

VANITY FEIA

Vanity Fea

[Portada](#) | [Archivos](#) |
[Enlaces](#) | [Acerca de](#) |
[Administrar](#)

Select Search Engine..

Powered by [Rollyo](#)

El acoso laboral en la Universidad



Blog de notas de
**José Ángel García
Landa**

(Biescas y Zaragoza)

.....
*"Algo hay en el formato
mismo de los blogs que
estimula un desarrollo
casi canceroso de
nuestro ego"* (John Hiler)



Nos comunican lo siguiente las listas sindicales de la Universidad:

La Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT) en Aragón y la Asociación de Mujeres Científicas y Técnicas (MUCIT) con objetivo de debatir sobre la problemática que puede surgir en la Universidad en casos de acoso laboral, que constituye un fenómeno social preocupante por su extensión en los centros de trabajo, organiza la Mesa Redonda "Acoso Laboral en la Universidad" que se celebrará el próximo jueves 8 de noviembre a las 18 horas en el salón de Actos del Edificio de Matemáticas de la Universidad de Zaragoza.

En esta mesa participarán:

- Fidel Cadena Serrano, Fiscal del Tribunal Supremo.
- Teresa Conde-Pumpido Tourón, Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia
- Santiago Gascón Santos, Psicólogo y Profesor ayudante en la cátedra de Medicina Legal de la Universidad de Zaragoza
- Emilia Moruno García. Secretaria de Salud Laboral de la Federación Estatal de

Enseñanza de Comisiones Obreras

Moderadora:

- M^a Ángeles Rueda Martín, Profesora Titular de Derecho Penal en la Universidad de Zaragoza y miembro del Grupo de investigación de Estudios Penales.

Para favorecer la conciliación de vida profesional y familiar se ofrecerá servicio de guardería en un centro de tiempo libre próximo.

<http://www.unizar.es/mutem>

Pues allí asistimos, con una veintena de personas, parte de ellas de representación institucional de sindicatos, organizadores, vicerrectorado, defensor universitario y asesor... vamos, que igual eran cinco o seis los "espontáneos" interesados en el tema. Curioso, cuando se dan cifras y porcentajes según los cuales debería haber varios centenares de acosados en esta universidad—sin contar con la posible asistencia de los acosadores, que si hablamos de mobbing deberían ser también millares los implicados y posibles interesados en conocer más estas prácticas en las que se involucran.

Se queja la representante sindical de CCOO que no habían aceptado pasar el anuncio de este acto por las listas de correo de personal docente e investigador. Eso a pesar de la "sensibilidad y atenta disposición del Rectorado" ante estos temas. Vamos, que seis y el de la pandereta. No es tema que preocupe a las masas, si a las pruebas me remito. Yo sí asistí, a título de directamente afectado por la cuestión, y estas son las notas que extraje de la reunión. Cum commento en cursiva, cuando proceda.

Ya oigo a algunos decir... no estará usted tan acosado, ¿no? Pues no, en efecto. No tanto. Sólo un poquito. Lo justo para haber enviado decenas de escritos de protesta al Rectorado, la mayoría

de los cuales han quedado sin respuesta.

Claro que el segundo paso es admitir que hay altos porcentajes de acosados, en algún sitio de las estadísticas, pero que el que protesta efectivamente (aunque sólo proteste el cero coma uno por ciento) es un quejica o un manipulador o se inventa las cosas. Ese caso no cuenta, y se le ponen todo tipo de trabas—las autoridades prefieren suspirar por los anónimos porcentajes que guardan silencio.

Contenido de la exposición (*en paréntesis y cursiva, mis comentarios*).

Tras agradecimientos y presentaciones, la moderadora introduce el debate asociando la fenomenología del acoso laboral a otros tipos de acoso que a veces se solapan con él, como son el acoso sexual, el psicológico y el moral. Recuerda que en la recientemente propuesta reforma del código penal se proponía tipificar el acoso laboral como delito, con pena de prisión de seis meses a dos años los casos graves de acosos repetidos con actos humillantes para el acosado. (Al parecer esta reforma era un proyecto del anterior ministro de Justicia que ha sido aparcado por el actual, y no es previsible que salga adelante). Tal como está el tema ahora jurídicamente, tiene una definición imprecisa, y se da siempre la dificultad de aportar las pruebas que permitan la valoración, llegado el caso a los tribunales. Por otra parte, según un estudio de la Universidad de Granada de 2003, hay muchas estrategias de acoso, que además se van diversificando con la inventiva y sutileza de los acosadores. Las formas más frecuentes de acoso son:

- Ocultar información (en más del 50% de los casos). (*En un ambiente tan secretista como la Universidad feudal, esto va a darse de modo sistemático. Pues abundamos en planes*

secretos, estrategias e intrigas que pocas veces aparecen en las memorias departamentales ni en el blog del personal. El problema tal como lo veo es determinar a partir de qué momento la ocultación de información, que siempre la habrá, deviene acoso).

- Infravalorar el trabajo del acosado (también en cerca de la mitad de los casos estudiados), o su esfuerzo. *(Como cuando a mí me llaman "vago" a gritos en una reunión, pongamos—y luego los asistentes niegan que se haya dicho tal cosa).*

- Retirar responsabilidades y tareas a los acosados. *(Me pregunto si contará el no incluirte en la lista de doctores capacitados para dirigir tesis doctorales, o el sacar una norma según la cual no eres "asignable" para dar clases en segundo ciclo. No me lo invento, no).*

- O lo contrario, sobrecargarles de trabajo (esto en menos casos, el 32%).

En la intervención de **Fidel Cadena** se contempla el acoso laboral desde el punto de vista del Derecho Penal. Que es por supuesto el último nivel en el que se ha de tratar la cuestión, pues antes corresponde actuar al Derecho Laboral, o al Administrativo. Sólo en las formas más intensas de ataque procede la intervención del Derecho Penal. Tal como está la cosa, sin caracterización específica en el Código Penal, la definición de acoso laboral es imprecisa jurídicamente en Derecho. No viene propiamente cubierto por las prohibiciones de discriminación establecidas en el Art. 4.2 del Estatuto de los Trabajadores—pues las causas objetivadas de discriminación por raza, sexo, etc. allí detalladas no incluyen la discriminación por *envidia*. Tampoco con la protección del derecho a la intimidad queda bien caracterizada la cuestión

desde el punto de vista jurídico. Cadena (como los demás ponentes) recurre a los estudios de Marie-France Hirigoyen y otros sobre la cuestión, para determinar la tipología de estas actuaciones de acoso y ver su posible caracterización jurídica. Se dan en el acoso moral un hostigamiento psicológico y un trato degradante sistemáticos; si esto sucede en un entorno laboral, hablamos de acoso laboral; se crea un entorno de trabajo hostil. Los penalistas disienten sobre la manera de enfocar su tratamiento. Unos alegan que no procede la caracterización específica como delito, sino que basta con detallar las actuaciones punibles concretas que se den: calumnias, lesiones, robo, etc. según los casos. Pero lo característico del *mobbing* es precisamente su carácter sistemático y la actuación leve en muchos frentes. ¿Puede caracterizarse como un ataque contra los derechos de los trabajadores, artículos 311, 316? Realmente no lo cubren, no son suficientemente específicos: son artículos que hablan de seguridad en el trabajo, de abusos posibilitados por el estado de necesidad del trabajador, etc. No han fructificado en nuestro Derecho las regulaciones específicas alentadas por las Cartas europeas sobre la cuestión. Otro artículo: 173.1, referido a tratos degradantes que menoscaban gravemente la integridad moral, cosificando al trabajador, en un marco laboral. Este es demasiado exigente para la caracterización de las actuaciones que normalmente constituyen el *mobbing*. La reforma propuesta en el Código Penal (y que no saldrá adelante) no requería tal nivel grave de menoscabo, sino que prestaba más atención a la humillación continuada. Otras figuras delictivas a las que se iba a extender la caracterización de acoso era al acoso en un marco ya no laboral sino contractual (por ejemplo el *block-busting*, acoso inmobiliario).

Desde el punto de vista del Derecho Procesal, con la reforma de la Ley de Enjuiciamiento Criminal están más protegidos los

derechos de las víctimas: derecho de personación inmediata, con derecho a recibir comunicación del juicio y derecho de personarse en el proceso, aunque ya haya intervenido el ministerio fiscal, para aducir nuevas pruebas. O la posibilidad de aportar testigos protegidos anónimos para la otra parte. Esta es una cuestión aquí muy necesaria, pues en un ambiente laboral los compañeros de trabajo siempre temen hablar a favor del acosado. En efecto, con frecuencia saben que si toman partido se convertirán también en víctimas de acoso, y esto produce conspiraciones de silencio en torno al caso de acoso. Señala Cadena que con mucha frecuencia el acosador es un psicópata, con un perfil de carácter que le lleva a desentenderse de los sentimientos ajenos, y esto es percibido por los demás empleados, que temen sufrir acoso ellos mismos si hablan.

Otro beneficio de la ley reformada es la ayuda de abogado si la persona acosada carece de recursos. Una cuestión relevante es la de la presunción de inocencia. La Sala 2ª del Tribunal Supremo entiende que basta el testimonio de la víctima para entender que los hechos son ciertos. El Tribunal Supremo da unas pautas interpretativas a tener en cuenta para valorar los casos:

- *Ausencia de incredibilidad subjetiva* (por ejemplo que no puedan presumirse motivos de rencor personal o enemistad previa en quien hace la denuncia).
- *Verosimilitud objetiva*, si se aportan datos periféricos que ratifiquen la denuncia por acoso (por ejemplo anteriores denuncias policiales o judiciales, bajas médicas, etc.).
- *Persistencia en la incriminación* (se refiere a la consistencia intrínseca de la acusación).

Reconoce el Tribunal Supremo la importancia de la actuación del primer tribunal que vea el caso efectivamente: la presencia, los gestos y actitudes, la impresión causada ante el juez y el testimonio directo son cruciales y no pueden ser sustituidos por otra interpretación judicial que no los tenga en cuenta. También es importante la declaración de personal especializado en estas cuestiones, responsables sindicales, etc. Es importante subrayar que no se puede justificar la propia mediocridad alegando que se es víctima de acoso. El perfil psicológico del presunto acosador y la presunta víctima ha de ser valorado por un forense. Entretanto se llega a una resolución, los jueces pueden dictar medidas cautelares, como prohibir la comunicación entre las partes, o en casos extremos impedir que el presunto acosador acuda al lugar del trabajo. Legalmente, la empresa es responsable civil subsidiaria, en tanto que garante de las condiciones de trabajo.

Teresa Conde-Pumpido comienza distinguiendo varios tipos de acoso: el acoso discriminatorio (por razones de prejuicios sexistas, racistas, homófobos, etc.) está basado en estereotipos y prejuicios y tiene más entidad penal legalmente establecida que el acoso moral individualizado o *mobbing*. El acoso sexual también tiene sus propias características y tipología.

El valorar las cuestiones de *intencionalidad* es difícil; el acosador no va a reconocer que tiene esas intenciones, y en el caso de personalidades psicopáticas esta intención ni siquiera es transparente para ellos mismos. Lo esencial en todo caso no son las intenciones de los comportamientos sino las *consecuencias* que tienen.

Podemos hablar de *mobbing* horizontal, entre compañeros de trabajo situados al mismo nivel, o vertical, entre jefes y subordinados. Puede darse *mobbing* ascendente, en el que los

empleados acosan al jefe (típicamente a un jefe nuevo), pero el más frecuente es el *mobbing* descendente, en el que es el jefe quien acosa a algún empleado con la connivencia o silencio de los demás, que temen por sus puestos. Se dan casos de hostigamiento grave o de escenas puntuales de humillación espectacular, pero lo más típico es la "gota china": pequeños actos casi imperceptibles de hostigamiento, como negar el saludo, hacer el vacío, hacer correr rumores, alguna escena de gritos, etc.

(En estas cosas, como en tantas otras relacionadas con el mobbing, nuestro departamento de Filología Inglesa y Alemana es, como se suele decir, "de libro." Puede seguirse por ejemplo aquí la saga de [la implantación y apropiación de los nuevos postgrados](#) por parte de los grupos de in(ve)stigación. Es un caso sólo, pues muchos otros podrían contarse, pero en este caso la documentación es pública y deja huella administrativa clara).

Continúa Teresa Conde-Pumpido observando la dificultad de obtener pruebas y testimonios. Mucho antes de llegar a cuestiones judiciales, los testigos en el trabajo (testigos/colaboracionistas a veces) suelen no percibir el acoso de la manera en que lo percibe el acosado. Es el síndrome del "mujer, tampoco es para tanto". A veces, ni la propia víctima identifica su propio caso como un fenómeno de acoso laboral, sino que se siente irritada o que alguien la enfada continuamente, y a la vez piensa que "tampoco es para tanto". Se piensa a veces que esto sucede con personas hipocondríacas, maniáticas o hipersensibles, y cierto es que todas las personas reaccionan de modo diferente ante la misma situación—pero en el caso del acoso es frecuente el desmoronamiento de personas que antes no tenían problemas psicológicos, o que tenían un carácter fuerte y estable.

En Derecho Laboral, una cierta protección legal contra el acoso

laboral puede basarse en el artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto que es un derecho básico de los trabajadores el ser tratados con dignidad y el trabajar en condiciones aceptables. En cualquier tipo de acoso laboral se dan conductas ofensivas, o discriminatorias, intimidatorias, humillantes, etc. que vienen reconocidas como tales por la normativa comunitaria. El derecho laboral resguarda el derecho del trabajador al honor, a la propia imagen... lo cual es una manera de tipificar estos actos penalmente (Art. 10). La vía que debe seguirse para la defensa contra el acoso es la de tutela de los derechos fundamentales (el proceso es más rápido, y hay mejores medidas cautelares).

La empresa está obligada a proteger al trabajador contra el acoso (Arts. 14, 15, 16 de protección de riesgos laborales). Las bajas sufridas como consecuencia del acoso son contingencias profesionales. En el caso del acoso sexual hay una prevención obligada. Las empresas son responsables de los casos de acoso por omisión, por no sancionar a los acosadores.

(En tal caso, si el "patrono" es quien debe determinar si ha habido o no acoso.... mejor determinar que no lo ha habido, y así ni sanción ni responsabilidad, mientras no se diga lo contrario. Según veo).

Por la vía del Derecho Administrativo, es difícil encontrar una manera de tratar el acoso laboral. Se especifican en la legislación las faltas de respeto, pero todo está insuficientemente tipificado. Por otra parte, es difícil acudir a los responsables de poner fin al acoso, por ejemplo a los directores de departamento en la Universidad, porque muchas veces son ellos los primeros cómplices de los acosadores. Es importante en cualquier caso la atención de la Administración al asunto, abriendo expedientes de

investigación o sancionadores.

(Abriéndolos... y cerrándolos sin medidas, como sucedió en mi caso. Bueno, a mí de hecho, tras la oposición a cátedras manipulada, y las denuncias que presenté, me abrió el Rector un expediente informativo a mí, al denunciante—por cubrir el expediente, y también para intimidarme y procurar que retirase las denuncias... Lo mismo le sucedió a otra persona asistente a esta jornada, según comentó en la sesión de preguntas. Manda huevos, como se decía por entonces).

Si se desea combatir el acoso laboral, la Administración debe actuar con diligencia, con confidencialidad, e *investigar efectivamente*. En cualquier caso, se incurre en responsabilidad por *deficiente funcionamiento de la Administración*.

(Pero vaya usted a materializar esta responsabilidad. Esto es como cuando el presidente Zapatero se hace personalmente responsable de las torpezas de sus ministros—y qué elegante queda. El resultado: nadie es cesado, nadie dimite, y todo lo absorbe como un colchón, sin inmutarse, el intocable vértice de la Administración).

Santiago Gascón trata, desde el punto de vista psicológico, las consecuencias para la víctima de acoso laboral. La finalidad perseguida por los acosadores es obligarle a abandonar el puesto de trabajo. Eso se intenta lograr con acciones de hostigamiento intencionado, leve pero continuado, aunque pueda haber casos con agresiones contundentes pero infrecuentes. Lo característico es ir minando la moral de la víctima día a día. Médicamente no tiene sentido hablar de "síndrome de mobbing", pero estos hechos sí tienen consecuencias negativas para la salud—lesiones, de

hecho.

Con frecuencia las personas se cuestionan la existencia o realidad de estos casos, y es frecuente quitarles importancia atribuyéndolos a problemas de hipersensibilidad de la víctima, o a una percepción incorrecta o equivocada de la situación—cuando no al *falso mobbing*, fenómeno que por supuesto también existe, la acusación de mobbing fingido por motivos de venganza personal, resentimiento.... (o por motivos de mobbing, pues hasta ahí llega la sutileza).

No se trata de fenómenos que se puedan separar con un si/no, blanco/negro: existe un continuo que va desde el falso mobbing pasando por problemas de percepción o enfrentamientos enquistados hasta lo que propiamente llamamos *mobbing*, o acoso laboral más propiamente dicho, cuando se actúa de manera deliberada contra una víctima por motivos inadmisibles.

(Observo que en la discusión se habla a veces de personalidades patológicas y psicóticas, de "el acosador" como una persona con un perfil agresivo determinado, y otras veces de acoso en grupo—mobbing propiamente dicho—siendo que es difícil imaginar que se junte una vez tras otra un grupo de personas con un cuadro psíquico semejante. Cada caso de hostigamiento es diferente, claro. Pero creo que es especialmente "de libro" aunque aquí no se discute este asunto, el caso de una organización, llámese la Universidad o la empresa, que por su estructura jerárquica o grupal se preste a la manipulación por parte de personas con un perfil psicótico/autoritario—o que se preste a que personas con este perfil lleguen a ocupar puestos de poder. En realidad es inevitable suponer que los puestos de poder, y el poder por el poder mismo, en cualquier caso, atraerán a personas que gustan

de ejercerlo y de manipular a los demás. Y la manipulación caprichosa, el ejercicio de torcer las voluntades, es el más refinado de los placeres del poder arbitrario. Especialmente contra las personas que pueden criticar la actuación del manipulador, o hacer peligrar su puesto—pero en cualquier caso es un placer cambiar el ritmo de la batuta y observar que todos lo siguen en perfecta sintonía. Una estructura autoritaria o feudal se presta a utilizar así peones contra una víctima, peones que en cierto modo son acosadores (the mob) pero que en realidad no actúan por motivaciones ni planes propios. Y que, en todo caso prefieren estar del lado del acosador, o con la mayoría, creyéndose neutros, antes que ser acosados y marcados por tomar postura contra el acosador o contra el grupo. Es decir, el perfil psicótico/autoritario/manipulador es muy individualizado, pero fácilmente se convierte en una acción de grupo por la propia dinámica de los grupos y por la acción del liderazgo y del seguidismo).

Cita Gascón cifras muy variables sobre la incidencia del acoso laboral. A la pregunta de si han padecido acoso laboral en los últimos 12 meses, obsérvense estas variaciones en los porcentajes por países:

Finlandia, 17% - Holanda, 12 % - España, 4% - Italia, 2 %. La media de la Unión Europea es de 9 %.

Esto no quiere decir que se acose más en Finlandia que en España. Más bien es señal de una mayor sensibilización social hacia el problema, y la existencia de legislación más específica y de una conciencia más aguda de esta cuestión y de la posibilidad de probar su existencia en un caso concreto. Con la mayor conciencia, también se van identificando nuevas conductas de hostigamiento antes no percibidas como tales: críticas

sistemáticas a la vida privada del sujeto en cuestión, imposiciones que limitan su capacidad de expresión...

(... bueno bueno, aquí tengo que recordar los distintos criterios seguidos en nuestros Consejos de Departamento, de manera espontánea y no regulada, cuando es un catedrático quien toma la palabra, interrumpiendo a los demás o extendiéndose a su gusto, y cuando es otro profesor quien lo hace. Los distintos directores, uno tras otra, actúan aquí como un solo hombre para limitar la expresión a quienes argumentan contra los catedráticos, y para dar campo libre a éstos en el uso de la palabra. Pero esto, claro, no es acoso a nadie en concreto, sino un favoritismo abyecto que se concede de entrada al cuerpo de "entes superiores" —superiores en sueldo, que no en formación académica ni en atribuciones docentes o investigadoras según la ley. Esto sigue sucediendo a pesar de reiteradas protestas por parte de este sujeto que escribe y otras personas).

Otras maniobras de acoso: se puede buscar interferir con la vida privada de la víctima, desacreditarlo ante su familia, favorecer las profecías autocumplidas sobre su fracaso o su búsqueda de problemas—cuando se busca provocar su protesta, o se busca su fracaso encomendándole tareas difíciles o confusas, en las que sea imposible acertar, o se le crea inseguridad con amenazas o actitudes hostiles. Se extienden calumnias, rumores, se *sugiere* que el acosado padece de trastornos mentales.

(De nuevo todo esto lo hemos oído una vez tras otra cuando alguien ha criticado actuaciones de los líderes feudales. "Está mal de la cabeza", o "está transtornado", o "debería ver a un psiquiatra, a mí me da mucha pena".

Observemos que se plantea aquí el problema de una battle for

sanity: se acosa a alguien diciendo que se ha trastornado o que tiene desequilibrios mentales, o un carácter destructivo, etc.— pero la propia caracterización de estos fenómenos por los especialistas sugiere la presencia de rasgos psicopáticos de comportamiento en muchos líderes acosadores. Por lo tanto... quien más convence a un tercero es quien se lleva el gato al agua. Y ya se sabe quién convence más en un ambiente laboral: en la empresa, es el jefe quien ha acertado con el diagnóstico mental; en la Administración, si hay grupos contra uno, se decide la cosa por votos, cautivos o espontáneos).

En cualquier caso, dice Gascón, es un error echarse atrás ante el acoso (actitud frecuente sin embargo). Un acosador puede acostumbrarse, e insistir si no se le paran los pies—una vez ha *probado sangre*, vuelve una y otra vez. A veces es eficaz la resistencia. Si la víctima se retrae, el acosador con frecuencia se ensaña; en otras situaciones, si no va gran cosa en el acoso, puede buscar otra víctima. Con frecuencia, además de autoritarios e intrigantes, los acosadores son mediocres, cobardes e inseguros, son envidiosos y con frecuencia carrieristas (el típico "tropa"). De este modo, es frecuente que se ensañen con personas que despiertan su envidia y que según ellos perciben hacen peligrar su carrera. Es frecuente que las víctimas sean gente brillante, generosa, independiente, y además modesta (*vamos, mi perfil psicológico, clavao*)—muchas veces el motivo del acoso en este tipo de casos es que han salido en defensa de otro a quien veían acosado injustamente. En realidad, no se puede establecer un perfil psicológico único, pues cualquier persona, fuerte o débil, competente o incompetente, puede convertirse en víctima de acoso en una situación dada. (*La envidia es libre...*).

Por otra parte, también hay situaciones, o tipos de relación laboral, que se prestan más a que se den en ellas las situaciones

de acoso, o a que se den con éxito:

- *Jerarquías excesivas, y confusas.* En la Universidad: superiores e inferiores de muy distintos géneros: directores, decanos, catedráticos, doctores, PDIs, PAS, Rectores, sexeniados y no sexeniados, etc. Unos criterios interfieren a veces con otros (—y a ríu revuelto, ganancia de pescadores. Especialmente en nuestra actual situación de reorganización masiva y apocalíptica de las enseñanzas, procedimientos, criterios, planes de estudio...).

- *Tipos de tareas y responsabilidades mal definidas.* (Un ejemplo: en nuestro departamento, y en otros, se oye a veces, literalmente, la frase: "A ver si os enteráis de quién es el catedrático aquí"—cuando según la ley un catedrático tiene la misma capacidad docente o investigadora que un profesor titular. ¿Qué querrá decir esa frase, si no es una invocación de oscuros derechos y normas no escritas?).

- *Mala distribución de la información.* (Si se oculta información, si circula por grupos, etc.). (Así, es impensable la existencia de un [blog departamental](#), o un blog de centro—y mira que es fácil crear uno. Hay interés activo en controlar y limitar la información y el uso de la palabra—¡a los propios funcionarios públicos de la institución! Lo mismo se echa de ver con el uso de [la censura](#) en las listas de distribución por correo electrónico, o en el Rincón de Opinión de la Universidad).

- *(Y el síndrome del capataz:).* Con frecuencia, el acosador es la persona que consigue que todos los demás trabajen de la manera que desea la empresa. O es quien más clientes consigue para la empresa. Es frecuente, por tanto, que los superiores no vean ninguna ventaja en sancionarle, y toleren (o alienten tácitamente) el acoso, prefiriendo en última instancia pactar con el agredido si

llega el caso, antes que actuar contra el acosador.

(A mí como que me suena todo esto, punto por punto).

Los daños o lesiones físicos o psíquicos que pueden producirse como resultado del acoso laboral son:

—*Estrés*. Es en principio una respuesta adaptativa, subida defensiva de adrenalina, que prepara al organismo para la huída o el combate. Pero el estrés continuado en una situación que no conduce ni a la huida ni al combate desgasta al final el organismo. Produce alteraciones inmunológicas—la "bajada de defensas": y siguen

— *los daños físicos* propiamente dichos: se pillan gripes con facilidad, o se recae en enfermedades a las que el sujeto tenga tendencia: trastornos digestivos, úlceras, cefaleas...

—*Patologías psíquicas*: Ansiedad, depresión, trastornos adaptativos. Y hasta TEP: trastorno del estrés posttraumático, aun en casos en que sea un trauma a cámara lenta: terrores, miedos injustificados y ataques de pánico, trastornos resultantes de estrés prolongado como rememoraciones involuntarias de escenas obsesivas, ensueños o sueños repetitivos, interferencias en las asociaciones de ideas, alteraciones de la memoria, temores de acercarse al puesto de trabajo y alteraciones psicosomáticas, nudos en el estómago, enfermedades súbitas justo a la hora de reincorporarse al puesto de trabajo, hipersensibilización, alteraciones del sueño, apatía, pérdida de la capacidad de concentración, disminución del deseo sexual, irritabilidad generalizada que causa problemas familiares, peligro de caída en conductas adictivas, alcoholismo, drogas, etc. etc. etc. *Cáncer...*

—*Aislamiento psicológico.* Sentimientos de desesperanza, de encontrarse en una situación sin salida, de falta de futuro... Todos estos problemas se agudizan cuando la víctima está aislada, o llega a estar aislada como consecuencia del acoso; son los casos de aislamiento serio los que derivan en las alteraciones más graves, conduciendo a veces al suicidio. La gravedad y sintomatología de las lesiones sufridas depende de múltiples factores, como la duración e intensidad del acoso, o del apoyo percibido por parte de colegas, familia, amigos.

(Inciso necesario. Muchos de estos daños psicosomáticos se dan en varias personas de nuestro departamento, desde hace tiempo. Pero diciendo esto un servidor no desea en absoluto "hacerse la víctima", actitud que le desagrada especialmente. Más me desagrada que haya víctimas que efectivamente sufran estos males como consecuencia de un acoso laboral, claro. A lo que voy es que no sólo no tengo la menor intención de suicidar a nadie, ni sufro alteraciones dignas de mención, sino que creo que estas situaciones de cuadros ansiolíticos y depresivos surgen espontáneamente en todas las organizaciones como causa de enfrentamientos y tensiones, sin necesidad de que se den acosos organizados. Surgen menos, claro, si no hay acoso. Y en cuanto a los acosos organizados: los que más me preocupan en mis actuales batallitas administrativas no son los difíciles de probar, o subjetivos, o patológicos, etc., sino precisamente los administrativos: las vulneraciones abiertas, descaradas, organizadas, y toleradas por la autoridad, de la normativa administrativa. Esas son las que a mí me preocupan en este momento, pues si no se pueden acotar ni esas, malamente se puede pensar en intervenir sobre cosas más difíciles de demostrar. Aunque comprendo que a otros más dados que yo a las úlceras, gripes, depresiones y taquicardias les puedan parecer prioritarias esas otras cuestiones más

imponderables).

Las consecuencias laborales del acoso son la creación de un pésimo clima de trabajo, el descenso de la calidad del trabajo producido, menor eficiencia laboral, con absentismo frecuente, bajas, y mayor inseguridad, con riesgo de accidentes laborales. A la larga, las personalidades acosadoras, aunque puedan ejercer de controladores activos y capataces vocacionales, no son rentables para la empresa. Para consultas y asesoría, deja Gascón su e-mail: sgascon@unizar.es

Emilia Moruno habla desde el punto de vista sindical, sobre las medidas preventivas que pueden tomarse contra el acoso laboral. Cita el concepto de salud de la OMS, entendido no sólo como falta de enfermedad sino como estado de bienestar—es lo que pretendía promover la directiva de la Comisión Europea en 2002, al hablar de promover el bienestar en el trabajo en medio de las transformaciones que actualmente están sufriendo las actividades laborales; un bienestar físico, moral y social, no sólo la falta de accidentes y enfermedades. Esto requiere medidas de prevención y organización.

El acoso psicológico es una forma de violencia y de agresión, conforme a las definiciones de los organismos internacionales relevantes, que no limitan este concepto sólo a la agresión física, sino que incluyen las conductas intimidatorias, abusivas o acosantes. Según la OIT, en un informe del año 2000, habían sufrido acoso el 5% de los trabajadores con los datos de 1998, y el 7% con los datos de 1999. Una encuesta de la Unión Europea de 2005 daba la cifra del 5%. Es de notar que los datos para trabajadores de educación *sexuplican* a los de trabajadores industriales en cuanto a amenazas de violencia recibidas. La VI

Encuesta Nacional sobre este tema del Ministerio de Trabajo daba datos para España de un 4,3% de trabajadores que decían ser víctimas de acoso—una cifra sin duda inferior a la realidad. Hay pocas denuncias, pero cuando se llega a una denuncia es que ya ha habido mucho acoso antes. La gran mayoría de los casos se sobrellevan sin denuncias, y con una actitud fatalista, tipo "esto es lo que nos ha tocado y no lo podemos cambiar". Esta actitud es errónea, y hay que concienciar a los trabajadores, empresarios y administración de la posibilidad de mejorar las situaciones con medidas concretas. Es necesaria la prevención primaria: desde la base misma de la organización del trabajo. Una mala organización da lugar a riesgos, a confusión y a malas conductas.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales tiene en cuenta la organización y ordenación del trabajo. Los "daños relacionados con el trabajo" que contempla van más allá de enfermedades o accidentes, y su objetivo es promover un ambiente laboral seguro y saludable en todos los sentidos. Prevenir riesgos supone:

- *evaluar situaciones y casos*
- *priorizar actuaciones*
- *intervenir en origen*
- *evaluar el resultado de las intervenciones*

Hablamos pues ahora de prevención, y no de cura o solución de daños ya producidos. Pero en las discusiones del acoso laboral se habla muy pocas veces de prevención. No hay que reducir el problema a cuestiones de "cómo se lleva la gente" entre sí, o a resignarse a que las cosas son así. Hay riesgos determinables, y la participación de los trabajadores es crucial. Por ejemplo, en la empresa en cuestión, ¿existe competitividad? ¿hay horarios restrictivos? ¿hay malas comunicaciones? Si estas cuestiones son objeto de conflictos, debe determinarse así, y reducir su

impacto. Los procesos y relaciones de trabajo no son cosas inamovibles caídas del cielo, sino que pueden rediseñarse y cambiarse. Hay para ello razones democráticas, metodológicas, y de eficacia productiva. Y es un asunto que no es incumbencia sólo de técnicos especializados en diseño de relaciones laborales, sino de todas las personas implicadas en estos procesos. Lejos de presentarlo como un problema entre dos personas, hay que centrarse en cuestiones concretas, medidas y estrategias, y llevar a cabo las reformas que se consideren necesarias. Pueden ser también necesarias reformas legislativas que ayuden a tratar la cuestión. Es importante que se reglamente la necesidad de establecer en empresas o instituciones unos protocolos explícitos para tratar con situaciones de acoso, como ya existen en la UNED o en la Universidad del País Vasco. Claramente, esto requiere un desarrollo normativo y una concienciación por parte de directivos, trabajadores y Administración para enfrentarse a esta cuestión.

(Como se ve, Moruno pone el énfasis no en las personalidades psicopáticas etc. de los acosadores individuales, o en las dificultades para enjuiciar estas conductas, sino en defectos de organización o interferencias estructurales que pueden identificarse y remediarse. Es una postura que quizá no cubra todas las dimensiones del problema pero que sí ofrece una vía para empezar a tratarlo de manera constructiva y preventiva).

Sesión de preguntas:

Es una sesión activa, tanto que un preguntador vocacional como yo no puede ni siquiera meter baza. Ya me desquito escribiendo este reportaje.

Eva Cerezo, de la asociación organizadora, pregunta al

Vicerrector de Profesorado, presente en el público, si la Universidad de Zaragoza tiene algún estudio, protocolo o plan que trate la cuestión del acoso laboral.

Respuesta del Vicerrector: Es un tema complejo, se ha detectado la necesidad de tratarlo. Se han dado pasos para establecer criterios, para clarificar el proceso de toma de decisiones, existe la figura del Defensor universitario, y gabinetes de apoyo psicológico. Pero el Vicerrector "se va con deberes" dice, consciente de la necesidad de establecer protocolos de actuación en estos casos y de seguir trabajando en la cuestión. Preguntado sobre la frecuencia de estos hechos en la Universidad de Zaragoza, dice que en efecto hay casos, pero no puede porcentuar ni medir su incidencia. Se han intentado resolver con investigaciones, mediaciones, arbitraje, etc. Y el Vicerrector se ofrece para interesarse personalmente por los casos que se le planteen.

(Muy bien. Lo malo es que no es el Vicerrector quien resuelve y actúa por escrito, sino el Rector. Y es necesario no sólo hablar, sino escribir, llegar a resoluciones, y ejecutarlas. Empezando por contestar a los escritos que se quedan sin respuesta, [por ejemplo en este caso](#)).

Un miembro del público observa que este problema tiene muy mala solución en la Universidad, pues ¿quién es responsable de la toma de medidas en un entorno tan jerarquizado y tan complejo?

Responden los penalistas que cada acto administrativo tiene un responsable. Si estos actos se efectúan de manera incorrecta, y la Universidad no actúa, se le pueden pedir responsabilidades y obligar, desde fuera, a que se haga aquello que era responsabilidad de la institución el hacer. E indemnizar a los

damnificados.

(Ya, para indemnizaciones estamos. Con que enderezasen la cuestión, nos dábamos con una piedra en los dientes. Estamos ahora mismo con dos juicios entre manos, por la voluntad de manipulación y apropiación de los "bienes administrativos" del departamento —plazas, programas de estudios— de que han hecho gala algunas personas, y la falta de voluntad para intervenir en la cuestión tanto de la Dirección del Departamento como del Rectorado, en cuanto se han denunciado los hechos.

Y lo más probable es que acaben los juicios en nada, además, aparte de en gastos de abogado para los demandantes. Pues los jueces se remiten al juicio de los entendidos, a la discrecionalidad técnica de las comisiones, a esas cosas de la Universidad que ellos sabrán lo que hacen ahí dentro, y no son en ningún caso enmendables. En la Universidad suele salir más a cuenta rendir pleitesía que poner pleitos).

Hay que recordar que según el Art. 450.1 del Código Penal, existe la figura de comisión de delito por omisión: en este caso por omisión de corrección y control por parte de quien consiente el atropello. Esta falta está caracterizada en el Estatuto Básico de la Función Pública como falta muy grave. Según los Estatutos de la Universidad de Zaragoza, es el Rector el responsable de corregir estos abusos si se producen, y responsable de no haberlos corregido si no lo hace.

(Genial. Todo a la cabeza del Rector. Garantía de que en la práctica nunca sea responsable de nada, y sea la suya una responsabilidad virtual, tan virtual como la institución misma— porque en esta Universidad al menos, ya puedes creer que hablas con el Rector de estas cuestiones, ya: el Rector sólo existe por escrito, es uno de esos entes de papel que decía

Barthes).

Se pregunta desde el público si constaban casos efectivos de denuncias y juicios por esta cuestión en la Universidad española. O si estamos hablando de puros casos hipotéticos.

(En el caso de rectores castigados, ya pueden tener por seguro que ésta es la más pura de las hipótesis).

R: Un estudio de la Universidad de Granada señalaba un 11% de miembros de la Universidad que decían haber sido víctimas de acoso. Pero casos concretos, en los tribunales... no se tiene ninguno en mente concretamente. Señal de lo difícil que es que llegue a la luz pública una cuestión de estas características en el enrevesamiento administrativo de la Universidad. En todo caso, puesto que no es una figura delictiva como tal, habrá habido juicios por faltas de otro tipo: lesiones, atentado contra la dignidad, etc., pero no como "acoso laboral".

Otro miembro del público señala la paradoja de que la Universidad debe velar porque no se produzca el acoso laboral, pero que a la vez su propia estructura y sus prácticas corrientemente aceptadas fomentan el que se produzca acoso laboral. Y pone un ejemplo muy gráfico (*—y tan frecuente en los anales de sucesos universitarios que me ha sucedido algo parecido a mí mismo, [en la famosa oposición de cátedras](#)*). Es el

Apólogo de las Manzanas y las Mandarinas

La Administración te contrata como especialista en la producción de *fruta*, pongamos. Y tú produces excelentes *manzanas*. Pero aterrizas en un entorno en el cual todos

hacen *mandarinas*. Y te presionan, y te dicen: *haz mandarinas*. Y tú respondes: *no, perdona. Yo hago fruta, es lo que dice mi contrato. Las manzanas son fruta*. —Ya, *pero aquí hacemos mandarinas*. Y llegas a una oposición, y te encuentras en el tribunal a los productores de *mandarinas*, que dicen que las *manzanas* que tú haces no son *fruta*, o que se las han arreglado para poner entre paréntesis "*(mandarinas)*", tras la especificación de que la función de la plaza es hacer *fruta*.

Así, la arquitectura misma de la Universidad reprime la libertad de cátedra que se supone es también uno de sus principios básicos. *(Y eso antes de que empecemos a hablar de si los equipos de investigación se convierten en logias de apoyo mutuo y se exceden en sus atribuciones)*.

Otra de las organizadoras (creo) pregunta por la conjunción entre acoso por razón de sexo (a veces acoso sexual) y acoso laboral. Son casos que se solapan con frecuencia, y surge la pregunta de si existe una percepción más aguda de las mujeres de esta situación, por hallarse sujetas en ocasiones a una doble discriminación. También se llama la atención sobre el hecho de que los hombres, por prurito de aguantar y de hombría, tardan a veces más tiempo en darse por aludidos o en protestar ante una situación de acoso, por no parecer débiles o indefensos. Se comenta el caso famoso de Nevenka Fernández (que fue quien tuvo que abandonar su tierra por fin, al estar mejor aposentado y más apoyado socialmente su acosador, que se libró con una multa poco proporcionada con la situación).

La nueva Ley de Igualdad Efectiva en el trabajo de hombres y

mujeres viene a introducir exigencias concretas de hacer seguimientos anuales de estas circunstancias: se hace preciso crear comisiones, etc., y se producirá mayor concienciación. También la ley aragonesa de violencia en el trabajo, en nuestro caso, es relevante. Para estas cuestiones se recomienda acudir a las juntas de seguridad y salud de los sindicatos—aunque en el caso de la Universidad, se reconoce que las actuaciones sindicales se han limitado siempre al personal de administración y servicios, y que el personal docente e investigador está un tanto dejado de lado en estas cuestiones.

Otro representante sindical recuerda que es muy reciente, un par de años, el primer Convenio Colectivo en esta Universidad, y que esta democratización de las relaciones laborales mejora la situación de los trabajadores. La Ley 7/2007 del Estatuto del Empleado Público también mejora la capacidad de interlocución de los empleados públicos, e introduce una democratización y juridicidad de las relaciones laborales muy necesaria en un ámbito como la Universidad, donde la hiperjerarquización y la fosilización de relaciones cuasi-feudales dificulta el determinar responsabilidades y establecer relaciones laborales definidas.

Observa un letrado que las relaciones laborales nunca serán plenamente democráticas: manda el jefe, y punto. Lo que sí puede darse es una mayor definición y mayor salvaguardia de los derechos de los trabajadores. En la empresa privada existe un amplio margen de arbitrariedad para las actuaciones de los jefes, pero en la empresa pública es diferente: no hay lugar para la arbitrariedad, y toda decisión debe estar fundamentada con criterios objetivables. Ahora bien, en la Universidad, la superposición de criterios académicos, laborales, profesionales, feudales, etc. propicia el mobbing, y esto no terminará con la negociación colectiva, si bien es necesario trabajar en esa

dirección, diseñar los mencionados protocolos de actuación, etc.

Y termina un representante de Comisiones Obreras, quejándose en concreto del funcionamiento administrativo a este respecto en la Universidad de Zaragoza. Las tomas de decisiones son lentas, no hay mecanismos específicos para tratar las cuestiones de acoso laboral, ni criterios—NADA, insiste. Con lo cual, ante la pasividad de los responsables administrativos, los intereses enquistados, y las actuaciones insuficientes ante las quejas, queda el terreno libre para los acosadores.

(A lo cual, siendo claro como el agua, poco tengo que añadir de momento. Sólo decir que de un año a esta parte, he presentado algo así como trescientas páginas de escritos de recursos ante el Rectorado—y en la medida en que se han respondido, se me ha dado la razón, en efecto. Y sin embargo, la situación sigue como estaba: los grupos de investigación, en actuación coordinada y abusiva, han suspendido mis derechos por votación democrática: me han excluido de la dirección de tesis y de la docencia en segundo ciclo. Las resoluciones del Rector, o se niega que existan, o se desoyen, o se maquillan; quedan en letra muerta, cosa que por otra parte no parece preocupar mucho al Rector. Y si llegados a este punto me parece mal que el Rector no intervenga, y tolere estas cosas, ya pido mucho: me tengo que ir al Juzgado. Y allí estamos).

Feudalismos y sociedades feudales

Viernes, 09 de Noviembre de 2007 10:38. [José Ángel García Landa](#) [Enlace permanente](#). [Universidad](#)

Comentarios » [Ir a formulario](#)