

Diferenciación entre las figuras de violencia laboral: supuestos, condiciones y fases

Leymann define al *mobbing* como “terror psíquico en el trabajo”, y lo describe de la siguiente forma: “comunicación hostil e inmoral que es dirigida de manera sistemática por una o varias personas principalmente hacia un individuo. También hay casos en que tal mobbing es mutuo hasta que uno de los participantes se convierte en el desvalido. Estas acciones tienen lugar con frecuencia (casi todos los días) y durante un largo período (por lo menos durante seis meses) y, debido a esta frecuencia y duración, ocasionan un considerable sufrimiento psíquico, psicosomático y social. Esta definición elimina conflictos temporales y se centra en la zona de transición donde la situación psicosocial comienza a ocasionar estados patológicos psiquiátricos y/o psicosomáticos.”

El estudio realizado por Leymann brinda pautas para determinar cuando el mismo es verificable, a saber:

- Frecuencia de comportamientos. Allí encuentra su fundamento su Inventario, que nos ayuda a entender comportamientos y su ocurrencia. Los comportamientos de hostigamiento hacen que la víctima sea finalmente expulsada de la vida laboral.

Fase 1: El Incidente Crítico Original: Leymann identifica en el caso de Leif el origen del conflicto en la envidia de los compañeros de trabajo sobre su alto salario. Sin embargo, expone que en verdad no es posible siempre saber la razón por la cual suceden hechos de acoso u hostigamiento en el trabajo, pero reconoce que siempre existe un conflicto que desata la situación. También identifica a la administración o gerenciamiento de la fábrica como aquella que no ha podido relevar esta situación y permitió la estigmatización de Leif.

Fase 2: Mobbing y Estigmatización: Aquí identifica actos de hostigamiento de la persona que son sistemáticos y constantes durante un largo período de tiempo con el fin de dañar a la persona. Identifica como el principal objeto de las acciones la manipulación de la víctima, en el caso de Leif, por ejemplo, dan muestra de ello su aislamiento, que sus

compañeros no le hablaran, la difamación sobre su persona y la difamación sobre su trabajo.

Fase 3: Administración de Personal: La persona es sometida a situaciones de injusticia en forma reiterada y constante y la administración “asume” como verdaderos los prejuicios de los compañeros de Leif y así él queda “marcado” ante la administración. Socialmente se asume que Leif tiene un problema de personalidad dada sus reacciones. Piensan que su sobrenombre de “El Danés Loco”, tiene un fundamento real, que sus comportamientos dan cuenta de una personalidad inadecuada para el ámbito laboral. Sus superiores sólo advierten un bajo desempeño de Leif y lo trasladan a un puesto de menores responsabilidades. Leymann deja claro que no se puede saber el origen de por qué suceden estos hechos. Pero verificando los mismos, encuentra una sucesión de fases:

Fase 4: La Expulsión: En este caso, Leif tuvo licencia psiquiátrica y luego quedó sin trabajo. Leif tuvo trastornos psicósomáticos y quedó sin posibilidades de conseguir un nuevo trabajo.

Leymann señala que por estos casos se dan numerosas consecuencias para las personas. Desde sociales, como el aislamiento, la estigmatización, hasta sociopsicológicos y psiquiátricos, como depresión y suicidios. De este último advierte muchos casos en las estadísticas de los sindicatos de Suecia y Noruega.