz de negar que se ejercitaba violencia contra ese trabajador.

Hoy en día se habla más del tema del mobbing en las sociedades occidentales, porque estamos construyendo, entre todos, unas sociedades que se cuestionan el ejercicio de la violencia como método de relación interpersonal. En los países en los que el ejercicio de la violencia del hombre contra el hombre no es cuestionada, (incluso en algunos se mitifica la violencia), estas sociedades, digámoslo claramente, nunca mostrarán preocupación por el tema del ejercicio de la violencia en el mundo laboral, ya que la violencia impregna todas las áreas de la vida: violencia intrafamiliar (maltrato a la mujer, educación punitiva de los menores..), violencia cultural y social (existencia de la pena de muerte, ajusticiamientos públicos, sobreexplotación laboral de los adultos, explotación laboral de menores, prostitución infantil...); por ello el que se hable del ejercicio de la violencia en el mundo laboral es un paso adelante en lo que se refiere a la evolución del ser humano hacia la creación de una sociedad más justa.

Lo que sí es nuevo es el interés y la preocupación por saber más sobre el tema del acoso laboral, y ese interés se manifiesta en que cada vez más se hacen jornadas y cursos con el tema central del mobbing, surgen expertos en la materia que nos ayudan a una clarificación conceptual de

los procesos que tienen lugar, de las fases de evolución del acoso y de los protagonistas que intervienen, y lo más importante nos ayudan a identificar los contextos en los que se permite el desarrollo de la violencia en su seno.

Cuando Sonia y Antonio me propusieron prologar su trabajo me gustó y me confirmé, una vez más, la sensibilidad que ambos tienen como seres humanos. Los conocí por primera vez cuando necesitaron entrevistar a un grupo de personas afectadas por acoso laboral para poder desarrollar este trabajo que ahora estoy prologando.

A menudo, se cree que se conoce a las personas cuando se las entrevista, y no digo que no sea cierto, pero olvidamos, demasiadas veces, que también se conoce a las personas cuando son ellos los que entrevistan, porque a través de las preguntas que hacen, de cómo las encadenan y de cómo reaccionan a las respuestas y flexibilizan o no, matizan o no, su esquema previo; también se dan a conocer. Y de eso quería hablar, de ellos y de su primer buceo real ante el dolor y el sufrimiento de un grupo de trabajadores. Algunos afectados de acoso iban explicando su caso, no de una forma dramática, sino como ejemplos de casuística del aspecto teórico del tema.

Yo iba viendo como el dolor ajeno no les era indiferente, como sus ojos transmitían una luz primero de asombro y sorpresa, pero a lo largo de la tarde, esas sensaciones se iban trocando e iban pasando del estupor a la indignación. Algo había que no acababan de captar, lo notaba, y sé que eso les impelía a preguntar, y preguntar, ahora ya sí, fuera de todo esquema previo. Tenían un ansia de saber, de comprender admirable. Querían descifrar la razón humana que fuerza a dañar a otro ser humano. Y ese deseo de saber, estaba acompañado por la entusiasta creencia que en el ejercicio de su profesión podían ayudar a mejorar las situaciones de violencia laboral. Al cabo de unos días me confirmaron que también viajarían a Madrid, que querían asistir a las Jornadas de "Madrid contra el Acoso". Y allí volvieron a demostrar su sensibilidad, que no sensiblería, porque cuestionaron lo cuestionable, a saber, no confundir una situación de víctima con el victimismo. No es lo mismo, saberse víctima de la violencia que instaurarse en una postura victimista, cosa que les pasa a algunos afectados de acoso laboral.

Saberse víctima de una situación violenta, implica un deseo de salir de ahí, de informarse para conocer las salidas, de esforzarse para ello, de buscar apoyos y de ir con el objetivo último de sobrevivir a la violencia con el menor coste psíquico y físico posible.

Instaurarse en el victimismo, conlleva no esforzarse en mejorar la situación, en dolerse de ella, en apiadarse de sí mismo, pero sin avanzar en la resolución de las propias heridas; en estos casos el afectado no asume su responsabilidad en el propio restablecimiento.

Desde el ámbito de la empresa es de dónde pueden surgir las estrategias de prevención, esas que impedirán que los conflictos, situaciones normales entre seres humanos, se conviertan en acoso, que, sin duda alguna, es una situación anormal en las relaciones interpersonales que demuestran un fracaso personal y, también, y mucho más grave un fracaso de la empresa en la resolución de conflictos.

A Barcelona a 16 de marzo de 2004.

Marina Parés Soliva

Diplomada en Trabajo Social y perito social jurídico.

<http://www.acosomoral.org> - <http://www.forosdelmobbing.info>

Extraído del Estudio sobre Mobbing de Sonia Carbellido y Antonio Oliver, ambos responsables de R.R.H.H y técnicos de Prevención en Riesgos laborales especialistas en ergonomía y psicología.