**“Queda mucho camino por recorrer en la prevención del acoso en el trabajo”**

Juan Francisco Miras Esteban, arquitecto urbanista y colaborador de la Asociación Alto al Mobbing, charla en este primer capítulo con el periodista Cristóbal Cabezas Martín sobre la complicada situación que viven muchos trabajadores si hablamos de acoso laboral o mobbing. Recordemos que Miras Esteban obtuvo, fruto de su buen trabajo, un galardón el año pasado en el Memorial José Manuel Maza (premio otorgado por la Asociación Española del Compliance, ASCOM).

**Hola Juan Francisco, encantado de tratar este asunto con usted.**

Igualmente, Cristóbal, un placer.

**El tema que nos ocupa está tomando cada vez mayor protagonismo en los medios de comunicación como un hecho que todos podemos constatar. ¿Es cierto que este protagonismo viene directamente relacionado con el empeoramiento de la salud mental de los españoles?**

Efectivamente. En julio de 2024, el Observatorio Vasco del Acoso y Discriminación publicó una noticia, extraída del periódico “El País”, titulada “El deterioro de la salud mental en el ámbito laboral se ha vuelto alarmante”. En este texto se hacía referencia a que desde el inicio de la pandemia del coronavirus el deterioro de la salud emocional de los trabajadores españoles se ha agravado. Es más, ha alcanzado, según un informe de WTW (Willis Tower Watson-España), nada menos que a un 40% de los trabajadores.

**No son las únicas noticias o informes que ofrece datos tan reveladores.**

Sí, la publicación “La Salud Laboral y la Prevención de Riesgos Psicosociales” detallaba que dentro de ese abrumador 40% podíamos incluir a un 14% de la población activa en España como trabajadores que sufren mobbing. El restante 26% de la población activa estaría repartido entre los trabajadores afectados por conflictos interpersonales que no han alcanzado la condición de mobbing y los empleados afectados por motivos que tienen que ver con la deficiente gestión empresarial, especialmente con la sobrecarga de trabajo.

**¿Cuáles son los principales motivos por los que se produce el acoso laboral?**

La envidia es causante de más del 30% de los conflictos laborales y el ansia por el poder, es decir el éxito profesional del mando, es el causante de más del 20% de los conflictos laborales. Estos dos poderes acaparan más del cincuenta por ciento de los motivos.

**Y a todo esto tenemos que añadir que solamente una minoría de trabajadores denuncian este tipo de situaciones, ¿no?**

Efectivamente. Son pocos los que son capaces de reunir la energía necesaria para denunciar la situación a la que está sometido puesto que la gran mayoría, cuando dicha situación se haga insostenible, acabará por abandonar su puesto de trabajo, ya sea unilateralmente y sin contraprestación alguna, mediante despido negociado o no, o por la acreditación de alguna incapacidad.

**Para poder detectar mejor los casos de acoso laboral, usted creo el denominado “Termómetro Conductual del Mobbing”. ¿Qué es exactamente?**

El “Termómetro Conductual del Mobbing” fue el resultado de un estudio que describí en un artículo donde relacioné los llamados “patrones de conflicto” de Josep Redorta -destacado psicólogo social, abogado y conflictólogo- con los criterios de la Inspección de Trabajo CT 69/2009 -donde por primera vez se establecieron listados de conductas de acoso moral y conductas que no son acoso moral- y CT 104/2021.

**¿Cree que se convertirá en una herramienta para el futuro?**

Seguro que puede ser de mucha utilidad a los profesionales de la prevención en riesgos psicosociales y de la detección del mobbing, porque permite identificar qué patrones de conflicto pueden producir con mayor facilidad conductas de acoso psicológico en el trabajo.

Para su mejor comprensión, en el “Termómetro Conductual del Mobbing” señalé con diferentes tonos e intensidades de color diferentes agrupaciones de patrones en función de su conexión con dichas conductas. Además de la gravedad de los patrones de conflicto relacionados con el acoso laboral discriminatorio, sexual o por razón de sexo, hay que considerar como más graves los patrones relacionados con los factores psicosociales de tipo social definidos en el CT 104/2021 basados en las relaciones personales en el trabajo.

**¿A qué patrones se refiere?**

Son los patrones de protección de la autoestima, poder, incompatibilidad social persistente e información. A continuación, indico los patrones relacionados con otros factores psicosociales de tipo social. En tercer lugar, señalo los patrones mixtos en los que encuadro los factores psicosociales de tipo social y organizativo y, finalmente, incluyo los que provienen de factores organizativos.

A todo ello, debemos añadir que, por ejemplo, gritar, insultar, menospreciar o aislar sistemáticamente a un trabajador atentan contra su autoestima y pueden provenir por un conflicto de poder en la organización.

**¿Podría considerarse que el acoso laboral es el subtipo más grave del estrés?**

No, el acoso laboral es una cuestión peor que el máximo estrés. Eso tiene que quedarnos claro. Los casos de acoso psicológico laboral, es decir producido por repetidas conductas irracionales y degradantes desde la parte investida de mayor poder no siempre jerárquico (trabajadores con mayor antigüedad, con amistad o relación familiar con el mando), conducen a patologías de mayor gravedad.

Patologías más delicadas ya sea por estrés postraumático y estrés agudo o por el síndrome de estrés postraumático; todas ellas con alarmantes daños para la salud física y psicológica de la víctima.

**En definitiva, Juan Francisco, por lo que nos cuenta esto es una carrera de fondo si hablamos de la lucha contra el mobbing.**

Lamentablemente, así es. Queda mucho camino por recorrer en la prevención del acoso en el trabajo y en su detección, intervención y rehabilitación de las víctimas. Máxime en el complejo abordaje de los casos de acoso en las pequeñas empresas o una delegación de una compañía grande (que en definitiva funciona como una pequeña empresa) cuando el acoso proviene de uno de sus mandos.

Se trata pues de no distraer el foco del problema a lo que, sin duda, contribuiría una legislación específica que aligerase el proceso probatorio, evitase la revictimización en sede judicial o plantease la posibilidad de endurecer las penas a los acosadores y las sanciones a las empresas que lo consientan.

**Me quedo con esas palabras suyas de no distraer el foco del problema por lo que le emplazo a la próxima semana en un segundo capítulo en donde seguiremos abordando la problemática del mobbing o acoso laboral centrándonos en la importancia de prevenir los riesgos psicosociales. Un saludo muy cordial y gracias por sus explicaciones.**

Un saludo, Cristóbal, y muchas gracias por dar a conocer esta lacra social tan extendida como es el acoso en el trabajo.