



EMPRESAS TÓXICAS

Catalina Bornemann

Desde que en 1980 el científico sueco Heinz Leymann estudiara las conductas agresivas que se daban en el medio laboral y definiera lo que denominó ***mobbing*** –“acoso laboral” en lengua castellana– se ha estudiado mucho este fenómeno. Se conocen sus distintas fases, los distintos tipos,

se conocen los daños que producen en la salud de quienes lo padecen, existen listados exhaustivos de las conductas que lo constituyen... etc. y también se han realizado estudios de las características de los actores que intervienen tratando de definir el perfil psicológico tanto de acosadores como de acosados.

Aportaciones todas ellas muy valiosas que contribuyen a aumentar el conocimiento que tenemos acerca del acoso laboral, pero centrarse en determinados aspectos, como el de los perfiles, conlleva el riesgo de excluir de su condición de acosador o víctima a aquellas personas que no presenten las características señaladas en los respectivos perfiles, siendo la realidad que no existe un perfil único, ni para quienes lo sufren ni para quienes lo perpetran.

Para luchar contra el acoso laboral y proteger a quienes de él son víctimas **es muy importante dejar de poner la lupa en la persona que sufre el acoso y ponerla en la organización en que se realiza: La empresa tóxica**

Se habla de empresas tóxicas para referirse a aquellas organizaciones que suponen un peligro para la salud de los trabajadores. En estas empresas la mala gestión o la falta de gestión propician que en su seno se den comportamientos de acoso laboral.

Quienes trabajan en una empresa tóxica viven su trabajo todos los días como quien ingresa en un campo de

concentración, condenados a la soledad y el aislamiento sin poder contar con la solidaridad de otros compañeros y compañeras que sufren lo mismo porque en esos entornos tóxicos nadie se atrevería a defenderlo.

Se desarrolla lo que Iñaki Piñuel llama **“el pacto de mutua indiferencia”**.

Terreno abonado para el acoso laboral; cuando este se da los jefes o los que tienen autoridad reaccionan inhibiéndose, trivializando la situación, negándola, atribuyéndola a problemas personales..., esto en el mejor de los casos, porque lo más habitual, y por supuesto lo que sucede cuando el acoso responde a la política empresarial, es que manipulen y distorsionen de tal modo la información que finalmente la víctima aparezca como culpable incrementando sobre ella la presión y el hostigamiento.

Es lo que se denomina **síndrome de negación organizacional (SNO)**.

Identificar las organizaciones tóxicas es clave para poder prevenir las situaciones de acoso, para poder intervenir rápidamente cuando ya se están dando y en definitiva para poder desarrollar una verdadera política de salud laboral.

Dado que cualquier empresa puede ser o convertirse en tóxica, que el entorno laboral tóxico puede darse a nivel general de toda la empresa o solo en algunos niveles

organizativos como departamentos, secciones etc., nos interesa contar con instrumentos que nos permitan identificar los focos de toxicidad para combatirlos.

Existen señales inequívocas que indican un alto grado de toxicidad y que deberían servir para activar todas las alarmas y protocolos de Salud Laboral.

Cuando en una organización se dan dos o más de los siguientes sucesos:

- **Un elevado índice de bajas laborales.**
- **Bajas laborales de larga duración.**
- **Elevado índice de absentismo.**
- **Gran número de solicitudes de excedencias.**
- **Gran número de solicitudes jubilaciones anticipadas.**
- **Gran número de peticiones de traslados y/o de rescisiones de contrato.**

Podemos tener la seguridad de que nos encontramos ante una empresa tóxica. Esos indicadores por si mismos justifican la intervención de los responsables de Salud Laboral y, como poco, la realización de una evaluación de riesgos psicosociales.

Lo primero es localizar el foco, para ello y mediante los indicadores señalados arriba podemos estudiar el “flujo de huida”, si estos indicadores se dan con más frecuencia en

determinadas áreas o departamentos o si se dan en general en toda la empresa.

Según sea el foco tóxico actuaremos de una manera o de otra, si los indicadores se están dando solo en un área o en algún departamento podemos, desde salud laboral, poner los hechos en conocimiento de la dirección de la empresa haciendo hincapié en la obligación que tienen de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos laborales tanto físicos como psicosociales, de garantizar la integridad física y moral de los trabajadores y trabajadoras promoviendo un ambiente de trabajo saludable y la responsabilidad que del incumplimiento de estas obligaciones se derivan.

Cómo las empresas se convierten en tóxicas

Casi todas las sociedades condenan el maltrato entre sus miembros, pero esto no deja de ser una hipocrita declaración de intenciones que en absoluto describe la realidad.

Dice el Dr. Luis de Rivera que “en un futuro próximo el acoso psicológico en el trabajo estará tan desfasado como mascar tabaco o escupir en el suelo” Ojalá sea así. Pero solo lo será en la medida que peleemos porque así sea.

De momento lo que vemos es que, al amparo de la crisis económica y estimulado por el neoliberalismo, en

instituciones y organizaciones aumentan las situaciones de acoso y con ello una cultura empresarial profundamente perversa.

En su origen ninguna empresa, ningun grupo social, se marca el acoso como objetivo. Sus objetivos son bien de produccion de materiales, de bienes y servicios o de proyección social. Pero en la medida en que se van afianzando las estructuras organizativas en su seno, pierden de vista los objetivos de origen y su propia perpetuación y conservación de esas estructuras pasa a ser el objetivo principal.

Lo mismo les sucede a los grupos humanos cuando evolucionan y se convierten en organizaciones o instituciones, no solo pierden los objetivos por los que nacieron sino que pierden tambien gran parte de su capacidad creativa, pues la energia que ponen en su autoconservación detrae energia creativa y las estrategias que utilizan para mantenerse en el poder son incompatibles con estrategias de creatividad y productividad.

Se forma asi un circulo vicioso que se retroalimenta y forma un caldo de cultivo ideal para el acoso.

Dinamicas empresariales que convierten una empresa en tóxica.

Para que las estructuras internas de una empresa se mantengan y en ellas las personas que ocupan determinados puestos aunque sean disfuncionales, se necesita: Blindarse respecto al exterior, gran cohesión interna y obtener una buena evaluación de resultados aun a costa de falsearla o maquillarla.

Blindarse respecto al exterior significa aislarse defensivamente de cualquier posibilidad de critica o cuestionamiento de su propia cultura empresarial. Significa la impermeabilidad ante cualquier información que venga de fuera. Significa convertir la empresa en un mundo aislado en el que no es posible la comparación con otros mundos.

Esto se consigue mediante el secretismo y la opacidad de las decisiones empresariales que afectan a los trabajadores y el control de las nuevas cotrataciones utilizando para las admisiones criterios clientelares, medida que ademas de contribuir al aislamiento del exterior favorece la **Cohesión interna** fenomeno este en el que el “Yo”, “Tu”, “El”, desaparecen en un “Nosotros” que conforma una uniformidad identitaria ligada fuertemente por vinculos implicitos (agradecimiento por la forma de contratación, necesidad de identificarse con el grupo...) donde no se permite el cuestionamiento de la cultura empresarial y que eliminara a cualquiera que lo haga.

La comunicación entre su miembros está fuertemente censurada, no se admiten ni las críticas ni las aportaciones positivas y la forma de resolver los problemas o conflictos es culpar a quien los enuncia señalándolo como “problemático” y convirtiéndolo en chivo expiatorio y blanco de acoso.

Naturalmente toda organización que tiene necesidad de semejante despliegue de energías para su conservación se convierte inexorablemente en inproductiva y por su propia supervivencia esta improductividad no puede ser evidenciada en las evaluaciones, por lo que estas son “amañadas” y falseadas de forma que siempre conlleven una valoración positiva.

De esta manera se elimina la posibilidad de corregir errores y mejorar la productividad cerrando un círculo vicioso en el que los elementos más mediocres y perniciosos se consolidan en los puestos de poder y que convertirá en acosado, en responsable de los problemas señalados, a quien, por honestidad o ingenuidad, se atreva a hacer una evaluación veraz..

Existen también acontecimientos externos que configuran momentos críticos en los que aumenta considerablemente el riesgo de que se produzca acoso laboral.

Son, generalmente, sucesos que afectan a la estabilidad de las cúpulas directivas o que producen cambios en la forma de gestión y en la política de la empresa.

En la empresa pública se producen cuando cambia el partido en el gobierno y esto, a su vez, provoca el cambio de los cuadros directivos en los distintos niveles e instancias por sujetos ideológicamente afines y fieles, lo de la competencia profesional es secundario.

En la empresa privada son acontecimientos como fusiones, compras, OPAS, etc. los que provocan estas situaciones. Como ejemplo especialmente sangrante tenemos el caso de France Telecom – Orange que se saldó con cerca de 60 suicidios en solo tres años, entre 2007 y 2010.

Gabriela Cañas nos informa en El País internacional. París 7 JUL 2016.

“Según la fiscalía, la empresa utilizó todo tipo de métodos para desestabilizar a los empleados, además de ofrecer bonificaciones a los cuadros que lograran más bajas. Para ello, se cambiaba repentinamente el puesto de trabajo, se modificaban los objetivos, se dejaba al empleado sin silla ni mesa durante semanas, se prohibía disentir o se desvalorizaba al trabajador. Un médico de empresa, que ha hablado de forma anónima con Libération, asegura que los empleados empezaron a sufrir graves procesos de ansiedad y depresión y ha relatado estos sistemas que quebraban a los empleados.

Según el delegado sindical de la CGT Thierry Franchi. “Este proceso va a permitir primero hacer justicia con las víctimas y sus familias”, “Va a permitir también la denuncia de métodos de gestión inaceptables que hoy se siguen aplicando en muchas empresas”.

“La dirección de la empresa cambió en 2010. Los brutales sistemas quedaron en el olvido y en 2012 un sondeo interno indicaba que el clima laboral se había normalizado, si bien en 2011 todavía hubo algún caso. El más llamativo, el de un empleado que se inmoló a lo bonzo en el parking de la oficina. A Lombard le sustituyó Stéphane Richard, exjefe de gabinete de la entonces ministra de Economía y hoy directora del FMI Christine Lagarde. Richard sigue al mando de la firma, hoy Orange, la principal operadora de Francia”.

En este ejemplo queda meridianamente claro que el acoso laboral además de constituirse como auténtica política o cultura de empresa, en nuestra sociedad constituye la mejor manera de matar y quedar impune.