



GETTY IMAGES

El acoso laboral produce daños personales y disminuye la productividad

Por Guadalupe Muñoz Álvarez. Si se estimara en términos económicos su impacto, seguramente los empleadores no incluirían a ningún acosador en el organigrama de la entidad

Académica correspondiente de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación

Muchos medios de comunicación han tratado el problema del acoso laboral, destacando el sufrimiento que supone para muchas personas soportarlo, y el hecho es que no se ha acabado con los ataques dañinos en el ámbito laboral, a juzgar por las denuncias, que persisten sistemáticamente. La Organización Internacional de Trabajo considera que se pierden 12.000 millones de jornadas laborales en las empresas por la ansiedad o depresión de los trabajadores, por el maltrato por parte de sus superiores.

Lo triste es que no suele denunciarse, bien sea por miedo a perder el empleo o por creer que apenas sirve. Son frecuentes los casos en que se recomienda no presentar querrela por la debilidad de pruebas o porque es un delito que no se comete a simple vista: se lleva a cabo sin dejar rastro. Las empresas se resienten con frecuencia de estos episodios, que a veces contienen verdadera crueldad.

El tratadista Robert Sutton expuso una larga lista de las conductas deleznales que utilizan los acosadores contra sus víctimas, unas muy sutiles y otras evidentes: entre ellas, sarcasmos, insultos personales, amenazas e intimidaciones, correos agresivos, tratar a una persona como si fuera invisible, exagerar y ridiculizar cualquier equivocación

con humillaciones aireadas para provocar el rechazo o la mofa de los demás compañeros, no dirigir la palabra al acosado. En fin, son innumerables y todas muy dañinas.

Las empresas deben reaccionar ante estas conductas, que sin duda influyen de forma directa en el rendimiento de cualquier actividad. Si se estimara en términos económicos el coste real de la actuación de cada acosador que tienen en plantilla, seguramente los empleadores no incluirían a ninguno en el organigrama de la entidad.

Muchas personas de la empresa tienden a protegerse frente a los malos compañeros que acosan y fustigan; a veces, sin sentido, siempre sin compasión, y consiguen con esa actitud que se dejen de hacer sugerencias valiosas, y se advierte especialmente la aparición de enfermedades psicológicas, así



No se puede pretender que los trabajadores sean perfectos, pero sí que, cuando se equivoquen, se disculpen

como el hecho triste de que, en frecuentes ocasiones, las víctimas se convierten, a su vez, en acosadores. Se ha establecido un Día Mundial en favor del bienestar laboral, que se acoge con verdadero interés, y que debe ponerse de relieve en las relaciones del mundo del trabajo.

Se invoca como ejemplo a seguir el comportamiento de una empresa conocida que incluía entre sus factores de éxito el hecho de no contratar a "imbéciles". Para alcanzar sus objetivos, los empleados debían aceptar antes de firmar el contrato la promesa de que iban a ser buenos compañeros de trabajo, que tratarán con educación y respeto a los colegas. También debían ponerlo en práctica sus líderes, y de esta forma podía establecerse una interacción positiva entre todos.

El comportamiento hostil, cualquiera que sea, tiene que denunciarse para evitar su continuidad. Las actitudes tóxicas son contagiosas e influyen en la conducta del resto de compañeros, produciendo ansiedad en el estado de ánimo de los que les rodean, lo cual conlleva malestar. Son una crueldad y producen daños psicológicos graves. Por otra parte, es conocido que disminuyen el rendimiento. Gran parte de los tribunales han dictado sentencias condenando las conductas de los acosadores; incluso, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea condenó al Parlamento Europeo por el acoso sufrido por algunos de sus empleados.

El empleador no puede pretender que sus trabajadores sean perfectos, solamen-

te esperar que, cuando se equivoquen, se disculpen y, sobre todo, que sean amables y tolerantes, respetuosos, educados, como corresponde a cualquier grupo humano. Las organizaciones que permiten malas conductas de sus trabajadores tienen, en general, dificultades para retener a personas de talento, y pierden la confianza de los accionistas, pues suele divulgarse en estos tiempos de extensa comunicación.

Son muchos los laboralistas que han expuesto unas recomendaciones y advertencias sobre el bienestar personal y laboral, que son muy importantes ofreciendo técnicas y consejos que permitan encontrar un bienestar en el trabajo: se recomienda el optimismo, el respeto a los colegas y a los superiores.

Algunas sociedades ya han adoptado medidas extraordinarias como parte de su cultura para obtener un alto nivel de bienestar, condición interna de satisfacción, y se ha comprobado que un buen clima laboral incrementa la productividad.

La armonía para la convivencia pacífica es una meta que hay que alcanzar, alejándose de cualquier tipo de situaciones ofensivas. Hace tiempo, se presentó una propuesta de "humor en la empresa" con el fin de promover la sonrisa y la alegría en las relaciones de trabajo. Algunos psicólogos han mantenido que el humor reduce el estrés. En fin, la amabilidad y la educación siempre deben estar presentes en las relaciones laborales para el buen funcionamiento de la empresa.