

Jesús Martín Ramírez
Valentín Martínez-Otero Pérez
(Directores)

VIOLENCIA Y TRABAJO

Coordinador
Juan José Delgado Morán

Autores

ALONSO FERNÁNDEZ, FRANCISCO (+)	LIMÓN MENDIZABAL, M ^a ROSARIO
CABILLAS ROMERO, MARÍA	LINDHARD, TINA
CABALLERO HERNÁNDEZ-PIZARRO, MARÍA A.	LIZ, LENNY
CAYÓN PEÑA, JUAN	MARTÍN RAMÍREZ, JESÚS
CHALFOUN BLANCO, MARÍA E.	MARTÍNEZ-OTERO PÉREZ, VALENTÍN
CRUZ BELTRÁN, JOSÉ JUIS	MENEZES DE PAIVA, MARLÚCIA
DOMÍNGUEZ PINEDA, NEIDY ZENaida	MIRALLES MUÑOZ, FERNANDO
DURÁN ALONSO, SILVIA	MOCHOLÍ FERRÁNDIZ, ESTER M.
FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, JUAN CARLOS	MOREIRA DE VIVEIROS, KILZA FERNANDA
GAETA GONZÁLEZ, MARTHA LETICIA	PALACIOS GARCÍA, ÁNGELES MARÍA



UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
MADRID

Grupo Psicosociobiología de la Violencia:
educación y prevención



CICA International Foundation

Dykinson, S. L.

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 917021970/932720407.

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial

Para mayor información, véase www.dykinson.com/quienes_somos

Colección de Cuadernos; "AlmaMater. Cuadernos de Psicosociobiología de la Violencia: Violencia y Trabajo"

Directores: Jesús Martín Ramírez y Valentín Martínez-Otero Pérez

Coordinador: Juan José Delgado Morán

© Copyright by

Los autores

Madrid, 2022

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid

Teléfono (+34) 91 544 28 46 - (+34) 91 544 28 69

e-mail: info@dykinson.com

<http://www.dykinson.es>

<http://www.dykinson.com>

ISSN: 2695-9097

ISBN: 978-84-1122-630-1

Depósito Legal: M-25688-2022

ISBN electrónico: 978-84-1122-722-3

Maquetación:

german.balaguer@gmail.com

NOTA EDITORIAL:

© Dykinson. Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se

aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, Dykinson, se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación,

distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Las opiniones y contenidos de los artículos publicados en la Colección de cuadernos; "AlmaMater. Cuadernos de Psicosociobiología de la Violencia: Educación y Prevención", en su volumen sobre "Violencia y Trabajo", son de responsabilidad exclusiva de los autores; asimismo, estos se responsabilizarán de los materiales publicados con su firma.

Proceso de evaluación por pares.

Cada texto es evaluado previamente por miembros del Comité Científico para realizar una primera evaluación general, en la que se revisa el cumplimiento de las normas, la calidad de la redacción, la adecuación temática, etc. Todos los trabajos, para ser publicados, se someten a revisión de pares con sistema «ciego» (sin conocimiento del autor). Únicamente se aprueban cuando reciben el visto bueno de dos expertos.

En cada capítulo se recoge la fecha de recepción del manuscrito y de su aceptación.

INTRODUCCIÓN

VALENTÍN MARTÍNEZ-OTERO PÉREZ Y JESÚS MARTÍN RAMÍREZ
Directores AlmaMater

Etimológicamente el término ‘trabajo’ se deriva del latín *tripalium* (tres paños), un instrumento de tortura constituido por tres maderos cruzados a los que era atado el reo para azotarlo. La raíz de la palabra nos recuerda la presencia en el trabajo de un componente de esfuerzo y dolor, que necesariamente nos lleva a reflexionar si el sufrimiento es la nota dominante en la actividad laboral actual, sin olvidar que a menudo quienes más padecen son los damnificados por la plaga del desempleo, acrecentado durante este tiempo pandémico. Nuestro compromiso con la humanización del mundo laboral, es decir, con la personalización del trabajo en cuanto actividad ética y productiva, física o intelectual, exige promover las mejores condiciones de desarrollo y realización, libre de cualquier forma de violencia. Esta senda de acrecentamiento a través del trabajo rebasa el plano individual y alcanza a la sociedad en su conjunto.

El trabajo constituye una vertiente fundamental de la vida humana que reclama compromiso frente a la amenaza del estrés (estrés negativo), la alienación, la injusticia, la violencia y cualesquiera otras condiciones que lo degradan. Ese compromiso se materializa a través de los derechos, pero también de los valores, los conocimientos, las aptitudes, y permea en las relaciones, en cuyo núcleo se encuentran las emociones, tradicionalmente arrumbadas del ámbito laboral, aunque hoy, con acreditado cambio de paradigma, se reconoce que su despliegue y regulación puede contribuir a la dignificación laboral y a la prevención de la violencia. La convivencia en el mundo laboral, como en cualquier otro terreno, puede debilitarse, quebrarse o perturbarse de forma considerable. Esto es lo que sucede cuando hablamos de conflictos en las relaciones humanas en el trabajo. Aunque las tensiones interpersonales no son necesariamente negativas, en ocasiones los enfrentamientos adquieren un cariz violento o destructivo que anula la convivencia y pone en peligro la integridad (psíquica y física) de las personas. A pesar de que no hay una noción universal para la violencia en el lugar de trabajo, lo que compromete la investigación, la identificación y la adopción de medidas preventivas, es frecuente distinguir varias modalidades (verbal, física, psicológica

o sexual) y reconocer que se trata de un fenómeno que resulta particularmente inquietante a nivel mundial. Puede producir graves consecuencias en quienes la sufren, como severas perturbaciones en la salud física y mental, acompañadas de negativos desequilibrios emocionales (agotamiento, ansiedad, miedo, ira, hostilidad, estado depresivo...), al igual que reducción del bienestar, de la conexión relacional y del compromiso de las víctimas con la organización, cuyo clima socioafectivo y moral puede ser manifiestamente anómalo.

Recientemente, en España, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST, 2022) ha consignado que la violencia laboral, en sus distintas manifestaciones, representa un riesgo significativo y grave, e incluye en el espectro de la violencia laboral los abusos, las amenazas o los ataques que sufre el personal en su centro de trabajo en circunstancias relacionadas con su actividad laboral, y que ponen en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud (física y/o psíquica). En el amplio repertorio conductual de la violencia se ubica la modalidad física (agresiones corporales al trabajador o daños en propiedades de la organización o del personal) y la modalidad psicológica (intimidación, amenazas y otras acciones susceptibles de causar daño psíquico y moral, etc.). En función de cómo se produzca la exposición a este riesgo, la situación se puede caracterizar como acoso laboral, violencia ocupacional, acoso sexual o acoso discriminatorio. En la lucha contra la violencia en el trabajo es esencial el despliegue de la estrategia preventiva (primaria, secundaria y terciaria). La prevención primaria tiene lugar antes de que la violencia aparezca, trata de contrarrestar los factores que pudieran generarla y, en su vertiente pedagógica, fomenta un ambiente laboral colaborativo y satisfactorio, apropiado para el desarrollo personal y profesional. La prevención secundaria se centra sobre todo en los sectores que presentan mayor riesgo de protagonizar o ser víctimas de la violencia. Desde este nivel se realiza un esfuerzo para identificar lo antes posible la violencia y minimizar su impacto una vez que ha eclosionado. La prevención terciaria, por su parte, se destina a evitar la cronicidad de la violencia y a atender a las víctimas, al igual que a la reinserción de los causantes de la violencia. Si nos centramos en el *mobbing* o acoso psicológico, cada vez con mayor protagonismo jurídico y clínico-forense, acrecentado en entornos estresantes, y cuyos efectos pueden ser muy negativos tanto para las personas que lo sufren como para las organizaciones, resulta clave a nivel preventivo, la mejora del ambiente laboral, en el que ocupa un lugar destacado la gestión, a un tiempo técnica y ética, racional y emocional, pues implica la toma de decisiones que influyen en el conjunto de la organización, tanto en la actividad como en las relaciones interpersonales.

Por su potencia plástica recordamos ahora la reciente y laureada película *El buen patrón* (2021), dirigida por Fernando León de Aranoa, que en clave sarcástica, esperpéntica y humorística refleja los riesgos psíquicos derivados de un clima

laboral opresivo, aunque se maquille de ambiente familiar. En la referencia fílmica ofrecida el responsable de la atmósfera coercitiva es el empresario, pero para no incurrir en un maniqueísmo (empresarios/malos versus trabajadores/buenos) tan inocente como nocivo debe precisarse que todo empleado, por humilde que sea su posición, contribuye en mayor o menor cuantía al establecimiento de las condiciones psicosociales en la organización. Las características de un determinado ambiente laboral, en su vertiente humana o relacional, dependen en gran medida de las personas que lo constituyen, sin que se soslaye que, *a priori*, cuanto más modesta sea la posición ocupada por el trabajador en el escalafón, menor será su capacidad de influencia.

En esta obra plural e internacional insistimos, en sintonía con el pensamiento humanista contemporáneo, en el reconocimiento de la dignidad de la persona. Por ello, propugnamos la personalización en el ámbito laboral, por ser el trabajo, aunque en ocasiones se presente degradado en sus concreciones, una actividad existencial elevadora, puesta al servicio de la realización humana. El compromiso psicológico y pedagógico humanista que nos alienta exige que recordemos que la estrategia preventiva de la violencia, incluido el *mobbing*, y el fomento de la convivencia laboral pueden servirse de cauces formativos diferenciales, según se trate de directivos o trabajadores, que contemplen, entre otros aspectos, la regulación emocional, el manejo de la frustración y del estrés, el clima organizacional, la participación, así como la orientación positiva de la comunicación y de la conducta con arreglo a las exigencias de la dignidad humana cualesquiera que sean las circunstancias en que se trabaje.