

ENTREVISTA de Eva Ventín, Presidenta de AGACAMT
A Ricardo Pérez-Accino,
Presidente de ANAMIB.

1. En que sectores profesionales cree que afecta más el problema del acoso laboral o mobbing?

En general se da tanto en la empresa privada como en la administración. Tanto en uno como en otro caso se da con mayor frecuencia en las empresas/administraciones más jerarquizadas y con un mayor grado de desorganización laboral. En los ambientes laborales con mala definición de funciones en los puestos de trabajo y con estilo de dirección autoritarios donde prevalecen corporativismos, y situaciones laborales irregulares toleradas de forma generalizada; en definitiva, donde se da el llamado Síndrome de Mediocridad Inoperante Activa, definido por el Catedrático de psiquiatría José Luís Gonzáles de Rivera y Revuelta.

En los casos de la administración pública, al no existir posibilidad de negociar un despido, el mobbing si no se para en alguna de sus etapas intermedias, acaba desembocando en una situación de acoso institucional. Aunque fue el acosador el que inició el proceso, al final las personas se van relevando en la tarea de machacar a la víctima y se produce el denominado *síndrome de cuerpo extraño*, hay que eliminar a toda costa a ese elemento que se ha puesto en el disparadero porque se le ve representando una amenaza a la institución. La amoralidad, los corporativismos y las cohesiones internas se hacen prevalecer sobre la responsabilidad y el puro sentido común y ético.

2.¿Como podemos reconocer a un acosador?

En un acosador hay que distinguir dos aspectos por completo diferentes y que suelen constituir “su secreto”:

- a) Lo que aparenta ser: Una persona con mucha capacidad de persuasión, seductora que presume de estar abierta a todo y con múltiples relaciones sociales.
- b) Lo que es: un sociópata, perverso y narcisista carente por completo de capacidad de empatía, pero, y esto es fundamental:

integrado socialmente. Lo que le permite jugar con respecto a los demás a un juego con otras reglas. No se somete a normas ni de ética ni de moralidad alguna, aunque puede ir cada domingo a misa y regalar caramelos a los niños, siempre que alguien en quien esté interesado presencie su actuación. Es un fraude en sí mismo pues carece absolutamente de integridad en el sentido de que nada de lo que piensa se suele corresponder con lo que hace.

Aquella persona que perciba claramente esta falta de coherencia entre lo que es, y lo que dice ser, tiene muchas probabilidades de ser su diana como acosado.

Adolecen de una absoluta falta de escrúpulos, de principios morales y ética. Tratan así a los demás porque solo valoran aquello que consideran que les es útil para sus fines. Las personas son para ellos solo elementos a ser utilizados, instrumentos, medios para sus fines, cosas nada más. No valoran a las personas porque no las ven como tales sino como un elemento más de su plan de progreso que siempre es material. Son unos ambiciosos desmedidos y como tales, permanentemente insatisfechos.

3. Desde hace relativamente poco lo denominamos mobbing, pero el acoso laboral ha existido siempre ¿por qué ahora se denuncian más este tipo de situaciones?

Ha existido desde siempre, pero ahora hay muchos más casos y más graves. Existen poderosas razones sociológicas para ello. La evolución del mundo laboral y de los puestos de dirección en este ámbito han efectuado unos cambios que permiten a psicópatas llegar a puestos de dirección y puestos intermedios desde donde desarrollan su violencia a favor de determinados estilos de dirección. Lo que los ejecutivos y administradores no calibran adecuadamente es el tremendo destrozo empresarial que supone incluir este tipo de elementos perturbadores en el seno de las organizaciones laborales.

4. ¿Cuántas denuncias por acoso o mobbing, ha recibido la asociación en los últimos meses?

No son propiamente denuncias lo que recibimos en la asociación ANAMIB, sino peticiones de ayuda, orientación o apoyo moral. Nuestra

orientación es más hacia la ayuda que hacia la denuncia, sin desechar no obstante estos otros aspectos, naturalmente.

En este sentido han sido unas cincuenta las peticiones de ayuda, si bien son muchas más las que se nos formulan a través de Internet y a cuyos afectados podemos dar nada más que unas orientaciones muy generales.

5. De todas ellas, ¿cuántas han derivado en la apertura de un expediente sancionador?

Me temo que es una pregunta muy genérica así formulada. Habría que matizar.

De estos casos, unos diez han dado lugar a instrucción de investigación por parte de la Inspección de trabajo. No tenemos aún los resultados de sus gestiones pero seríamos muy afortunados si de ellos el diez o quince por ciento conllevaran finalmente algún tipo de sanción contra la empresa. A este respecto conviene aclarar que la Inspección de trabajo, hoy por hoy respecto de las denuncias en el ámbito de la administración pública, se ve completamente limitada pues únicamente puede elaborar informes y proponer medidas, no sancionar. Hecho que supone que la mayor parte de los afectados funcionarios públicos ni si quiera se decidan a denunciar, pues no solo no se les resuelve su problema sino que en la mayoría de los casos se agrava pasando a iniciarse la fase de acoso institucional.

6. En alguna ocasión se han encontrado con alguna denuncia falsa por parte de algún trabajador, que ocultara alguna aversión hacia el empresario?

Estos casos, en muy contadas ocasiones se dan. Pero no suelen llegarnos a las asociaciones de ayuda ya que de nosotros un simulador no saca nada. Son pocos los simuladores y cuando estos casos infrecuentes se dan, desde luego no suelen llegar a formular denuncias escritas, formales, sino únicamente a utilizar sus amenazas con fines de negociar mejor con su empresa un despido, mejoras en su ubicación etc.

7. Con su experiencia en la Asociación, ¿cree que las personas que causan acoso laboral ocultan algún trastorno o por el contrario tienen conciencia del mal que causan?

No soy un profesional de la salud, no obstante mi experiencia en el trato con víctimas de acoso laboral es amplia y también con hostigadores.

Personalmente opino que si bien es cierto que presentan claros indicios de trastornos de personalidad de tipo narcisista, éstos no son en absoluto justificantes de sus actitudes. La normativa penal al respecto coincide con este criterio en el sentido de que a toda persona transgresora que delinque se la considera responsable salvo que no sepa la trascendencia de sus acciones. En este caso saben perfectamente el daño que hacen, sin embargo ellos no valoran esta cuestión porque no les interesa. De hecho los psicópatas carecen absolutamente de empatía y con una calificación forense de estas características ninguno de ellos se vería libre de una condena en otro tipo de delitos, ya que una psicopatía, por serlo, no disminuye el grado de conciencia de lo que hace, o mejor dicho, de lo que perpetra.

Los maltratadores, generadores de violencia psicopática, no solo saben lo que hacen sino que de alguna manera se alimentan de esta violencia. Buscan víctimas porque las necesitan para ejercer poder y control, fines prioritarios en sus sistemas y formas de vida.

8. ¿Cual es la sintomatología mas generalizada, de las personas que sufren acoso laboral?

Depende fundamentalmente del estadio de hostigamiento en el que se encuentre la víctima y del tiempo que lleve soportándolo, como del apoyo familiar con el que cuente; y claro, también de su fortaleza mental y física.

En los primeros momentos, suelen ser falta de concentración, alteraciones del sueño, contracturas musculares, ataques de ansiedad sin motivo aparente y otros.

Más adelante, se presentan los síntomas más psicósomáticos, colon irritable, ataques de pánico, falta de memoria, urticaria, etc.

Y en los estadios finales se entra en una depresión profunda o en un trastorno ansioso depresivo. Simultáneamente se da el síndrome de estrés postraumático que es muy recurrente y se tarda años en eliminar... cuando se consigue.

Quedan secuelas de por vida en los casos agotados en su desarrollo y personas inutilizadas laboralmente de forma permanente, para toda la vida y con serios problemas de reinserción social; cuyas bajas laborales y pensiones de incapacidad, dicho sea de paso, pagamos los ciudadanos con los impuestos.

9. ¿Cuándo empiezan a identificarse y a asociarse, todos estos síntomas con el acoso laboral?

Desgraciadamente en muchos casos nunca. De ahí nace precisamente la necesidad de una gran labor divulgativa. La mayor parte de personas que sufren acoso no saben lo que les ocurre porque nadie se lo dice y los procedimientos de hostigamiento son demasiado sutiles como para objetivar su situación hasta el punto de poder percibir la realidad.

Por otro lado lo que figura en el repertorio de causas de baja de nuestros médicos de familia son los síntomas del acoso, no el acoso en sí mismo. Se diagnostica depresión, ataques de ansiedad, etc. Pero no se atribuye adecuadamente la causa: hostigamiento laboral. Las personas que recurren a la justicia para poder obtener un resarcimiento moral o económico de su situación, deben empezar por inicial un procedimiento para cambiar la calificación de su enfermedad, que ha sido atribuida a una causa común en lugar de calificarla de accidente laboral.

10. Con la modificación del Código Penal, el realizar actos de acoso laboral puede acarrear hasta dos años de prisión ¿cree que esta medida es justa, o considera que las penas deberían ser mayores?.

Considero que el delito de acoso cuando acarrea daños mayores o definitivos; o cuando condiciona la vida laboral de la víctima para toda

la vida (por no mencionar las muertes por suicidio inducido) es un delito muy grave, y se sea cual fuere la calificación jurídica que se realice finalmente, debe ser proporcional al daño causado. Teniendo en cuenta ese nivel de daño que acarrea el mobbing, me parece en muchos de los casos, una condena muy escasa; sobre todo considerando que en nuestro ordenamiento jurídico, con penas inferiores a dos años de prisión y sin antecedentes, nadie entra en la cárcel. Este tipo de delincuentes por su especialidad e integración social, no tienen casi nunca antecedentes penales, a diferencia de los otros psicópatas, los no integrados socialmente que suelen ser reincidentes en materia penal.

11. ¿Qué opina sobre el tratamiento, que en algunas ocasiones, los medios de comunicación dan sobre el acoso laboral?

En general los que trabajamos para erradicar la violencia laboral tenemos mucho que agradecer a la contribución de los medios de comunicación en todos los sentidos. No obstante, en ocasiones se aprecia un tratamiento de estos problemas, que son auténticas tragedias vitales para muchas personas, desde un punto de vista excesivamente sensacionalista y superficial. Probablemente se deba, por un lado a la poca información bien fundamentada con la que hoy se cuenta, y por otro a una forma un tanto superficial de tratar problemas de vital importancia en la vida del ciudadano por parte de algunos medios de comunicación; pero no creo sea atribuible únicamente a este fenómeno esta circunstancia, sino a un tipo de periodismo sensacionalista y que busca más el testimonio morboso de la víctima sin entrar en su labor social y en los verdaderos resortes que se disparan en estos casos.

12. ¿Se puede simular el Acoso Laboral?

Si se puede simular que se pagan los impuestos, y se puede simular ser un político honesto y se puede simular ser una persona pacífica siendo un psicópata destructor, ¿por qué no se iba a poder simular una situación de acoso?

Sí, se puede. Siempre se puede simular estar siendo acosado, como se puede simular cualquier otra cosa. Sin embargo esta pregunta lleva en

sí misma, lamentablemente, el veneno de la posible manipulación de la respuesta. Por eso en menester aclararla.

No son frecuentes en absoluto las simulaciones de este tipo, y menos aún que coincidan con los altos niveles de profesionalidad e integridad que se corresponden con el perfil de las personas a quienes se suele someter a mobbing. De darse una simulación de esta naturaleza sería fácilmente desmontable el artificio por cualquiera mínimamente conocedor de los fenómenos de que se componen los riesgos psicosociales en el acoso laboral.

Por otro lado existen hoy, ya claramente definidos por la ciencia, parámetros biológicos que de forma objetiva y científica acreditan el daño producido por la violencia psicológica, que miden con pruebas objetivas y científicas de laboratorio, el nivel de daño que soporta quien es acosado; incluso el nivel de alteraciones de determinadas áreas cerebrales, concretamente la amígdala y el hipocampo en unos de los hemisferios cerebrales; y sin embargo todas estas pruebas factibles, objetivas y practicables no se realizan a instancia de los jueces hasta ahora, para conseguir esclarecer el nivel de daño sufrido por una persona sometida al llamado psicoterror. El por qué de esta circunstancia nos llevaría demasiado tiempo y espacio su análisis.

Pues bien, yo propondría que se utilizasen este tipo de pruebas tanto para desenmascarar a los acosadores como a los supuestos simuladores de acoso. De esta forma se establecería una justa proporción ente los casos reales y los supuestos simulados. Tendríamos la garantía de probar fehacientemente los casos de mobbing y de sancionar adecuadamente a los simuladores de acoso.

Y ello, sin entrar a valorar la gravedad de uno y otro supuesto, que si bien evidentemente ambas representan conductas reprobables, jurídicamente tendrían calificativos de muy distinta gravedad por el diferente daño que una y otra actuaciones provocan como efecto. Circunstancia que legalmente también habría de ser tenida en cuenta para la calificación de los supuestos ilícitos.

Los marcadores biológicos de estos fenómenos, están ya hoy identificados y distinguidos de otros parámetros analíticos, la doctora

D^a María Antonia Azcárate Mengual, ¹ ha llevado a cabo un estudio, tan clarificador como espeluznante, de las alteraciones estructurales que se producen en el cerebro de las personas asediadas, y de las sustancias químicas que circulan por su organismo con niveles alterados en estos casos.

13. Bajo su punto de vista, ¿qué acciones deberían realizar las diversas instituciones para combatir el acoso laboral?.

La respuesta es la prevención. Pero la prevención eficaz. Desgraciadamente la actual legislación de prevención de riesgos laborales, que en sí misma es bastante buena, no se aplica correctamente, y en gran medida debido a que los técnicos de prevención son parte de la empresa, de la que cobran, y por ello forman parte de los entornos donde estas prácticas se desarrollan. No significa esta afirmación la presunción de falta de honestidad de las personas encargadas y formadas para la prevención. Pero sí que se ha de hacer hincapié en que, de los riesgos laborales, son los de origen psicosocial los menos estudiados y sobre los que menor labor se desarrolla en cuanto a prevención; y también, que los técnicos que deberían de prevenirlos forman parte del entorno sociolaboral donde se manifiestan, y por ello a menudo están contaminados por la dinámica de estos fenómenos que alcanzan a la mayor parte de los elementos del entorno donde se dan.

La prevención es la mejor arma, no solo para prevenir el daño personal de las víctimas, a las cuales una vez desarrollado el proceso no hay resarcimiento alguno que compense en daño infligido; sino también, porque las empresas y administraciones donde se consiguiese erradicar este tipo de practicas se verían beneficiadas de una mayor productividad y calidad en sus trabajos y en sus productos finales. Se podría mejorar todos los aspectos de la vida laboral incluyendo, naturalmente, en tan importante beneficio empresarial.

¹ Trastorno de estrés postraumático, Daño cerebral secundario a la violencia. Mobbing, violencia de género, acoso escolar. I.S.B.N. 978-84-7978-818-6. Editorial Díaz Santos.

14. Los trastornos que sufren las víctimas de mobbing, ¿Inciden en alguna forma en el funcionamiento de las asociaciones de ayuda?

Desgraciadamente sí. Antes de comentar esta circunstancia, conviene recordar algo que es conocido de todos, pero que no siempre se tiene en cuenta: la violencia genera violencia. Lo que se ejerce sobre las personas que soportan Vejaciones, humillaciones, discriminaciones sistemáticas, no es otra cosa que violencia, y lo que cuenta no es la gravedad de cada uno de los actos violentos por separado, sino la suma, la continuidad en el tiempo de todos ellos lo que constituye verdadera carga violenta, independientemente de la dificultad de probar estos actos debido a la aparente nimiedad de las agresiones consideradas por separado.

Esta violencia que recibe la víctima suele tener dos tipos de consecuencias en la persona que la soporta, una manifestación interior que ocasiona tendencias autodestructivas que pueden llegar al suicidio, y también una manifestación exterior de la violencia. Todas las personas que se encuentren en el entorno inmediato de alguien asediado laboralmente sufren estas dos consecuencias en la víctima, especialmente la segunda, la proyección de la violencia recibida sobre el entorno.

De este modo, cuando una persona que sufre mobbing, se acerca a una asociación en busca de ayuda, llega a ella con todo su bagaje de violencia soportado, y muy a menudo esta violencia se manifiesta también en sus relaciones en el seno de la asociación. No siempre, porque existen personas que desde un principio aprenden a canalizar esta violencia de forma más adecuada con técnicas de autocontrol y relajación, pero sí a menudo.

De esta forma las asociaciones de ayuda, cuando como es habitual se nutren de voluntariado procedente de las propias víctimas que atiende, debe controlar también los problemas derivados de esta forma de violencia inducida, para lo cual resulta muy recomendable no designar a personas colaboradoras que sean víctimas y que todavía no estén totalmente recuperadas de la génesis de odio que se produce en su interior como consecuencia de la impotencia derivada de las agresiones sufridas sin posibilidad de defensa.

Por otro lado, cuando en los grupos de ayuda mutua que suelen establecerse en las asociaciones como mecanismo eficaz de ayuda a afectados, se aprecia la existencia de una de las víctimas con un grado de violencia no controlada convenientemente, es recomendable derivar a

la víctima en cuestión hacia los profesionales especializados hasta que, con su mejoría, puedan integrarse en otro tipo de actividad grupal.

La existencia de esta desagradable circunstancia en el asociacionismo de ayuda a personas hostigadas laboralmente, supone una prueba más del verdadero origen del daño soportado por los afectados, y desde luego, un reto añadido a las personas que trabajan para la erradicación de la violencia en los entornos de trabajo y de la recuperación de víctimas.

15. Para terminar, ¿Qué le diría a una persona que cree estar sufriendo acoso laboral?

Son muchas las cosas que le diría. Que les digo cuando tengo la ocasión que desgraciadamente es muy frecuentemente, dichas de forma telegráfica son:

-Que acudan a una asociación como ANAMIB donde se les entienda y apoye.

-Que busquen el apoyo familiar tan necesario.

-Que son inocentes absolutamente de todo lo que les ocurre.

-Que son víctimas, no responsables.

-Que deben identificar plenamente su problema y los elementos participantes en él para poder mejorar su situación.

-Que deben racionalizar todo sobre su hostigamiento, para lo que deben estudiar el cómo y por qué se produce este fenómeno.

-Que deben darse tiempo, pues nunca la recuperación es ni rápida ni fácil.

-Que recurran a profesionales que conozcan a fondo el problema pues desgraciadamente algunos profesionales les orientan hacia supuestas faltas de habilidades y retrasan su recuperación.

-Que luchen contra la violencia pero nunca por procedimientos violentos, pues esa sería la verdadera victoria de su hostigador.

-Que tengan esperanza, para lo que es necesario ofrecerles orientaciones profesionalizadas que les brinden caminos hacia la salida.

ANAMIB

Asociación No al Acoso Moral en el Trabajo en Islas Baleares

Calle Londres, 2. Santa Ponsa.

07180 Calvia. -Illes Balears.

Teléfono: 659 902 189

PALMA DE MALLORCA

Email: asociacion@anamib.com

Sitio Web: www.anamib.com