

«L'assetjament a la feina disminueix el rendiment de l'empresa»

**EL CORREO**

## «El acoso en el trabajo disminuye el rendimiento de la empresa»

Sufrió acoso laboral y dice que ni el sistema jurídico ni el de salud protegen a las víctimas Marina Parés Servicio Europeo de Información sobre el 'Mobbing'

**CRISTINA TURRAU**

SAN SEBASTIÁN.

Lunes, 6 septiembre 2010, 04:46

Va patir assetjament laboral i diu que ni el sistema jurídic ni el de salut protegeixen les víctimes Marina Parés Servei Europeu d'Informació sobre el 'Mobbing'

CRISTINA Turrau - SANT SEBASTIÀ - Dilluns, 6 setembre del 2010, 04:46



Marina Parés, en San Sebastián. :: LUIS MICHELENA

El 2002 va patir assetjament en el seu lloc de treball i després d'un llarg recorregut, que va incloure la superació d'una important malaltia, segueix treballant en la mateixa empresa. Marina Parés és presidenta de el Servei Europeu d'Informació sobre el 'Mobbing' i assessora de víctimes. Aquesta setmana ha participat a Sant Sebastià en un curs d'estiu de la UPV-EHU sobre assetjament moral a la feina.

### **-El assetjament laboral, ve de lluny?**

-És tan antic com el treball amb drets laborals. Quan el treballador té menys drets, se l'acomiada sense necessitat d'assetjar. En l'àmbit laboral trobem quatre tipus d'assetjament: l'estratègic, el de direcció o gestió, el pervers i el sancionador.

### **-Què és l'assetjament estratègic?**

-Quan l'empresa ha inclòs l'assetjament laboral en la seva manera de funcionar. Es contracta a joves o persones amb discapacitat amb subvencions institucionals. Però quan arriba el moment

de fer fix a el treballador, se li pressiona perquè es vagi. Perquè les subvencions només arriben amb un nou contracte.

#### **-I el de direcció?**

-També se l'anomena de gestió, perquè pot protagonitzar-un directiu o un comandament intermedi. És un estil personal de manar. Qui qüestioni a aquest tipus de cap està condemnat a l'ostracisme. Avui s'ataca a un. I demà a un altre. S'imposa la por. I els treballadors no se solidaritzen amb l'afectat.

#### **-També hi ha un assetjament psicològic pervers?.**

-Està generat per una personalitat psicopàtica i pot donar-se entre companys o fins i tot, des d'un subordinat a un cap, el que és més habitual en l'àmbit públic. No assetja com a estratègia d'empresa o buscant un major rendiment. La base és l'enveja. Aquest tipus d'assetjament és tan antic com la humanitat.

#### **-I hi ha l'assetjament sancionador?.**

-Es assetja a algú perquè es vagi de l'empresa. I es fa de manera pública i buscant una exemplaritat. Es dona en casos de permisos maternals, baixes laborals o actuació de delegats sindicals. Vaig conèixer el cas d'una administrativa a què van col·locar de cara a la paret, al lloc on tot el personal fixava. Alguns només van conèixer la seva esquena.

#### **-Per què decideix un a dedicar tant esforç a maltractar a un altre?**

-Perquè encara no s'han definit bé els perjudicis de l'assetjament psicològic per a l'empresa. S'inicia perquè es pensa que va a portar beneficis, però hi ha un risc greu per a la companyia que permet l'assetjament.

#### **-Quin és?**

-A curt termini es produeix una disminució del rendiment laboral dels empleats, que estan més pendents del conflicte que de ser eficaços. A més, està l'absentisme de la víctima. O es paguen les suplències o hi ha una càrrega de treball extra que cal repartir. Es genera una desconfiança i una falta de comunicació que repercuteix en la qualitat de la feina.

#### **-Hi ha conseqüències a llarg termini?**

-Els casos són diferent en l'Administració pública, perquè el sobre cost ocasionat per l'assetjament ho paguem tots. I en aquest àmbit es produeixen assetjaments de repetició, perquè s'ho poden permetre. L'empresa privada no pot suportar diversos anys de pèrdues. Si es permet l'assetjament, la companyia pot trencar. Vaig conèixer el cas d'una Policlínica a Granollers, una institució privada que rebia fons públics. Es van donar assetjaments de repetició que van ocasionar la finalitat del negoci.

#### **-Han passat els assetjadors molt de temps a la impunitat?**

-Han passat i segueixen passant. Són persones que saben manipular molt bé. Aconsegueixen el beneplàcit dels que tenen poder. I per això portem tants anys sense legislació adequada. A la acadèmica, Espanya està a nivell internacional, però a nivell legal estem pitjor que en països com Colòmbia, que compta amb legislació específica.

#### **Il·lacunes jurídiques**

**-La reforma prevista del Codi Penal per castigar l'assetjament laboral deixa llacunes jurídiques, diuen els experts.**

-I no entrarà en vigor fins al novembre, un insult per a les víctimes, que no poden esperar tant de temps. El sistema públic jurídic i de salut no els ha protegit en absolut. S'ha deixat la decisió en mans dels jutges. Alguns d'ells han vist assetjament i han determinat. D'altres, han vist assetjament i no ho han fet. Altres no ho han vist. I alguns han vist assetjament on no n'hi havia. Falta formació. És il·lustrativa la sentència sobre el cas d'un neurocirurgià especialitzat en cor a l'Hospital Universitari de Santa Creu de Tenerife. En l'última sentència, no objecte de recurs, tot i havent-se demostrat l'existència de 'mobbing' el jutge exculpa els responsables, entre altres raons, "perquè no existeix al nostre país, cap tipus de definició legal del fenomen d'assetjament moral a la feina".

**-Per què es va especialitzar en aquesta matèria?**

-En 2002 vaig ser assetjada en el meu lloc de treball. Vaig voler lluitar contra això i no vaig trobar cap eina. Avui pretenc ensenyar a les víctimes com superar aquesta situació. Sé que parlo. Vaig patir una greu malaltia i vaig arribar a la mort clínica. Avui estic perfectament recuperada i segueixo en la mateixa empresa. Les persones que assetgen no canvien. Però jo he aconseguit fer-me respectar.

<https://www.elcorreo.com/vizcaya/v/20100906/pvasco-espana/acoso-trabajo-disminuye-rendimiento-20100906.html?ref=https://www.google.com/>

2 |

**EL CORREO**

## «El acoso en el trabajo disminuye el rendimiento de la empresa»

Sufrió acoso laboral y dice que ni el sistema jurídico ni el de salud protegen a las víctimas Marina Parés Servicio Europeo de Información sobre el 'Mobbing'

**CRISTINA TURRAU**  
SAN SEBASTIÁN.

Lunes, 6 septiembre 2010, 04:46

En 2002 sufrió acoso en su puesto de trabajo y después de un largo recorrido, que incluyó la superación de una importante enfermedad, sigue trabajando en la misma empresa. Marina Parés es presidenta del Servicio Europeo de Información sobre el 'Mobbing' y asesora de víctimas. Esta semana ha participado en San Sebastián en un curso de verano de la UPV-EHU sobre acoso moral en el trabajo.



Marina Parés, en San Sebastián. :: LUIS MICHELENA

<https://www.elcorreo.com/vizcaya/v/20100906/pvasco-espana/acoso-trabajo-disminuye-rendimiento-20100906.html?ref=https://www.google.com/>