

► SOCIEDADES Y ASESORÍA FISCAL

El mobbing o acoso moral en el trabajo, considerado

Últimamente todos hemos oído hablar de "mobbing" o acoso moral en el trabajo, o conocemos a alguna persona de nuestro entorno que sufre una situación de estrés o depresión, como consecuencia de un malestar generado por otros en el ámbito laboral, y que incluso, le lleva a abandonar su puesto de trabajo. Queremos ofrecer unas pequeñas pinceladas del llamado "mobbing", por si en algún momento pudiéramos llegar a padecerlo.

• ¿Qué es mobbing o el acoso moral en el trabajo?

El Congreso de los Diputados definió 'mobbing' como toda conducta no deseada que atente contra la dignidad de una persona y cree un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo lo define como "la situación en que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de seis meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo".

• ¿Cuál es el objetivo del mobbing?

El mobbing tiene por objeto la creación de un ambiente hostil hasta hacerlo insoportable para el

trabajador, que se manifiesta en un ambiente nocivo para él y que se caracteriza por la intencionalidad de una situación de menosprecio o desprecio, con el objeto de lograr la pérdida de autoestima del trabajador, la humillación, el derrumbamiento psicológico y el debilitamiento espiritual.

Esta agresión moral puede ser protagonizada no sólo por el empresario, sino también por compañeros o por superiores en el trabajo, y la presión psicológica puede conseguirse a través de diversos mecanismos, como son humillaciones, críticas hirientes, burlas, mofas, desprecios, encomienda de tareas degradantes o inútiles, encargos monótonos, innecesarios, abusivos o impropios de su categoría profesional, así como el aislamiento el trabajo.

La proyección de todas estas conductas no hace sino perseguir el fin último del mobbing: el abandono por parte del trabajador de su puesto de trabajo, perdiendo así todos sus derechos respecto a la situación en que se encontraría

si fuera despedido.

• ¿Qué conductas no tienen la consideración de mobbing?

Conviene precisar las diferencias del mobbing con conductas afines; en este sentido no es mobbing:

a) Las meras manifestaciones de antipatía personal de un sujeto a otro o comportamientos aislados

de mala educación o descortesía.

b) El síndrome de desgaste personal o síndrome del quemado, debido a un frenético ritmo de trabajo, a la insatisfacción personal con el trabajo realizado, y en general, a problemas en relación del emple-

ado con los clientes o usuarios de la empresa en que trabaja.

c) El acoso sexual.

d) El estrés, puesto que puede ser destructor, pero no siempre malintencionado.

• Consideración de accidente de trabajo.

En muchas ocasiones la situación padecida por el trabajador conlleva la imposibilidad de acudir a su puesto de trabajo, situación que acarrea la necesidad de soli-

.....
El mobbing crea un ambiente hostil en el trabajo hasta hacerlo insoportable a un trabajador



citar la baja médica como consecuencia del tratamiento psicológico al que pueda estar sometido. Bajo determinadas situaciones esta baja médica tiene

la consideración de accidente de trabajo, y en concreto, cuando reúna los siguientes requisitos:

1) Que se trate de una lesión corporal, incluida las psíquicas

► CALIDAD Y MEDIO AMBIENTE

Ventajas de la Agenda Local 21 (y II)

El proceso de implantación de la Agenda Local 21 se divide en tres fases fundamentales que pueden llevarse a cabo simultáneamente o bien de forma consecutiva. Los ciudadanos pueden participar en cualquier momento del proceso de implantación:

• **Fase previa:** consiste en la motivación, compromiso y formación técnica de la corporación municipal y los agentes socioeconómicos.

Las autoridades locales asumen en esta fase el compromiso de modificar las tendencias para mejorar la gestión en busca de una mayor Sostenibilidad local. El resultado de este proceso será de todas las

personas del municipio en un clima de consenso.

✓ Diagnóstico y Plan de Acción.

1. Planificación del proceso y de los objetivos

2. Diagnóstico ambiental, económico y social mediante una primera diagnóstico técnica aplicando indicadores de Sostenibilidad y posterior ciudadana

para conocer las percepciones y necesidades de los ciudadanos de manera que la diagnosis no quede desvinculada de la realidad local. Uno de los aspectos más importantes es ayudar a establecer un orden de prioridad a las acciones.

3. Plan de Acción Local, enfocado a la mejora y conservación de la calidad

ambiental de la Entidad Local. Para llevar a cabo esto se intenta fomentar la participación ciudadana tanto en la toma de decisiones en el municipio como en la optimización de los recursos naturales (agua, energía...) mediante campañas informativas que fomenten los cambios en los hábitos de los

ciudadanos.

4. Ejecución del Plan de Acción Local

5. Control y Seguimiento, para realizar de forma eficaz el seguimiento de la aplicación del Plan de Acción Ambiental evaluando la evolución del medio ambiente respecto a las actuaciones que se vayan realizando. Algo funda-

mental en esta fase es proporcionar información al ciudadano que sea sencilla para que estos se puedan implicar de una forma más sencilla. Por último, en esta fase se obtendrá una visión global de los intereses predominantes en el municipio.

• **Plan de participación social:** persigue la implicación directa de los agentes socioeconómicos y la ciudadanía en general en el conocimiento, la valoración, la prevención y la corrección de los problemas ambientales, en definitiva en el desarrollo de la Agenda Local 21

1. Puesta en marcha de

Instrumentos de Participación:

Engloban a todos los sectores implicados para alcanzar los objetivos de la Agenda 21: ciudadanos, empresarios, asociaciones de vecinos, sindicatos, entidades científicas y ecologistas, agricultores, comerciantes, partidos políticos de la corporación local y otras Administraciones Locales o de ambi-



En definitiva, la Agenda Local 21 es un proceso continuo en el tiempo y con un horizonte a largo plazo pero cuyos efectos empiezan a disfrutarse desde el primer momento. Está abierto a cambios, puede ir ajustándose a las necesidades detectadas en el municipio en cada momento y se retroalimenta en un ciclo de mejora continua.

Supone una nueva forma de gestión local basada en la participación y el consenso de todas las partes interesadas donde la información es transparente. Fomenta la comunicación e integración del municipio con

sus habitantes que en cualquier momento son competentes para realizar consultas sobre los temas que sean de su interés haciendo así un municipio a gusto de todos.

Ángela M. Rodríguez
 Consultora de
 COMPLUTEC AMBIENTAL