

«El acoso en el trabajo disminuye el rendimiento de la 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

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



Marina Parés, en San Sebastián. :: LUIS MICHELENA

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.

-El acoso laboral, ¿viene de antiguo?

-Es tan antiguo como el trabajo con derechos laborales. Cuando el trabajador tiene menos derechos, se le despide sin necesidad de acosarle. En el ámbito laboral encontramos cuatro tipos de acoso: el estratégico, el de dirección o gestión, el perverso y el sancionador.

-¿Qué es el acoso estratégico?

-Cuando la empresa ha incluido el acoso laboral en su modo de funcionar. Se contrata a jóvenes o a personas con discapacidad con subvenciones institucionales. Pero cuando llega el momento de hacer fijo al trabajador, se le presiona para que se vaya. Porque las subvenciones sólo llegan con un nuevo contrato.

-¿Y el de dirección?

-También se le llama de gestión, porque puede protagonizarlo un directivo o un mando intermedio. Es un estilo personal de mandar. Quien cuestione a este tipo de jefe está condenado al ostracismo. Hoy se ataca a uno. Y mañana a otro. Se impone el miedo. Y los trabajadores no se solidarizan con el afectado.

-También hay un 'mobbing' perverso.

-Está generado por una personalidad psicopática y puede darse entre compañeros o incluso, desde un subordinado a un jefe, lo que es más habitual en el ámbito público. No se acosa como estrategia de empresa o buscando un mayor rendimiento. La base es la envidia. Este tipo de acoso es tan antiguo como la humanidad.

-Y existe el acoso sancionador.

-Se acosa a alguien para que se vaya de la empresa. Y se hace de manera pública y buscando una ejemplaridad. Se da en casos de permisos maternales, bajas laborales o actuación de delegados sindicales. Conocí el caso de una administrativa a la que colocaron de cara a la pared, en el lugar donde todo el personal fichaba. Algunos sólo conocieron su espalda.

-¿Por qué decide uno dedicar tanto esfuerzo en machacar a otro?

-Porque aún no se han definido bien los perjuicios del 'mobbing' para la empresa. Se inicia porque se piensa que va a traer beneficios, pero hay un riesgo grave para la compañía que permite el acoso.

-¿Cuál es?

-A corto plazo se produce una disminución del rendimiento laboral de los empleados, que están más pendientes del conflicto que de ser eficaces. Además, está el absentismo de la víctima. O se pagan las suplencias o hay una carga de trabajo extra que hay que repartir. Se genera una desconfianza y una falta de comunicación que repercute en la calidad del trabajo.

-¿Hay consecuencias a largo plazo?

-Los casos son distintos en la Administración pública, porque el sobrecoste ocasionado por el acoso lo pagamos todos. Y en este ámbito se producen acosos de repetición, porque se lo pueden permitir. La empresa privada no puede soportar varios años de pérdidas. Si se permite el acoso, la compañía puede quebrar. Conocí el caso de una Policlínica en Granollers, una institución privada que recibía fondos públicos. Se dieron acosos de repetición que ocasionaron el fin del negocio.

-¿Han pasado los acosadores mucho tiempo en la impunidad?

-Han pasado y siguen pasando. Son personas que saben manipular muy bien. Consiguen el beneplácito de los que tienen poder. Y por eso llevamos tantos años sin legislación adecuada. En la vía académica, España está a nivel internacional, pero a nivel legal estamos peor que en países como Colombia, que cuenta con legislación específica.

Lagunas jurídicas

-La reforma prevista del Código Penal para castigar el acoso laboral deja lagunas jurídicas, dicen los expertos.

-Y no entrará en vigor hasta noviembre, un insulto para las víctimas, que no pueden esperar tanto tiempo. El sistema público jurídico y de salud no les ha protegido en absoluto. Se ha dejado la decisión en manos de los jueces. Algunos de ellos han visto acoso y han determinado. Otros, han visto acoso y no lo han hecho. Otros no lo han visto. Y algunos han visto acoso donde no lo había. Falta formación. Es ilustrativa la sentencia sobre el caso de un neurocirujano especializado en corazón en el Hospital Universitario de Santa Cruz de Tenerife. En la última sentencia, no recurrible, aun habiéndose demostrado la existencia de 'mobbing' el juez exculpa a los responsables, entre otras razones, 'porque no existe en nuestro país, ningún tipo de definición legal del fenómeno de acoso moral en el trabajo'.

-¿Por qué se especializó en esta materia?

-En 2002 fui acosada en mi lugar de trabajo. Quise luchar contra ello y no encontré ninguna herramienta. Hoy pretendo enseñar a las víctimas cómo superar esta situación. Sé de que hablo. Sufrí una grave enfermedad y llegué a la muerte clínica. Hoy estoy perfectamente recuperada y sigo en la misma empresa. Las personas que acosan no cambian. Pero yo he logrado hacerme respetar.

<https://www.elcorreo.com/vizcaya/v/20100906/pvasco-espana/acoso-trabajo-disminuye-rendimiento-20100906.html?ref=https:%2F%2Fwww.google.com%2F>

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:%2F%2Fwww.google.com%2F>