

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

TRABAJO FINAL DE GRADO

TÍTULO: “EL ACCIONAR PERVERSO EN EL MOBBING”.

Una mirada integral a un fenómeno multidimensional.

MONOGRAFÍA

AUTOR: GONZALO JAVIER DÍAZ RODRÍGUEZ

C.I.: 2.848.979-5

DOC. TUTORA: PROF. ADJ. LIC. MARÍA NELLY RODRÍGUEZ RICCIUTO

FECHA: 2 de mayo de 2015.

INDICE

• RESUMEN.....	1
• INTRODUCCIÓN.....	2
• MARCO TEÓRICO.....	4
• DESARROLLO.....	5
• LA PERVERSIÓN DESDE EL PSICOANÁLISIS.....	5
• EL/LA AGRESOR/A PERVERSO/A.....	6
• EL ROL DE LA ENVIDIA EN LA PERVERSIÓN.....	8
• ENFOQUES PSICOANALÍTICOS DE LAS PERVERSIONES.....	11
• EL NARCISISMO TRASTORNADO.....	15
• EL MOBBING.....	16
• CAUSAS DEL MOBBING.....	18
• TIPOS DE MOBBING.....	19
• LO QUE NO ES MOBBING O “FALSO MOBBING”.....	21
• CONSECUENCIAS	22
• ABORDAJE TERAPÉUTICO.....	23
• MARCO LEGAL.....	30
• PREVENCIÓN DEL MOBBING.....	32
• ESTADÍSTICAS.....	33
• NUEVAS SUBJETIVIDADES.....	35
• CONCLUSIONES.....	38
• REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	41

RESUMEN

En este trabajo se abordará el comportamiento perverso especialmente referido al acoso laboral. Se investigarán las diferentes posturas y aportes en el tema.

En los distintos apartados se definirán los conceptos de lo que se entiende por comportamiento perverso y acoso laboral, comparando las diversas opiniones y enfoques sobre un fenómeno que es multidimensional.

Esta monografía, además de constituir un relevamiento de todo lo significativo en esta temática, intenta reflexionar sobre las causas de este fenómeno y analizar dado nuestro marco legal existente si es posible la prevención efectiva del mismo en las organizaciones.

Asimismo, también se propone profundizar en el análisis de si el mobbing tiene lugar por el mero accionar de los sujetos perversos y la existencia de un determinado perfil de víctimas para desarrollar su comportamiento o cualquier persona puede ser objeto del mismo, independientemente de si la organización en la que se encuentre inserto habilita o no estas prácticas.

También se precisan los diferentes tipos de mobbing existentes de acuerdo a la dirección del acoso y de acuerdo a los objetivos perseguidos por los acosadores. Posteriormente se mencionarán las salidas terapéuticas empleadas en las víctimas.

Palabras claves: Mobbing, perverso, trauma.

OPERATE IN THE NASTY MOBBING

A comprehensive look at a multidimensional phenomenon

ABSTRACT

In this paper perverse behavior especially relative to bullying will be addressed. The different positions and contributions on the subject will be investigated. In the different sections concepts of what is meant by perverse behavior and harassment, comparing the different views and approaches on a multidimensional phenomenon that is defined.

This monograph, besides being a survey of all significant in this area, try to reflect on the causes of this phenomenon and analyze given our existing legal framework if effective prevention thereof in organizations is possible. Furthermore, it is also proposed further analysis of whether the bullying takes place by the mere action of the perverse subject and the existence of a given profile victims to

develop their behavior or any person should be the same regardless of whether the organization in the insert that is enabled or not these practices. Different types of mobbing existing according to the direction of harassment and according to the objectives pursued by stalkers are also needed. Subsequently outputs used in therapeutic victims mentioned.

Keywords: Mobbing, perverse, trauma.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo ahonda en el tema de las perversiones, su concepto, para luego centrarse en la conducta del/de la agresor/a perverso/perversa en el fenómeno del mobbing, problemática que registra un aumento de casos significativo en nuestro país.

Desde la clínica es posible constatar la incidencia de la perversión en una amplia variedad de casos y aquí vamos a tratar aquellos vinculados al acoso laboral.

El hecho de que por lo general los sujetos perversos no consultan al psicólogo, tornaría interesante el estudio clínico de estas situaciones. Se ha observado que si un perverso llega al consultorio y busca un análisis, permanecerá un período muy corto en terapia, siendo insuficiente el trabajo analítico que se pueda realizar con el mismo.

En este sentido la psicoanalista argentina Marta Gerez Ambertín (2013) hace referencia a las dificultades que existen para el establecimiento de la transferencia con el perverso y señala que *“para Lacan la división del sujeto en la neurosis está plenamente en la zona del Otro, por ello apela a la demanda para hacerse conocer por el Otro. En cambio, en la perversión, el sujeto se sirve del fetiche para sostener el deseo que se halla del lado del objeto. Allí las barreras para instaurar transferencia en tal posición, es decir, analizar al perverso”* (Gerez Ambertín, 2013).

Y la autora se pregunta *“¿qué hace el analista para soportar la angustia que inevitablemente le producirá el encuentro con el perverso?”* (Gerez Ambertín, 2013).

Consideramos que esta problemática asume suma trascendencia dado el momento histórico que vivimos. Basta con ver los informativos de televisión, leer la crónica policial o navegar en las redes sociales para percibir que cada vez más estamos expuestos en el plano social a problemáticas de violencia doméstica, a las modalidades vinculares actuales y si se indaga más en profundidad, aparece el fenómeno de la perversión como subyacente, donde la punta del iceberg es el hecho traumático con todas sus manifestaciones clínicas.

No cabe duda que la temática escogida presenta múltiples posibilidades de abordaje y cuyas dimensiones de análisis exceden la extensión del presente trabajo monográfico, por lo que se restringirá al perverso y sus rasgos de personalidad, su accionar en los casos de mobbing, así como las consecuencias del mobbing en las víctimas y la significación del trabajo y las nuevas subjetividades.

Por otra parte, dicho trabajo monográfico también da cuenta de un exhaustivo análisis del marco legal existente en nuestro país acerca del fenómeno de mobbing y de las posibilidades reales de prevención de este fenómeno. Se intenta además consignar el rol del psicólogo frente a esta realidad y sus posibilidades de intervención terapéutica a las víctimas.

En el primer capítulo de este trabajo se define qué se entiende por perversión y se conceptualiza el perfil del sujeto perverso para luego poder vincularlo con la temática del mobbing y cómo el/la perverso/a despliega su accionar.

Para ello se realizó un extenso recorrido bibliográfico partiendo de la obra de autores relevantes como Freud, Lacan y Klein, para posteriormente indagar en las posturas actuales con Khan, Eiguer, Aulagnier, Dör y otros exponentes, quienes aportaron conceptos sobre las perversiones y los diversos factores que integran la conducta del/de la perverso/a (violencia, envidia, aspectos pulsionales), de forma de comprender la personalidad del sujeto perverso.

En el segundo capítulo se define lo que es el acoso moral en el trabajo, contrastando el pensamiento de autores como Iñaki Piñuel, Marie France-Hirigoyen y Lucía Menassa entre otros, donde el eje de discusión estaría dado si el mobbing ocurre porque existe un perfil determinado de víctimas o si todo es resultante del mero accionar de los individuos perversos y cualquier persona puede ser una víctima potencial. Por otra parte, se abordan las diferentes modalidades de mobbing existentes en base a la dirección donde es ejercido el acoso o en función de los objetivos perseguidos.

En el tercer capítulo se aborda las consecuencias del mobbing en las personas que lo padecen, la sintomatología que presentan, el rol del psicólogo y algunos abordajes terapéuticos al respecto, haciendo mención también a lo que esto implica en la productividad de las organizaciones y en su clima laboral.

Posteriormente, en un cuarto capítulo, esta monografía analiza el marco legal existente en nuestro país, dando cuenta de la ausencia de legislación específica en la materia. Sí existen normas claras y precisas sobre el acoso sexual por ejemplo, pero

no así en relación al acoso moral o psicológico en el trabajo. La legislación existente protege el derecho al trabajo y a la integridad de la persona, pero resta aún que se sancionen normas específicas para prevenir el mobbing y que faciliten la indagatoria en las denuncias de acoso moral, brindándose garantías al denunciante a lo largo del proceso.

También aquí se hace referencia a cómo prevenir el mobbing en las organizaciones y a la realidad existente en nuestro país en la materia. Se brinda además estadísticas actuales (hasta el 31 de diciembre de 2014), proporcionadas por la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social (IGTSS) donde se detallan cifras, tendencias y se hace un comparativo año a año de este fenómeno.

En un quinto capítulo, no ajeno al aspecto social y sociológico que constituye el mundo del trabajo, se indaga en las subjetividades contemporáneas que configuran –según el parecer de algunos autores- una nueva ética del sujeto (hedonista y consumista) y una concepción de que el futuro es incierto por lo que sólo resta vivir la inmediatez, el momento.

MARCO TEÓRICO

El fenómeno de mobbing es una problemática multidimensional cuyo abordaje admite múltiples lecturas y percepciones, lo que obliga a intentar reseñar dentro de los límites que impone este trabajo la opinión de los principales referentes en las distintas áreas de análisis del mismo (psicoanalítica, clínica, sociológica, laboral y jurídica).

Como ya se mencionó antes, se procedió a una extensa búsqueda bibliográfica donde se analizaron textos de autores relevantes y de trayectoria como Sigmund Freud, Jacques Lacan, Melanie Klein y autores reconocidos pero no creadores de líneas teóricas de pensamiento tales como Masud Khan, Alberto Eiguer, Marie-France Hirigoyen, Piera Aulagnier y Jöel Dor entre otros, para así ponderar un abordaje psicoanalítico -tanto clásico como moderno- de este fenómeno.

También se consigna el aporte de referentes mundiales en mobbing como Iñaki Piñuel, Heinz Leymann y Gustavson, así como el parecer de expertos en nuestro medio que contribuyen a brindar la visión jurídica de esta problemática como son los casos de Cristina Mangarelli, catedrática de Derecho Laboral en la Facultad de Derecho de la Udelar y la abogada Soledad De Franco, impulsora de un proyecto de ley inédito en esta materia que fue presentado en el Senado en el año 2013.

Asimismo, también se recoge la opinión de autores como Amando De Miguel y Zygmunt Bauman, quienes abordan los cambios en la subjetividad actual en los ámbitos del trabajo y la relación con el consumo como expresión del self.

Cabe agregar aquí los nuevos estilos de “management” impulsados por los renombrados gurúes de la Administración que delinean un perfil de empleado dócil, sumiso, adaptable al formato de negocios de la organización empleadora y dejando de lado la subjetividad de las personas para “producir” un prototipo de empleado estrictamente funcional a los intereses de la organización.

Todo esto bajo la idea de que si el sujeto sigue el plan de carrera que le postula la organización, se prepara y se capacita, podrá enriquecerse y alcanzar su propia versión del “american dream”. Y en aras del sueño americano todo es válido, ya que en esta modernidad líquida lo único importante es el tener para poder ser.

En base a dicho marco teórico fue posible contrastar, conectar y articular el presente trabajo que por su temática y múltiples facetas se torna complejo a la hora de hacer un análisis exhaustivo y mucho más si se intenta sacar conclusiones.

DESARROLLO

LA PERVERSIÓN DESDE EL PSICOANÁLISIS

Para el Psicoanálisis el tema de la perversión ha sido un concepto controversial que generó variados abordajes, marcando posturas diferentes entre los autores. Mientras Sigmund Freud en su obra “Tres Ensayos de Teoría Sexual” (1905) la concibe como aquellas conductas sexuales diferentes a la finalidad de la procreación y que llevan a los seres humanos a obtener satisfacción, para Jacques Lacan –desde una relectura freudiana- la perversión es inherente a la sexualidad humana y realiza varias lecturas a lo largo de sus célebres seminarios.

Así tenemos que en el Seminario IV titulado “La relación de objeto y las estructuras freudianas” (1956/57), Lacan ubica la perversión en relación al falo y en identificación a éste, aquí el paradigma será el fetichismo en la medida en que el sujeto fetichista se identifica con el falo como objeto imaginario que completa el deseo materno. Posteriormente Lacan explicará en el Seminario V “Las formaciones del Inconsciente” (1957/58) que el falo como objeto imaginario del deseo materno será la primera fase que atraviesa el sujeto en lo que se conoce como los tres tiempos del Edipo.

Luego Lacan en el Seminario X (1961/62), que trata sobre la Angustia alude a una nueva figura: el Objeto y así le otorga otro estatuto a la causalidad del deseo y al falo, elementos relevantes para poder entender la perversión. De esta manera el falo será

el significante del deseo pero la causa estará determinada por el objeto que se encuentra detrás del deseo, empujando para producirlo.

Es así que la perversión en sus cuatro modalidades (sadismo, masoquismo, voyeurismo y exhibicionismo) estará determinada por el lugar que ocupa el objeto en cada una de ellas. *“La angustia no es sin objeto”* sentencia Lacan (1962) en dicho seminario, en el sentido de que siempre aparece por la emergencia del objeto, donde se supone que no debería de aparecer nada.

¿Pero qué es ese Objeto?. Según explica Lacan se trata de aquello que se presenta como exterior pero al mismo tiempo es lo más íntimo para cada sujeto, es el resto que produce la operación de constitución del sujeto en el campo del Otro del significante. En el Seminario X el autor va aclarar que deseo y ley son la misma cosa porque su objeto le es común en la medida en que *“la función de la ley traza el camino del deseo”* (Lacan, 1962).

Finalmente en el Seminario XVI (*“De un Otro al otro”*, de 1968-69), es posible vislumbrar en Lacan otra lectura de la perversión, donde la eleva al grado de estructura.

EL/LA AGRESOR/A PERVERSO/A

Si bien todas las personas poseen rasgos narcisistas tales como la grandiosidad, egocentrismo e intolerancia a las críticas entre otros, en el perverso adquieren determinadas peculiaridades conformando así una estructura especial, va a comentar Marie-France Hirigoyen.

Freud dice que la neurosis es como el negativo de la perversión, esto quiere decir que el neurótico fantasea lo que el perverso actúa. Va a ser en su obra *“Tres Ensayos para una teoría sexual”* (1905) donde Freud afirma: *“Buena parte de la oposición que han suscitado estas tesis mías se explica por el hecho de que se hace coincidir la sexualidad de la cual yo derivó los síntomas psiconeuróticos con la pulsión sexual normal pero el psicoanálisis enseña todavía algo más. Muestra que los síntomas en modo alguno nacen únicamente a expensas de la pulsión llamada normal (no, al menos de manera exclusiva o predominante), sino que constituyen la expresión convertida (konvertiert) de pulsiones que se designarían perversas (en el sentido más lato) si pudieran exteriorizarse directamente, sin difracción por la conciencia, en designios de la fantasía y en acciones. Por tanto, los síntomas se forman en parte a expensas de una sexualidad anormal; la neurosis es, por así decir, el negativo de la perversión”*.

Lo que diferencia a los perversos es la falta de empatía, por lo general no se va a observar en estos individuos ningún sentimiento de culpa, a diferencia del neurótico que después de tener estos pensamientos o sentimientos le sobreviene un gran sentimiento de culpa. El perverso narcisista debe saciar sus pulsiones destructoras.

Lo que se destaca en el individuo perverso es la intensidad de sus sentimientos destructivos de odio y envidia y no sólo la carencia de empatía, estos sujetos actúan lo que otros fantasean, pasan a la acción fácilmente.

El perverso narcisista se caracteriza por tomar a otro sujeto como objeto, es a través de la manipulación que crea un vínculo en el que ataca el narcisismo de este y lo desarma, haciéndole perder la confianza y autoestima, de este modo obtiene como consecuencia una dependencia con su víctima, le hace creer que es irremplazable.

El perverso intentará tomar su vida, en un principio para obtener beneficios personales como una mejor posición económica o ingresar a un círculo de personas destacadas en el que el por sus propios medios no lo lograría y cuando ya no lo necesite más, se dedicará a destruirlo, sometiéndolo y humillándolo.

En el vínculo que crean descargan sobre el otro el dolor que ellos no sienten, hacen daño porque es la forma que aprendieron a vincularse en la infancia. Si el perverso no se da cuenta de su sufrimiento, el que se cuestione sobre esto ayudaría a lograr cambios en su comportamiento destructivo.

El sujeto perverso desmiente la realidad y la sustituye con otra creando una ilusión, cuando asume como real la ilusión de que completa al otro, el sujeto perverso siente que él es el medio para que el otro sea pleno, explica Lourdes Sanz (2012). De esa manera el perverso busca ser indispensable para el otro, provocando desde esa posición que el otro le deba a él su plenitud, que quede endeudado con él. Así es posible ver cómo el sujeto perverso pasa de la posición de objeto de goce del Otro (al que busca completar), a una posición de poder y dominio sobre el Otro.

Con esto, el perverso va a usar al otro como un objeto que le debe un tributo y debe pagar, construyéndose una lista interminable de deudas (agradecimiento, reciprocidad, obediencia, amor, amistad, etc.) que nunca podrán ser saldadas. La deuda hacia este sujeto perverso será ilimitada, dado que éste ha desafiado y desmentido los límites.

Con respecto a los límites, Sanz (2012) señala que *“si bien el sujeto perverso ha desmentido los límites, ha rechazado la realidad y la ha sustituido por una ilusión, sabe que los límites existen, que los ha desmentido pero que están ahí y que a partir de su rechazo, no puede identificarlos por sí mismo”*.

Esto hace que presente conductas que dañen a los demás, pues va a buscar provocar angustia en los otros como forma de identificar cuál es el límite (en esto coinciden Marie-France Hirigoyen, Marta Gerez Ambertín y Miriam Pardo).

“El sujeto perverso reniega de su noción de la madre como deseante, el esfuerzo de la perversión estaría dirigido a no extraer consecuencias significantes acerca de su saber de la falta, falta que en algún momento tuvo que reconocer aunque luego fuera para hacerla efecto de la renegación”, afirma Daniel Piasek (2000).

EL ROL DE LA ENVIDIA EN LA PERVERSIÓN

Uno de los sentimientos que se destacan en los perversos es la envidia. La envidia que sienten por los demás los llevan a querer destruir al otro, el que posee algo que no tienen o sólo por el hecho de ver cómo disfrutan de los logros de la vida a los perversos narcisistas les genera gran envidia.

Esto es fácil de visualizar en los casos de mobbing, donde una de las motivaciones es la envidia y las víctimas de sus ataques son personas de desempeño brillante o de buena posición social.

El tema de la envidia merece un tratamiento especial en este trabajo y para ello resulta imprescindible mencionar los estudios de Melanie Klein, quien en su obra “Envidia y Gratitud” aborda la temprana aparición de esta actitud en el sujeto.

Klein (1957) afirma: *“he llegado a la conclusión de que la envidia al atacar la más temprana de las relaciones –aquella que tenemos con la madre- es uno de los factores más poderosos de socavamiento desde su raíz, de los sentimientos de amor y gratitud”*. De esta manera, a su juicio, la envidia puede ser un factor muy perturbador en un estadio temprano en relación a la formación de la personalidad.

Para Klein (1957) *“la envidia siendo expresión oral-sádica y anal-sádica de impulsos destructivos, opera desde el comienzo de la vida y tiene base constitucional”*. Aquí en este punto es preciso aclarar que si bien la autora tiene coincidencias con Karl Abraham en que la envidia es un rasgo oral, difiere en que este último piensa que la envidia y la hostilidad operan en un período posterior, el que constituye un segundo estadio oral-sádico.

Tampoco Abraham va a mencionar la gratitud, él habla de generosidad, a la que describe como una característica oral. Para Abraham los elementos anales son un importante componente de la envidia y hace énfasis en su derivación de los impulsos oral-sádicos.

Klein (1957) sostiene que *“a lo largo de mi trabajo he atribuido importancia fundamental a la primera relación de objeto del niño pequeño –la relación con el pecho y con la madre- y he llegado a la conclusión de que si este objeto primario que es introyectado se arraiga en el yo con relativa seguridad, está dada entonces la base para un desarrollo satisfactorio”*, estudiando los efectos de la envidia sobre el desarrollo de la capacidad para la gratitud y la felicidad.

La autora explica que *“la envidia contribuye a las dificultades del bebé en la estructuración de un objeto bueno porque él siente que la gratificación de la que fue privado ha quedado retenida en el pecho que lo frustró”* (Klein, 1957) y va a distinguir entre envidia, celos y voracidad.

Según Klein (1957) *“la envidia es el sentimiento enojoso contra otra persona que posee o goza de algo deseable, siendo el impulso envidioso el de quitárselo o dañárselo. Además la envidia implica la relación del sujeto con una sola persona y se remonta a la relación más temprana y exclusiva con la madre”*. Los celos en cambio tienen su base en la envidia pero comprenden una relación de por lo menos dos personas, donde el eje está en el amor que el sujeto entiende que le es debido y le fue quitado o hay amenaza de pérdida a manos de un rival.

Klein (1957) define a la voracidad como *“un deseo vehemente, impetuoso e insaciable que excede a lo que el sujeto necesita y lo que el objeto es capaz y está dispuesto a dar. En el nivel inconsciente, la finalidad primordial de la voracidad es vaciar por completo, chupar hasta secar y devorar el pecho; es decir, su propósito es la introyección destructiva”*. A diferencia de la voracidad, la envidia *“no sólo busca robar de este modo, sino también colocar en la madre y especialmente en su pecho, maldad, excrementos y partes malas de sí mismo con el fin de dañarla y destruirla. En el sentido más profundo esto significa destruir su capacidad creadora”* (Klein, 1957).

Otro concepto que maneja Klein es el de “envidia primitiva”, que remite a que el primer objeto envidiado será el pecho nutricional, donde el bebé encuentra alimento y amor; si esa envidia se tornase excesiva es un indicador de que es un niño enfermo. Incluso va a afirmar que esta envidia primitiva será revivida posteriormente en la situación transferencial, cuando el paciente siente necesidad de desvalorizar el trabajo analítico que le fue útil, cuando el mismo es objeto de críticas destructivas, se tratarían de expresiones de envidia.

Al dañar la capacidad de goce del sujeto, la envidia se torna más persistente ya que el goce y la gratitud originados por el pecho son los que permiten mitigar los impulsos destructivos, la envidia y la voracidad.

En este sentido Klein (1957) destaca que *“la gratitud está estrechamente ligada a la generosidad. La riqueza interna deriva de haber asimilado el objeto bueno, de modo que el individuo se hace capaz de compartir sus dones con otros. Así es posible introyectar un mundo externo más propicio y como consecuencia se crea una sensación de enriquecimiento”*.

Esto resulta importante para el sujeto ya que “esta abundancia interna” que se da y es re-introyectada mediante los procesos de proyección e introyección permiten que el yo se enriquezca y profundice.

Las consecuencias del accionar de la envidia en el sujeto son nefastas: *“la envidia excesiva, expresión de los impulsos destructivos, interfiere en la disociación primaria entre el pecho bueno y el malo, y es por ello que no puede ser suficientemente lograda la estructuración del objeto bueno”*, dice Klein (1957), quien postula que *“así queda sin establecerse la base para una personalidad adulta plenamente desarrollada e integrada, puesto que es perturbada en distintos sentidos la posterior diferenciación entre lo bueno y lo malo”* (idem).

También los perversos atacan la autoestima del otro, quieren destruir la felicidad del otro. El perverso no puede gozar con su propio cuerpo pero tampoco dejan que los demás puedan gozar, llevándolos a querer destruir al otro por lo que tiene, esto lo logran a través de las críticas.

Se colocan en un lugar de superioridad moral exagerada, haciendo sentir a los demás que son personas con una gran moral y con una mirada de reprobación continua hacen creer a los demás que están en continua falta. La agresividad desmesurada que sienten hacia el otro se da por la persecución que tienen del otro, si el otro tiene más y mejores cosas o una mejor calidad de vida, produce ese sentimiento que los lleva a querer destruirlo, pudiendo llegar a ser una percepción delirante de los perversos sobre las posesiones del otro.

No les interesa poseer lo que el otro tiene, si lo tuvieran tampoco sabrían cómo hacer para mantenerlo, por el contrario desean que el otro no lo tenga, se considera que estos individuos poseen un sentimiento de inferioridad.

Cuando acusan a los demás de los perjuicios que les fue provocado, no se consuelan denunciando lo que les hicieron, sino que comprueban y demuestran que fue el otro, se defienden a través de mecanismos de proyección y de la negación de la realidad.

Al contrario de lo que podría pensarse necesitan del otro para tomar decisiones en la vida diaria, no son independientes, temiendo la separación, el hacer creer al otro que

necesita de ellos es también una forma de negar que sean ellos quienes no pueden estar solos y sin compañía.

Cuando los defraudan o abandonan son heridos en su narcisismo, les invade un sentimiento de venganza y odio desmedido, se toman revancha, no lo tramitan como un duelo, no sienten tristeza por la pérdida o la decepción, su llanto es más por la rabia y el enojo que le procuraron, por lo que tienen la necesidad de devolverle al otro el daño y dolor que le causaron.

Resulta elocuente una síntesis de la conducta perversa que realiza Marie-France Hirigoyen (1988): *“Su vida consiste mirar su propio reflejo en la mirada de los demás. El otro no existe en tanto que individuo, sino solamente como espejo”*.

ENFOQUES PSICOANALÍTICOS DE LAS PERVERSIONES

La distinción existente entre Freud y Lacan es que para Freud, la perversión se da cuando la conducta sexual se aparta de la norma, mientras que Lacan va un poco más lejos y utiliza este concepto para hablar de una estructura clínica,.

La perversión es un modo que tiene el sujeto de situarse como objeto de la pulsión. Para comprenderlo Lacan introduce la noción de fantasma, el perverso se asume como objeto-instrumento de la voluntad de goce de un gran Otro, todas las actividades que realiza son para el Otro. Es en esta dialéctica donde encuentra su goce.

La función del fantasma es que el sujeto no perciba la realidad como es. Freud describe al fantasma como una escena que se le presenta a la imaginación y dramatiza un deseo inconsciente, desempeñando el sujeto un papel en esa escena; en tanto que para Lacan el énfasis está puesto en la función protectora del fantasma, nos dice que el analista debe saber qué es lo característico del guión fantasmático en cada paciente, rasgo que nos muestra un modo de goce particular del sujeto, de manera distorsionada, esta distorsión en el fantasma se le designa como una formación de compromiso, el fantasma permite al sujeto sostener su deseo.

El fantasma perverso tiene una propiedad diferente, toda la carga subjetiva que podía existir es des-subjetivizada dejando tan solo un residuo pero conservando toda su carga, sin ser asumido por el sujeto.

Según Lacan: *“En el fantasma perverso todos los elementos están presentes, pero todo lo que es significación, o sea la relación intersubjetiva se ha perdido. Lo que podemos llamar los significantes en estado puro, se mantienen sin la relación intersubjetiva, vaciados de su sujeto. Lo que aquí se indica en sentido de una relación estructuralmente fundamental de la historia del sujeto en el plano de la perversión, al*

mismo tiempo se mantiene, está incluido, pero bajo la forma de un puro signo” (Lacan, 1981).

En consecuencia podría entenderse a la perversión como una pulsión no elaborada por el mecanismo edípico y neurótico, sería la sobrevivencia de una pulsión parcial irreductible. Es una manifestación de lo no reprimido de la sexualidad infantil.

Por su lado Masud Khan, siguiendo la línea de Donald Winnicott, tiene un enfoque particular de las perversiones.

“Todas la perversiones son el resultado de una complicidad simbólica entre dos personas, complicidad que a la vez es inconsciente y empática” dice Khan (1979), quien afirma que: *“La voluntad activa del perverso sólo funciona en el área de la ilusión de su víctima, donde a través de su voluntad pasiva, reclama y respalda la voluntad activa de aquel. La falta de poder crea en el perverso el mismo pánico que suscita el desamparo en otros síndromes”*.

Khan (1979) compara al perverso con el neurótico en sus vivencias: *“Así como el neurótico vive a través de sus fantasías (conscientes o inconscientes), el perverso vive a través de sus acciones. Debido a esta capacidad interna de actuar, el ejercicio de la voluntad y del poder resulta imperativo para el perverso, la energía psíquica utilizada para alcanzar el conocimiento de sí mismo está a disposición de la voluntad del perverso para lograr el dominio de su objeto”*. Y prosigue: *“El perverso sólo se conoce a sí mismo a través de la actualización de sus intenciones, actualización que lleva a cabo su víctima. De aquí la pobreza básica del perverso, lo que para él es esencial en realidad le sucede al otro y es experimentando solamente por el otro. El perverso es el espectador de las acciones realizadas a través del otro”* (Khan, 1979).

Llegado a este punto, creemos pertinente citar a otros autores cuyo pensamiento es relevante para el análisis de nuestro trabajo.

Desde la línea francesa Piera Aulagnier menciona dos puntos que son esenciales para dar cuenta del concepto de estructura perversa: la renegación (*verleugnung*) y el desafío, elementos que hacen considerar también el mecanismo de escisión del Yo (*spaltung*) y el concepto de transgresión.

La renegación aparece definida en el Diccionario de Psicoanálisis de Laplanche y Pontalis (1983) como *“término utilizado por Freud en un sentido específico: modo de defensa consistente en que el sujeto rehúsa reconocer la realidad de una percepción traumatizante, principalmente la ausencia de pene en la mujer”* y agrega que *“este*

mecanismo fue especialmente invocado por Freud para explicar el fetichismo y la psicosis”.

Aulagnier (1978) explica que este mecanismo defensivo cobra sentido por surgir en el momento en que debería tener lugar para el sujeto la transformación estructural que se designa como “asunción de la castración”.

Por su parte Jöel Dor (1995) señala que cuando el niño sale de la fase identificatoria del estadio del espejo *“aún sigue manteniendo una relación de indiferenciación cercana a la fusión con su madre, lo que significa que el niño trata de identificarse con lo que él supone que es el objeto de su deseo”.*

Esta identificación posibilita que el deseo del niño se haga deseo del deseo de la madre, gracias a esa relación de inmediatez establecida entre ambos desde el plano de los cuidados y la satisfacción de las necesidades.

Dor (1995) dice que *“la proximidad de estos intercambios pone al niño en la situación de hacerse objeto de lo que se supone le falta a la madre”*, siendo precisamente ese objeto susceptible de satisfacer la falta del otro el falo. Aquí se encuentra la problemática fálica, al querer el niño constituirse él mismo como falo materno.

En este sentido podrá haber una relación de fusión con la madre en la medida en que no se produzca el surgimiento de un tercer elemento que venga a mediatizar esta identificación del niño al falo de la madre. Dor (1995) va a explicar que la oscilación que se produce entre ser o no ser el falo va anunciar un segundo momento del Complejo de Edipo *“donde el niño es introducido inevitablemente en el registro de la castración por la intrusión de la dimensión paterna”.*

En este segundo momento del Edipo la mediación paterna representa un papel relevante en la configuración de la relación madre-hijo-falo interviniendo como privación, el niño vive esta intrusión paterna como una prohibición y una frustración que hace que se enfrente con la ley del Nombre del Padre. Esta instancia será fundamental para que el niño acceda a la simbolización de la ley que marca la declinación del Edipo.

“La mediación introducida por el padre con respecto a la madre, que lo reconoce como aquel que le hace la ley, hace que el niño promueva al padre a un lugar en el que sólo puede aparecer como depositario del falo”, dice Dor (1995).

Para que el padre pueda ser reconocido como depositario del poder fálico no es suficiente que el niño sepa que tiene un pene, sino que también descubra que el padre es deseado por la madre y que en su condición de investido con ese deseo que pueda ser para ella el lugar del goce; planteado de otra manera no es simplemente que el sexo femenino sea reconocido como diferente sino que el sujeto aprenda que el padre es deseante de esa diferencia.

El estudio clásico de las perversiones apunta a lo específicamente sexual, pero vamos a ver en el capítulo siguiente se abordará el concepto de perversión desde el punto de vista de comportamiento.

Por otra parte Alberto Eiguer plantea que en las perversiones de comportamiento el otro es tomado como objeto y no como sujeto, es así, que es ignorado en su deseo, como ser sensible, por ello es que se lo manipula y se lo seduce.

El sujeto perverso utiliza las cualidades y debilidades del otro e intenta crear más debilidades, la víctima es manipulada a tal punto de que no hable de los hechos, aquí aparece el mecanismo de la desmentida.

Como expresa Miriam Pardo (2006) la castración simbólica *“implica que en nombre de esa ‘diferencia’ de sexos que remite al concepto fundamental de lo no idéntico, de la alteridad inalienable del otro, se renuncie a la omnipotencia de un deseo que apunta a hacer del otro y de su deseo lo que vendría a colmar, a suturar ese punto de falta que define al sujeto como sujeto deseante”*.

Retomando el papel de la renegación (verleugnung), es preciso mencionar que para Aulagnier constituye un elemento estructural de la perversión y remite a la noción de la escisión del Yo (spaltung) y del sentido que adquiere en el perverso.

En la lógica perversa, la escisión psíquica pone en juego dos actitudes que persisten a lo largo de toda la vida del sujeto perverso sin que puedan influenciarse: aquella que tiene en cuenta la realidad de la castración y aquella que la reniega.

El mecanismo de renegación y la escisión del Yo son consideradas como el rasgo específico de la estructura perversa, porque en cierta medida representan la solución impuesta al perverso por la configuración edípica. Y Pardo (2006) agrega que *“lo que permanece inaccesible para el perverso es la simbolización de la ‘falta’ encarnada por la diferencia, esa metamorfosis de su relación con el deseo y con su objeto”*.

EL NARCISISMO TRASTORNADO

Una cosa visible en los sujetos perversos es la presencia de trastornos narcisistas. En esta monografía no nos ocuparemos de la visión psicoanalítica acerca del narcisismo sino que pondremos el énfasis en las acciones, siguiendo el pensamiento de Iñaki Piñuel.

Iñaki Piñuel –psicólogo clínico e investigador español- detalla el perfil de los acosadores narcisistas, quienes se presentan como envidiosos, arrogantes y presumidos. Piñuel (2013) señala que *“un individuo narcisista es aquel cuyo déficit oculto de autoestima le obliga a embarcarse en todo tipo de comportamientos erráticos de tipo compensatorio”* y explica que *“el narcisista cree que todo se le debe y que lo puede tomar de manera oportunista en todas aquellas posibilidades que le ofrezca la organización para la cual trabaja”* (Piñuel, 2013).

Un elemento presente en los perversos narcisistas es la transgresión: el sujeto *“cree que las normas no se han hecho para alguien de su categoría o alcurnia familiar, social, intelectual o profesional y por ello suele limitarse a un cumplimiento formal y aparente, de modo que externamente parezca que cumple”* (Piñuel, 2013).

En la opinión de Piñuel un/a jefe/a narcisista es el paradigma del liderazgo inoperante, el que es mediocre, inefectivo, cosa que es percibida por los demás y que contrastan con la autoevaluación que el sujeto perverso hace de sí mismo.

En el patrón de comportamiento de un directivo narcisista aparecen una serie de elementos como la fabulación de grandes logros profesionales pasados (relatos fantasiosos de realizaciones), la hipersensibilidad a la evaluación de los demás (les cuesta ser evaluados a su vez por sus jefes jerárquicos), la utilización de los demás como espejo (se valen de su jerarquía para hacer que los demás escuchen sus autoalabanzas y las repitan), así como el reclamo de atención constante (monopolizan el uso de la palabra dándose importancia).

También es posible descubrir otros rasgos como la monopolización del mérito (se atribuyen todos los logros de los proyectos en los que trabajan), la sensibilidad al nivel (juzgan el comportamiento o las ideas según el nivel jerárquico de la persona que las manifiesta), el mesianismo (se presentan como los grandes poseedores de una visión para la estrategia empresarial del negocio), el pensamiento autorreferencial (las cosas suceden en la organización en algo que siempre tendrá que ver con ellos) y la fobia al riesgo y al fracaso (estos sujetos tienen horror al fracaso porque tienen una incapacidad emocional para poder enfrentarse a él).

Piñuel (2013) comenta que los perversos narcisistas son personas que viven atemorizadas por las capacidades que presentan aquellos que están en su entorno, son enemigos declarados de la formación del personal (no pueden gestionar emocionalmente su ignorancia) y desarrollan un comportamiento laboral parasitario (tienen personas que les hacen sus tareas).

También destaca una serie de tips que permitirían reconocer a un individuo narcisista como son el hecho de que los subordinados constituyen para él un auditorio (donde reclama atención y admiración continua), el culto a la personalidad (cultiva la adulación), busca subordinados serviles y dóciles (la libertad de criterio y el pensamiento alternativo le resultan amenazantes), así como el acto de perseguir y eliminar a los posibles competidores (especialmente los más brillantes) junto a una forma de utilización del lenguaje que oscila de lo hiper-abstracto a lo hiper-concreto.

Piñuel (2013) concluye que *“el directivo narcisista es incapaz de manifestar su auténtica empatía ante los demás o de comprender las que otras personas puedan manifestar”*.

EL MOBBING

El término mobbing fue utilizado inicialmente por el etólogo Konrad Lorenz (1966) al describir como *mobbing* los ataques que realiza un grupo de animales que se siente acosado o amenazado ante la presencia de un depredador potencialmente peligroso.

Aquí siguiendo el postulado de Lorenz podríamos realizar las siguientes interrogantes: ¿el perverso en su accionar es malo porque se siente atacado por el otro y debe entonces defenderse?, ¿no está en juego aquí su instinto de supervivencia?, ¿el otro (ese a quien él agrede) le muestra una diferencia que el sujeto perverso no puede admitir?. Dichas preguntas son oportunamente abordadas en el análisis de la estructura perversa.

Posteriormente Leymann y Gustavson (1984) introducen el concepto de *mobbing* para describir una conducta similar a la descrita entre los animales y los niños pero en el medio laboral, aunque como ellos mismos reconocen, éste no es un fenómeno nuevo sino que posiblemente se ha producido desde siempre en todas las culturas.

Heinz Leymann –psicólogo y psiquiatra sueco- ha sido el principal investigador y divulgador de este fenómeno, trabajando inicialmente en Suecia y posteriormente en Alemania, aunque fue Carroll M. Brodsky (1976) quien describió por primera vez algunos casos de *mobbing*.

Leymann (1990) afirma: *“El mobbing o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento y activamente mantenido en ella”*.

Para distintos especialistas, la finalidad de este acoso laboral es destruir las redes de comunicación de la víctima, echar abajo su reputación, afectar su productividad y finalmente obligarlo a abandonar su trabajo.

Salin (2003) señala que: *“Acoso laboral es una serie de comportamientos negativos repetidos y persistentes hacía uno o más individuos, que implica un desequilibrio de poder y crea un ambiente de trabajo hostil”*.

Leymann (1990) llegó a identificar 45 comportamientos que se dan durante el proceso de *mobbing* y los agrupó en 5 categorías según la finalidad perseguida: impedir que la víctima se exprese, aislar a la víctima, desacreditarla en su trabajo, menospreciar a la víctima frente a sus compañeros y comprometer su salud.

Para Iñaki Piñuel y Zabala (2001): *“El mobbing tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, para eliminarla de la organización o satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el acosador, que aprovecha la situación de la organización particular (reorganización, reducción de costos, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas”*.

En su libro “Mobbing: Cómo sobrevivir el acoso psicológico en el trabajo”, Piñuel – experto en acoso laboral y docente de la Universidad de Alcalá de Henares- menciona que si el empleado siente hostigamiento psicológico durante seis meses con una frecuencia de dos veces por semana, es entonces una víctima de acoso.

La psicoterapeuta francesa Hirigoyen (2001) explica el acoso laboral como *“cualquier manifestación de una conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo”*.

A lo largo del tiempo se han utilizado distintos términos para referirse a esta problemática que viene alcanzando mayor notoriedad y difusión en los medios de

comunicación masivos. Mientras en Inglaterra y Australia utilizan la palabra *bullying* para denominar este tipo de conductas -cualquiera que sea el ámbito social en el que se produzcan- en Estados Unidos y en el resto de Europa, la palabra *bullying* se usa únicamente en relación con las situaciones de acoso producidas en la escuela, entre niños o adolescentes y el término *mobbing* es empleado cuando estas conductas se producen en los lugares de trabajo.

También se ha venido haciendo sinónimo de *mobbing* las expresiones de acoso laboral, “acoso moral” (Marie-France Hirigoyen), “acoso institucional” (González de Rivera) y “acoso psicológico” (Iñaki Piñuel y Zabala), aunque algunos autores establecen entre dichas expresiones pequeños matices sin relevancia alguna. Otros vocablos que se han utilizado en la literatura científica son “harassment”, “victimisation” y “psicoterror”.

Si bien se considera que este fenómeno es tan antiguo como la humanidad, ha sido en los últimos tiempos que se ha problematizado sobre el mismo.

CAUSAS DEL MOBBING

Las causas del mobbing son múltiples y los especialistas en la materia tienen opiniones diversas en cuanto a la génesis de las mismas.

El acoso laboral presenta la peculiaridad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen entre los distintos trabajadores de cualquier empresa.

Otro grupo de autores buscan las causas del mobbing en el tipo de personalidad del acosador (en cierta medida patológica). Sostienen que el acosador presentaría un perfil narcisista, envidioso y con tendencia a la tortura. Es por eso que es posible hacer una conexión entre acoso laboral y conducta perversa.

Para Hirigoyen, la violencia en la empresa nace del encuentro de del deseo de poder y la perversidad. Estas acciones perversas se dan de forma cotidiana, no llegan a ser percibidas. La utilización del poder, junto con la manipulación perversa pone a la víctima en una posición de inferioridad, se crea una relación asimétrica entre la víctima y el agresor.

La psicoterapeuta Hirigoyen (2001) postula que: *“Parece establecerse un proceso fóbico recíproco, de tal manera que el trabajador objeto de mobbing provoca conductas permanentes de hostilidad en el perverso y, a la vez, la visión de su acosador desencadena en la víctima un proceso de miedo”*.

Hirigoyen (2001) destaca que: *“El miedo genera conductas de obediencia, cuando no de sumisión en la persona acosada y también en los compañeros que dejan hacer y que no quieren fijarse en lo que ocurre a su alrededor”*.

Para las psiquiatras españolas Alejandra Menassa y Pilar Rojas en su obra *“El mobbing, una lectura psicoanalítica”* (2006) concluyen que: *“El maltrato laboral puede encubrir una relación amorosa inconsciente, que por no ser reconocida o por ser negada, se expresa como agresividad”*. Las autoras que presentaron esta obra en el 7º Congreso Virtual de Psiquiatría (2006) observan que: *“También puede estar en juego en estos casos un proceso de identificación: hay algo en el otro que nos señala o recuerda un defecto nuestro, y eso nos produce rechazo y agresividad”*.

Según Menassa y Rojas (2006): *“otro factor a tener en cuenta en estos casos es lo que en psicoanálisis se conoce como el narcisismo de las pequeñas diferencias: hay cosas que uno de los implicados realiza o piensa de manera diferente al otro, estas diferencias pueden ser vividas como una crítica y generan también agresividad”*.

Para Menassa y Rojas tanto el sujeto que inflinge el maltrato como quien lo padece son personas que les cuesta separar lo laboral de lo personal.

TIPOS DE MOBBING

Se pueden distinguir dos clasificaciones del mobbing; una de ellas de acuerdo a la dirección del acoso y la otra en relación a los objetivos perseguidos.

Según la dirección de la práctica, varios autores (Piñuel, Hirigoyen) distinguen el mobbing vertical (ascendente o descendente) y el horizontal.

En cuanto al subtipo vertical descendente, puede decirse que se trata del acoso que se ejerce por parte del superior (dotado de poder) hacia uno o varios subordinados. Resulta el tipo de mobbing que tiene lugar más frecuentemente y puede deberse a múltiples factores; a modo de ejemplo pueden mencionarse el desacuerdo de la víctima frente a actividades ilícitas que se lleven a cabo en la empresa, y la personalidad despótica del jefe, entre otros. Este subtipo es conocido también como *bossing*.

El mobbing vertical ascendente es llevado a cabo por uno o más subordinados y se dirige al supervisor o jefe. Es el tipo menos común y puede ocurrir, por ejemplo, en el caso de que tenga lugar en una empresa la llegada de un jefe nuevo a un grupo ya formado. En este caso los subordinados pueden cuestionar o criticar el estilo de liderazgo y las ideas del nuevo supervisor, por el hecho de anhelar el puesto en cuestión o de sentirse inseguros frente a la posibilidad de que su forma de trabajar no sea del agrado del nuevo integrante.

Por último, el mobbing horizontal tiene lugar entre compañeros de trabajo que se encuentran en un mismo nivel jerárquico dentro de la empresa, y se lleva a cabo por parte de un grupo de trabajadores que someten a un compañero. Generalmente, el acosador dispone de un poder real frente a la víctima, contando con influencias o contactos dentro de la empresa. Puede deberse a problemas personales entre el acosador y el acosado, o al hecho de que la víctima represente una amenaza para el primero, entre otras causas.

De acuerdo a los objetivos que persigue el acoso, pueden mencionarse los subtipos estratégico, perverso, de dirección y disciplinario. El primer subtipo consiste en la estrategia que adoptan numerosas organizaciones con el objetivo de separar del cargo a los trabajadores evitando indemnizarlos.

El mobbing de tipo perverso resulta la forma que se presenta más frecuentemente y se caracteriza, según Marie-France Hirigoyen, por llevarse a cabo por un manipulador, que solamente muestra su faceta de acosador frente a su víctima, disimulándola frente a otros. Entre otros aportes, la terapeuta citada describe al acosador como una persona que gana fácilmente la confianza de los demás, utilizando en sus ataques a la víctima la información que ésta misma le brindó.

En tercer lugar, el mobbing de dirección es el que se ejerce por parte de la dirección de una empresa. Puede tener como objetivos el eliminar de la compañía a un trabajador que se considera poco sumiso o brillante en su desempeño, o forzar situaciones de esclavismo laboral (delegación de una mayor cantidad de tareas a cada vez menos empleados, que perciben cada vez un menor salario). Actualmente se conoce el hecho de que este método resulta contraproducente si se pretende lograr una mayor productividad en una empresa, y que para lograr este objetivo es necesario que el ambiente laboral sea bueno y que los trabajadores se encuentren a gusto.

Finalmente, el subtipo disciplinario tiene como víctimas a las mujeres embarazadas o a individuos con demasiadas faltas por enfermedad. También se encuentran en esta categoría los delitos de racismo y de discriminación.

LO QUE NO ES MOBBING O “FALSO MOBBING”

Muy frecuentemente, el fenómeno del mobbing se confunde con otras situaciones (comportamientos o conductas) que se suscitan en el ámbito laboral, por lo que resulta imprescindible hacer mención a los errores más comunes al respecto, máxime que muchas denuncias que se formulan ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) son catalogadas como falso mobbing y desestimadas.

Una de ellas es el estrés laboral o exceso de trabajo que genera una respuesta fisiológica y de comportamiento del sujeto que busca adaptarse a las exigencias que le impone su empleo, no se trata de una relación personal que se establece entre el acosador y la víctima, el estrés laboral se soluciona disminuyendo la sobrecarga laboral mientras que el mobbing no desaparece.

En el acoso sexual al igual que en el acoso laboral existe un ataque a la integridad moral del sujeto, pero la víctima en seguida se percata de la situación a diferencia del acoso laboral donde el accionar del acosador es mucho más sutil. Muchas veces los intentos sin éxito de un acosador sexual terminan desembocando en un posterior acoso laboral.

El fenómeno del burn-out o síndrome de desgaste personal consiste según Fernando Mansilla Izquierdo (2007) –quien cita a Maslach y Jackson (1981)- en *“una respuesta inadecuada a un estrés crónico y que se caracteriza por tres dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo”*.

El burn-out ocurre normalmente en ambientes con tareas repetitivas y rutinarias donde la falta de recompensas frustran la realización del trabajador y producen desmotivación. A diferencia con el mobbing, el conflicto aquí es entre el trabajador y su trabajo, mientras que en el mobbing el conflicto surge en la relación interpersonal. Mansilla Izquierdo (2007) afirma que *“este síndrome se da en aquellas personas que por la naturaleza de su trabajo han de mantener un contacto constante y directo con la gente, como son los trabajadores de la sanidad, de la educación o del ámbito social”*.

Tampoco constituye mobbing el enfrentamiento entre el empresario o la cúpula directiva de una empresa y un trabajador por cuestiones laborales (ejemplo un reclamo salarial), es importante señalar que la violación de los derechos del trabajador y su enfrentamiento de carácter jurídico o personal en defensa de sus derechos no necesariamente es un caso de mobbing, debe estar presente la intencionalidad de daño psicológico y constituir una conducta sistemática que perdure en el tiempo.

CONSECUENCIAS

El fenómeno de mobbing acarrea una serie de consecuencias tanto para las víctimas que lo padecen como para la organización donde el mismo ocurre. En las organizaciones donde existe mobbing es posible apreciar una baja en la productividad general, disminución de la eficiencia de sus funcionarios y serios conflictos internos que generan un mal clima laboral. A todo esto se suma un elevado índice de rotación de empleados, con el consiguiente aumento en los costos operativos de las organizaciones.

En este trabajo no abordaremos en profundidad las consecuencias del mobbing en las organizaciones y sí nos centraremos en sus víctimas. Es de destacar el alto grado de impacto que acusan las víctimas de mobbing a nivel psíquico y físico, por lo que es preciso indagar un poco en el tema.

Entre lo más visible se destacan el progresivo deterioro de la confianza en sí mismas y en sus capacidades profesionales, sobreviene un proceso de desvalorización personal junto a un desarrollo de culpabilidad en las víctimas (las familias suelen cuestionarlas sobre su comportamiento). También se produce una somatización del conflicto donde aparecen el insomnio, ansiedad, estrés, irritabilidad, fatiga, depresión, cambios de personalidad y aparecen los conflictos con otras personas, incluso familiares.

Las víctimas de mobbing encuentran grandes dificultades para reinsertarse en el mercado laboral en relación de dependencia, debiendo muchos aspirar a una pensión por incapacidad para trabajar o desarrollar emprendimientos propios si su condición así lo permite.

Un aporte que resulta significativo es el de la terapeuta social y perito judicial Marina Parés Soliva, quien usa la terminología "acoso moral" para referirse a la temática en cuestión y establece el argumento de que posteriormente al cese de la situación de acoso moral las víctimas siguen afectadas.

Parés (2007) comienza planteando que las micro situaciones traumáticas que sufre la víctima de acoso moral son comparables a una única situación traumática, la cual produce un trauma psicológico, un cambio significativo en la personalidad de la víctima.

En relación a los síntomas Parés (2007) plantea: *“como los síntomas postraumáticos son tan persistentes y tan variados, pueden ser confundidos con rasgos de la personalidad de la víctima. Sabemos que tiempo después de que haya acabado el acoso, muchos afectados, siguen sintiendo que ha muerto una parte de ellos, y algunas víctimas, las más afligidas, desearían estar muertas. La amenaza de aniquilación que define el acoso puede atormentar al superviviente mucho después de que haya pasado el peligro”*.

Resulta pertinente aquí explicar lo que es el trauma, concepto que Freud extrae del campo médico y lo traslada al Psicoanálisis en 1890. Dicha noción de trauma está presente desde los orígenes en la teoría psicoanalítica referida a la etiología de las neurosis y a la teoría de la seducción.

Como definen Laplanche y Pontalis (1983) el trauma es un *“acontecimiento de la vida del sujeto caracterizado por su intensidad, la incapacidad del sujeto de responder a él adecuadamente y el trastorno y los efectos patógenos duraderos que provoca en la organización psíquica”*.

Desde el punto de vista económico *“el traumatismo se caracteriza por un aflujo de excitaciones excesivo, en relación con la tolerancia del sujeto y su capacidad de controlar y elaborar psíquicamente dichas excitaciones”* (Laplanche y Pontalis, 1983).

ABORDAJE TERAPÉUTICO

Un hecho significativo sobre el fenómeno de mobbing es que se ha escrito mucho sobre su concepto, sus causas y consecuencias, pero es muy escaso el material producido acerca de los tratamientos a las víctimas de esta práctica.

En este trabajo hemos indagado en la utilización de diversas terapias, donde se destacan el enfoque sistémico, el modelo de afrontamiento de Lazarus, la terapia de reestructuración cognitiva de Beck y la terapia racional-emotiva de Ellis. También resultan relevantes los aportes realizados por la terapeuta francesa Marie-France Hirigoyen.

EL ENFOQUE SISTÉMICO

Parés (2007) propone que la intervención a realizarse en este tipo de trauma ha de ser desde el enfoque sistémico, porque la víctima se siente alienada y desconectada con su forma de relacionarse. La terapia consistirá entonces en incluir a un familiar o persona cercana a la víctima que haga de nexo para la recuperación de los vínculos. Por otro lado en la terapia de recuperación hay que tener en cuenta los sentimientos de inferioridad y culpabilidad del afectado, generados por la situación traumática, por lo cual hay que desculpabilizarlo.

Parés (2007) dice que *"es importante en el proceso terapéutico, revisar el comportamiento de la víctima previo a su acoso y abordar las diversas sumisiones al perverso acosador en la fase de seducción"*.

Afirma que hay una actitud que no permite la comprensión psicológica del trauma, la cual es considerar que la situación de abuso se haya relacionada a una psicopatología subyacente de la víctima, lo que lleva a simplificar la situación como desórdenes de la personalidad de la víctima.

Esta actitud no colabora con la recuperación del afectado y por tanto se ha de reconocer que la deformación en la capacidad de relacionarse de la víctima nace en la exposición al acoso y se torna severa perdiendo no solo vínculos de amistades, sino también los familiares.

Parés (2007) va a clasificar los síntomas del desorden de estrés postraumático en tres categorías: hiperactivación, intrusión y constricción. La hiperactivación es la constante espera del peligro, la intrusión se refiere al recuerdo repetido de la situación traumática que se revive constantemente y por último la constricción se manifiesta en la rendición de la víctima quien se encierra en sí misma, tratando de disociar en un intento de olvidar la sensación de terror e indefensión.

En lo que respecta a los objetivos de la terapia, la autora habla de devolverle a la víctima el poder de establecer nuevas conexiones con otros, que deje de percibirse en un rol de víctima y lo haga como superviviente. Otro de los objetivos en la misma es romper el aislamiento, por lo cual la recuperación sólo puede darse en su contexto de relaciones.

Un tercer elemento a lograr es la adquisición de actitudes de defensa real para la víctima y por último la creación de un vínculo terapeuta-paciente, mediante una alianza

que funcione, pero que no será fácil de lograr debido a la débil depositación de confianza en el otro, en este caso el terapeuta.

Por otro lado Parés señala que la recuperación se da en tres fases: en la primera hay que restablecer la seguridad de la víctima; en la segunda habilitar el recuerdo y el luto, y en la tercera la reconexión con la vida normal. Dichas fases no se dan en forma lineal durante el proceso de recuperación sino como en una espiral, donde continuamente se vuelven a tocar temas anteriores pero con un nivel más alto de integración.

En lo que se refiere específicamente a la intervención sistémica, la especialista destaca que la Ecología Social contempla cuatro sistemas: el onto-sistema (capacidades personales del individuo), el micro-sistema (las actitudes de la familia y los amigos), el exo-sistema (hace referencia al soporte social) y el macro-sistema (sistema social, que implica la cultura social y las políticas públicas).

Estos sistemas interconectados serán los que se abordarán en las víctimas de acoso moral.

En síntesis, Parés entiende que es posible una intervención terapéutica beneficiosa para víctimas de mobbing, donde la persona generalmente se siente aliviada con el sólo hecho de saber su situación como situación de acoso moral. Esto le permite comenzar a dominar su situación y descubrir que hay otros que sufrieron una situación traumática parecida y por lo tanto no está sola, llegando por último luego de un proceso a poder recuperarse.

EL MODELO DE AFRONTAMIENTO DE LAZARUS

Por su parte, Francisco Casado (2004) expresa que el mobbing pertenece a la constelación de los trastornos reactivos porque *“podríamos señalar como elemento nuclear de la definición de trastorno reactivo la relación temporal clara (que no ha de ser de inmediatez), entre una problemática, un evento vital estresante y la aparición de trastornos que pueden adoptar varias formas (ansiedad, depresión, irritabilidad, conductas de riesgo)”*.

En su opinión en los casos de mobbing entran en juego factores relacionados a la dinámica grupal, al reparto de roles, al suministro de información y de funciones, tanto formales como de facto en la organización.

Casado (2004) afirma que *“normalmente la víctima de mobbing es una persona bienintencionada, que proyecta sus esquemas y patrones de actuación muy en la línea del debe ser, de esquemas centrados en las necesidades del otro, del grupo, en la comprensión y anticipación en una interacción de las conductas de otros”*.

La experiencia clínica mostraría que las víctimas de mobbing realizan una valoración ingenua de las relaciones sociales, probablemente como resultado de una socialización que ha reforzado conductas y patrones cognitivos prosociales.

En relación al abordaje terapéutico, Casado (2004) sostiene que *“en la entrevista clínica es fundamental realizar una exhaustiva exploración de la patología, valorando la evolución de la misma, la historia del trastorno y realizar un análisis funcional de las conductas problema. Ello es necesario para conocer y establecer la presencia de sucesos antecedentes, realizando una descripción detallada de los mismos, su cronología y topografía y la relación temporal y causal en base a la vivencia del sujeto”*.

También es importante para realizar el diagnóstico diferencial el explorar si el sujeto ha sido competente en los ámbitos familiares, personales, laborales y sociales.

A juicio de Casado (2004) el modelo de afrontamiento de Lazarus (Lazarus y Folkman, 1986) resulta útil en la planificación de intervenciones psicoterapéuticas para este tipo de problemáticas y aclara que *“ello no significa un abandono de lo que es una evaluación del problema desde un análisis funcional y desde una valoración clínica”*.

Los elementos estructurantes de este modelo se basan en dos evaluaciones, una primaria y otra secundaria, cuyos resultados permiten una valoración de la situación problemática y por ende delimitan un esquema de intervención a seguir. En la evaluación primaria el sujeto hace una valoración de la situación como tal, del riesgo o compromiso que supone a su bienestar y hasta su supervivencia, en tanto que en la evaluación secundaria el sujeto analiza los recursos que posee (personales, sociales, económicos e institucionales) para hacer frente a la demanda del medio.

El resultado de estas dos evaluaciones determinará que la situación problema sea valorada como un reto (donde el sujeto considera que tiene los recursos suficientes para hacer frente a la situación) o como una amenaza (donde éste piensa que no tiene los recursos suficientes, se siente desbordado por la situación y le genera respuestas ansiosas).

Casado (2004) indica que hay dos tipos de afrontamiento: afrontamiento dirigido al problema y afrontamiento dirigido a la emoción. En el primero, se busca modificar la situación hacia otra que no constituya una amenaza para el sujeto y superando esta situación se produce un aumento en la capacidad de ajuste del sujeto y sentimientos de alegría.

Casado (2004) subraya que *“el proceso implica un refuerzo del papel del sujeto en su entorno tanto social como personalmente, facilitando una disposición anclada en la valoración de autoeficacia ante futuros retos”* y destaca que *“nuestra tarea es ayudar a que el paciente cree sus propias estrategias y utilice sus propios recursos”*.

Conviene aclarar que la solución ideal pasa por la conservación del empleo del sujeto y la recuperación adecuada de su relación con su entorno laboral, pero cuando ello no es posible dado el fuerte deterioro de la situación se deben establecer alternativas para el paciente como un cambio de trabajo, orientación profesional y a veces, hasta la aceptación de una situación de pre-jubilación.

Según Casado (2004) resulta importante aclarar con el paciente los límites de lo que podemos ofrecer, ya que sólo somos psicólogos clínicos y no expertos en materia laboral y sindical.

En el segundo, el afrontamiento dirigido a la emoción, el foco no está puesto en modificar la situación, ya que la misma es visualizada como poco modificable o inmodificable y está presente en las patologías cuando el sujeto evita confrontar la situación problema y busca un alejamiento ilusorio de la misma.

Para Casado (2004) *“este tipo de afrontamiento parte de la aceptación de la realidad, de la limitación de nuestros recursos para modificarla y en la valoración de la virtud como capacidad de tolerar y soportar, aspecto ya señalado por los autores de la escuela estoica”*; al tiempo que enfatiza que *“no significa una renuncia al afrontamiento dirigido al problema, sino que se entrelaza con él, permitiendo una acción más ajustada con metas más realistas y por tanto más funcional”*.

Según el autor, es imprescindible establecer un marco realista desde el inicio de la intervención. Casado (2004) indica que *“es necesario enseñar a aceptar que nuestros intereses y los de los otros no han de coincidir, sino que pueden ir por caminos distintos y es necesario buscar soluciones”* y comenta que *“hay también que hacer reconocer que otros nos pueden querer mal, que el mal es componente de la conducta, es una elección que está dentro de la naturaleza humana sin que ello*

signifique la presencia de locura o de ignorancia, puede ser una elección racional para conseguir unos objetivos, aunque sea amoral y rechazable” (Casado, 2004).

LAS TERAPIAS DE REESTRUCTURACIÓN COGNITIVA (RC)

En muchos casos el objeto de la terapia no es sólo modificar la situación en sí sino lograr el pasaje de un afrontamiento dirigido a la emoción disfuncional a otro afrontamiento dirigido a la emoción pero de carácter funcional. Aquí entran en escena las terapias de reestructuración cognitiva de Beck y la terapia racional-emotiva de Ellis.

Las terapias de Beck y Ellis si bien presentan algunas variantes son todas de corte cognitivo-conductual. La Reestructuración Cognitiva (RC) no resulta fácil de aplicar ya que requiere un buen conocimiento del o de los trastornos a tratar e implica velocidad y creatividad de pensamiento del terapeuta para mantener una interacción fluida y competente con el paciente.

Como explican Bados y García Grau (2010) la RC consiste en que el paciente *“con la ayuda inicial del terapeuta identifique y cuestione sus pensamientos desadaptativos, de modo que queden sustituidos por otros más apropiados y se reduzca o elimine así la perturbación emocional y/o conductual causada por los primeros”*.

Dichos autores señalan que *“en la RC los pensamientos son considerados como hipótesis y terapeuta y paciente trabajan juntos para recoger datos que determinen si dichas hipótesis son correctas o útiles”*.

La RC tiene su base en ciertos presupuestos teóricos como el de que el modo en que las personas estructuran cognitivamente sus experiencias ejercería una influencia fundamental en cómo se sienten y actúan, junto a las reacciones físicas que tienen. Esto significa que nuestra reacción ante un suceso depende en gran medida de cómo lo percibimos, atendemos y valoramos, de la interpretación que realizamos y de las expectativas que poseemos.

Otro presupuesto teórico refiere a que *“se pueden identificar las cogniciones de las personas a través de métodos como la entrevista, cuestionarios y autorregistros”* (Bados y García Grau, 2010). También se incluye como fundamento la posibilidad de modificar las cogniciones de las personas, lo que es utilizado para lograr cambios terapéuticos.

TERAPIA PSICOANALÍTICA DESDE EL MODELO DE HIRIGOYEN

Como la primera fase del mobbing consiste en desestabilizar a la víctima, Hirigoyen dice que ésta deberá visitar a un psiquiatra o algún psicoterapeuta a fin de poder recuperar la energía que le permitirá defenderse del acoso.

“Para reducir el estrés y sus consecuencias nocivas para la salud, la única solución es la baja. Sin embargo, muchas víctimas, sobre todo al principio, se niegan a aceptarla por miedo a agravar el conflicto. Cuando se trata de personas depresivas, una ayuda farmacológica, ansiolítica y antidepresiva es realmente necesaria” (Hirigoyen, 1998), quien enfatiza que *“la víctima no debería volver al trabajo hasta que no esté en perfectas condiciones de defenderse. Esto puede suponer una baja relativamente prolongada (a veces, de varios meses), y que eventualmente se puede transformar en una baja especial de larga duración”* (Hirigoyen, 1998).

Para la autora es esencial que las víctimas aprendan a resistir, aunque es más fácil llegada la situación concreta el dejarse llevar y someterse, que resistir y arriesgarse a provocar un conflicto. *“Deben permanecer imperturbables y no entrar nunca en el juego de la agresividad. Deben dejar que su agresor se explaye, no ponerse nerviosas y tomar nota de cada agresión con el fin de ir preparando su defensa”* (Hirigoyen, 1998).

A su juicio *“la violencia perversa se establece de un modo tan insidioso que es tan difícil identificarla como defenderse luego de ella. No es frecuente que una persona sola lo consiga”* (Hirigoyen, 1998). Según ella la agresión psíquica existe cuando el comportamiento de un sujeto atenta contra la dignidad de otro.

“Las víctimas han caído en el error de no darse cuenta a tiempo de que sus límites estaban siendo rebasados y no han sabido hacerse respetar. Por contra, han absorbido los ataques como esponjas. Por lo tanto, tendrán que definir qué es lo que resulta aceptable para ellas y con ello, definirse a sí mismas” (Hirigoyen, 1998).

Pese a su condición de psicoanalista, Hirigoyen (1998) afirma que *“tenemos que aprender a pensar fuera de toda referencia, al margen de nuestras certezas, y atrevernos a cuestionar los dogmas freudianos”*. Y agrega que *“los psicoterapeutas deben demostrar su flexibilidad e inventar una nueva manera de trabajar, más activa, más comprensiva y más estimulante. Si la víctima no se ha sustraído todavía al dominio, una cura psicoanalítica típica –con la frustración que ésta implica- no puede ayudarla”* (Hirigoyen, 1998).

Subraya que es importante que el terapeuta reconozca como condición previa que el trauma proviene de una agresión externa y dice que *“el hecho de nombrar la manipulación perversa no conduce a la víctima a repetirse, sino que, por el contrario, le permite liberarse de la negación y de la culpabilidad”* (Hirigoyen, 1998). El terapeuta deberá permitir que la víctima vuelva a confiar en sus recursos interiores y tener en cuenta (ya se trate de un perverso moral o sexual) que es imposible tratarla sin tener en cuenta el contexto.

“A la toma de conciencia de la perversidad de la relación se tiene que añadir la toma de conciencia del modo en que se establece el dominio. Si al paciente se le proporciona la manera de identificar las estrategias perversas, se le ayuda a no dejarse seducir y a no sentir piedad por su agresor”, concluye Hirigoyen (1998).

MARCO LEGAL

Si bien en nuestro ordenamiento jurídico no existe una legislación específica sobre acoso laboral, aparece consagrada la protección a las víctimas de acoso laboral en diferentes leyes y articulados de nuestro sistema jurídico. Para el caso de los trabajadores que se desempeñan en la función pública sí existen normas que atañen al acoso sexual y moral en el trabajo.

La protección constitucional aparece consagrada en los artículos 7, 8, 44, 53, 54, 72 y 332, en tanto que la ley 16.045 y el decreto 37/97 prohíben en la actividad pública y privada toda discriminación que viole la igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en el empleo. En concreto, el artículo 54 de la norma fundamental establece que el empleador es responsable por la conservación de la higiene física y moral del lugar de trabajo.

Asimismo, está la ley 18.561 del 11/09/2009 que aborda el tema del acoso sexual en el sector público regulando la responsabilidad civil y el acoso moral. Dicha ley en sus artículos 1 y 9 menciona los derechos fundamentales que se lesionan con el acoso laboral que son el derecho a la dignidad y el derecho a la integridad psíquica y física. En la misma ley se prevé que el/la trabajador/a que se vea afectado/a por esta conducta pueda realizar una denuncia ante la Inspección General del Trabajo.

En este caso la citada ley regula un procedimiento administrativo especial que consta de varias etapas: denuncia, vista de la denuncia a la persona denunciada, apertura a prueba, ofrecimiento y diligenciamiento de la misma, vista final y resolución. Este acto

administrativo a su vez puede ser objeto de los recursos administrativos de revocación y jerárquico.

Una vez formulada la denuncia, la Inspección General de Trabajo tiene amplias facultades de investigación: puede constituirse en el lugar de trabajo e interrogar al denunciante, al denunciado y testigos, procediendo a la recolección de todas las pruebas que estime pertinentes. Dicho organismo podrá además aplicar una multa e intimar a la empresa a la adopción y cumplimiento de medidas de prevención y difusión de políticas contra el acoso sexual así como de contención y protección de la integridad psico-física y de la dignidad de las víctimas y de quienes participaron en la investigación. Lo significativo de esta ley es que rechaza las conductas de violencia en el ámbito laboral y eso incluye al mobbing, estableciendo protección durante la investigación y derecho a la reparación del damnificado.

También está el Convenio Internacional de Trabajo N° 111, que considera que la discriminación constituye una violación a los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Cabe consignar que en Uruguay si bien no existe una legislación específica en la materia, hay tres proyectos de ley a estudio presentados en el Parlamento que buscan legislar esta problemática: proyecto del diputado Víctor Semproni del Frente Amplio (2009), proyecto de los diputados nacionalistas Luis Lacalle Pou y Alvaro Delgado (2012) y el proyecto introducido por la abogada Soledad De Franco (2013) en la Cámara de Senadores.

Este último –presentado al Senado el 31/7/2013- consta de 18 artículos y es aplicable a trabajadores públicos y privados, estableciendo la presunción simple a favor del denunciante e impone el deber de prevención al Estado, a las empresas y sindicatos. También regula la denuncia ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y establece que el importe de las multas aplicadas sea destinado a un Fondo de Recuperación de Víctimas.

En el mismo se crea la Acción de Cese de Hostigamiento (recurso jurídico), se tipifica al acoso moral en el trabajo como notoria mala conducta, se establecen mecanismos de sanción para el denunciante falso y se consigna que los efectos del mobbing se consideren accidentes de trabajo por el Banco de Seguros del Estado (BSE).

PREVENCIÓN DEL MOBBING

En cuanto a la prevención del acoso moral en el trabajo esta no es una práctica frecuente en las empresas de nuestro medio, hecho que se constata en que son pocas las organizaciones que han realizado talleres y han enviado a sus mandos medios y directivos a capacitarse sobre esta temática tan particular. Incluso, son escasos los departamentos de Recursos Humanos de las empresas y entidades que cuenten con especialistas en Acoso Laboral, por lo que no existen en la práctica mecanismos eficaces de prevención del fenómeno.

La experta Parés (2005) habla de una serie de claves para detectar al acosador organizacional, claves referidas al estilo de comunicación empleado por el mismo y que de ser descubiertas a tiempo permitirían ser menos vulnerables a los efectos de su comunicación paradójica.

Según ella el acosador realiza una manipulación del lenguaje que se concreta en el uso de la incongruencia y la contradicción, elementos siempre presentes en su discurso manipulador.

Parés (2005) dice que para romper el hechizo del manipulador a través de la comunicación hemos de buscar en su discurso la falta de lógica o la lógica desconcertante junto a la contradicción a través de falacias (argumentos falsos que incluyen insinuaciones y malos entendidos) y los errores (la equivocación intencionada en el razonamiento).

Aquí aparece la noción de paradoja que Parés (2005) delimita como *“es la contradicción que resulta de una deducción correcta a partir de premisas congruentes (teoría de la comunicación)”*. Tenemos así que en el perverso la paradoja aparece tanto en el lenguaje como en la conducta, en este nivel encontramos tanto comunicación no verbal como actos de no comunicación.

En la comunicación no verbal aparecen los suspiros exagerados, miradas de desprecio, el encogerse de hombros, mientras que en los actos de no comunicación indica que se encuentran el ignorar un saludo, no responder a una pregunta, darle la espalda a la víctima del acoso y hasta actuar como si esa persona no estuviera presente.

Parés (2005) expresa que *“ser menos vulnerables a la manipulación nos permitirá diferenciar al acosador de la víctima y también nos será útil para distinguir entre el instigador del acoso y sus simpatizantes”* y sostiene que *“es muy importante saber diferenciar al acosador principal de otras personas del entorno laboral próximas a la víctima y que han sido manipuladas por el acosador”*.

Según ella *“estas personas son las que transmiten y propagan la maledicencia sobre la víctima, pero no son manipuladores, al contrario, también son víctimas del manipulador ya que han sido manipulados con la finalidad de ayudar al acosador a desembarazarse de la víctima a través de acrecentar el descrédito de la misma”* (Parés, 2005).

Hirigoyen (2004) señala que *“el acoso moral no es posible a menos que el contexto lo permita”* y expresa que *“una prevención eficaz ha de actuar sobre los distintos factores, a nivel tanto de las personas como de los métodos de gestión y de los contextos que fomentan la generación de acoso”* (Hirigoyen, 2004).

“En términos generales, la prevención del acoso moral ha de incluirse en la prevención de riesgos laborales, porque la salud en el trabajo, incluida la salud psíquica, es un derecho fundamental de los trabajadores” (Hirigoyen, 2004).

ESTADÍSTICAS

Según un informe interno de expedientes de denuncias presentadas ante la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social (IGTSS), publicado en febrero de 2015, el volumen de casos denunciados de acoso laboral viene registrando un aumento sostenido en los últimos años.

Dicho informe recoge datos hasta el 31 de diciembre de 2014 y en el mismo se incluyen además de denuncias por acoso moral, denuncias de acoso sexual, casos de discriminación de diversa índole (religiosa, sexual, racial, política, discapacidad, género, nacionalidad y sobrepeso, embarazo, tener HIV) y casos de represión sindical. Por tratarse nuestra temática de acoso laboral, sólo nos remitiremos a los guarismos de dicho fenómeno.

Este informe es elaborado en base a registros estadísticos del Programa Londres de la IGTSS (donde se almacena el registro de expedientes luego de que la denuncia es

presentada) y los técnicos atribuyen el incremento de casos al empoderamiento de los derechos laborales de los/las trabajadores/as y a la visualización de las instituciones competentes.

Los técnicos concluyen que si bien se observa un aumento en las denuncias, si se hace una lectura en números absolutos a través de la proporción en que aumentan esas denuncias, es posible advertir una desaceleración constante de dicho aumento. También es posible visualizar estas denuncias desde una perspectiva de género, dado que son las mujeres quienes denuncian en más alto porcentaje.

En materia de cifras tenemos que las denuncias por acoso moral han aumentado desde el 2010 a la fecha, situándose en el 2014 en 285 denuncias, 73% pertenecen a Montevideo y el 87,7% son del sector privado. El año pasado el 60,4% de los denunciante fueron mujeres (unas 172), lo que podría constituirse en un fenómeno de violencia de género. Los denunciante varones totalizaron 91 casos.

En una perspectiva histórica en el año 2009 fueron presentadas 11 denuncias, 87 en 2010, al año siguiente el número trepa a 150, en 2012 pasan a ser 258 denuncias, mientras que en el 2013 se consignan 327 denuncias. Otro elemento a destacar es que el informe recoge el dato porcentual de expedientes de denuncias comparando con el año anterior, con base 100 del primer año que se tiene el dato. Así se visualiza que el porcentaje en relación al año anterior en 2009 es de 100%, 2010 790,9%, 2011 es 172,4%, en 2012 se ubicó en 172%, 2013 fue de 126,7% y en el 2014 es de 87,2%.

Si hacemos un cuadro estadístico de denuncias agrupadas por la variable sexo del denunciante, el mismo arroja que en el 2009 todas las denuncias presentadas estuvieron a cargo de hombres, en 2010 los denunciante de sexo masculino subieron a 17 mientras las mujeres fueron 70; en 2011 tenemos a 22 hombres denunciante frente a 128 mujeres, 90 hombres y 146 mujeres en 2012; también en este año por primera vez se registran 21 denuncias colectivas (a manos de sindicatos y empresas) y 1 denuncia anónima (quien la formuló quiso mantener anónimo su sexo). En 2013 tenemos 98 hombres que denuncian frente a 200 mujeres, 26 colectivas y 3 denuncias anónimas, en tanto que el año pasado no se registraron denuncias anónimas y las colectivas descendieron a 22 casos.

Un hecho significativo es que si se toma en cuenta la variable geográfica y las denuncias, la predominancia de Montevideo sobre el Interior del país es aplastante, aunque se percibe un leve incremento sostenido de denuncias en el Interior, atribuible

posiblemente al empoderamiento de los derechos laborales de los trabajadores/as y la creciente sindicalización en diversas actividades económicas (forestación, agroindustria, frigorífica, etc.).

Mientras en 2009 teníamos 9 denuncias en Montevideo y 2 en el Interior, en 2010 se pasa a 72 y 15 respectivamente; en 2011 Montevideo registró 120 casos y el Interior 30, 214 casos versus 44 al año siguiente, en tanto que en 2013 fueron 258 casos en la capital del país y 69 en el resto del territorio nacional; para cerrar el 2014 con un índice de 208 casos (Montevideo) y 77 en el Interior.

NUEVAS SUBJETIVIDADES

Cada época establece una serie de valores y premisas que los sostienen, junto a una ética que regula el accionar de los individuos. Esto acarrea cambios en la construcción de la subjetividad, teniendo en cuenta que por constitución de la subjetividad nos referimos a que el sujeto tiene herramientas que le permiten reorganizar sus representaciones acerca de sí mismo, de los otros, del lugar que detenta en la sociedad.

Es preciso indicar que para que ocurra esa construcción de subjetividad deben estar presentes y accionando sobre el individuo una serie de funciones mínimas tales como la función materna, la función paterna y la función del campo social en calidad de ordenadores básicos. Conviene aquí aclarar que se tratan de funciones simbólicas y no biológicas, ya que como se sabe lo biológico es una condición necesaria pero no es suficiente para lograr la complejidad psíquica.

Hoy existen cambios en la cultura del trabajo (hablar de la modernidad líquida), hecho que se constata con el acoso moral en el trabajo que supone una ruptura en el equilibrio hasta hace poco existente.

Siguiendo a Amando De Miguel (1990), a partir de la década de los 90 se aprecia que la concepción de trabajo se transforma, permaneciendo constante la idea de enriquecerse y consumir, en tanto los valores de trabajo fijo y la vocación profesional pasan a ser sustituidos por la visión más pragmática de que la vida es larga y móvil.

Ahora la visión es que la vida es una sucesión de empleos, de manera que el trabajo como un medio de realización y subsistencia se desplaza y queda como centro la fruición de la vida, el goce.

Según este autor, la ética que predomina no es sólo hedonista y consumista, sino también pesimista, ante una sociedad desesperanzada e insegura sólo resta vivir la inmediatez. Ante un futuro incierto, la filosofía es vivir el momento.

De Miguel (1990) sostiene que *“el hedonismo y el pesimismo son valores en alza. La pereza ya no está mal vista”*.

También hay que pensar que las nuevas formas de management que hacen hincapié en los resultados, restando importancia al factor humano, constituyen un campo fértil para las acciones de acoso. Este hecho es comprobable en la altísima rotación en los cargos gerenciales en las áreas de Marketing, Ventas y Recursos Humanos donde “las metas mandan”.

Las condiciones de trabajo actuales (empleos precarios, desregulación laboral, mercado altamente competitivo, contratos de trabajo indefinidos) propician una estructura de trabajo violenta que luego se manifiesta en un clima laboral hostil y de mucha tensión en las organizaciones. Así el compañerismo y la solidaridad dan paso a la competencia feroz y “al todo vale” en aras de la productividad y el éxito personal.

Resulta significativo aquí recordar el slogan publicitario de la película “El precio de la codicia”, (Margin Call en su título original, Estados Unidos 2011), protagonizada por Kevin Spacey, Demi Moore, Jeremy Irons y Paul Bettany entre otros, que resume las horas previas al estallido de la crisis global de 2008 en Wall Street: “Ser el primero, ser inteligente o engañar”, haciendo alusión a que estos ejecutivos deben vender “sus activos tóxicos” al mejor postor a un precio que no es real pero se salvan así ellos mismos y arruinan a sus confiados clientes.

Eutropia Salinas (2008) realiza un cuadro comparativo entre la sociedad asalariada y la sociedad actual, en donde en la sociedad asalariada el ciclo de la vida estaba organizado en torno al trabajo como fuente de identidad propia y de reconocimiento social, mientras que en la sociedad actual esto no es así, el ciclo de vida se organiza en torno al consumo y al enriquecimiento rápido.

En la sociedad asalariada (modelo anterior) tenemos que los estereotipos sociales valorados son la unidad, la estabilidad y el compromiso a largo plazo tanto en la esfera privada (familia, matrimonio, etc.) como en la laboral; mientras que en el modelo vigente los estereotipos son el que la vida es larga y móvil, el centro es el disfrute de la vida. El modelo anterior se caracterizaba por la garantía y seguridad en los sistemas de protección social para afrontar la enfermedad, desempleo y la jubilación, en el modelo actual se aprecia una desregulación de estas garantías de protección social.

En el modelo anterior era posible apreciar la solidaridad y compañerismo en el entorno laboral, el modelo vigente se rige por el individualismo y la competitividad. También en el mismo van a desaparecer los valores de la vocación profesional y la fidelidad a la empresa, siendo sustituidos por un formato de empleado cuya personalidad es moldeable y modificable según las preferencias del mercado o del jefe de turno. Como expresa Salinas (2008) *“Yo soy como tú me deseas”* y la máxima a seguir es *“cualquier cosa es válida si me proporciona dinero”* (Salinas, 2008).

Salinas (2008), citando a R. Castel plantea en relación a la estabilidad laboral que la imposibilidad de procurarse un lugar estable en las formas de organización de trabajo torna frágiles los soportes que garantizan la supervivencia individual, pero también se debilitan los lazos de reconocimiento social que garantizan la pertenencia a una comunidad.

En este sentido Salinas (2008) precisa que *“la realidad actual supone que las largas trayectorias profesionales en un mismo empleo son en estos momentos una excepción”* y destaca que *“las garantías de protección social ante la jubilación, la enfermedad, el desempleo, etc., actualmente también se ven alteradas”* (Salinas, 2008). Según la autora, es un hecho que tiene asiento estadístico el aumento de la población desocupada de más de 50 años y las prejubilaciones, lo cual confirmaría que no existe una valoración de esa antigüedad y experiencia laboral que sí existía anteriormente.

Zygmunt Bauman (2009) destaca que *“en nuestros tiempos de modernidad líquida, la pregunta más acuciante y a la vez más difícil de contestar no es ‘¿qué debe hacerse?’ (para hacer del mundo un lugar mejor y más feliz), sino ‘¿quién va a hacerlo?’”*. El autor recalca que *“esa base de confianza en el progreso hoy se destaca fundamentalmente por sus quiebres, sus fisuras y su crónica físiparidad. Sus elementos más sólidos e incuestionables van perdiendo velozmente su densidad a la vez que su soberanía, credibilidad y confiabilidad”* (Bauman, 2009).

Bauman (2009) afirma que *“en este mundo inexorablemente laberíntico, el trabajo humano, así como el resto de la vida humana, está partido en episodios cerrados en sí mismos”* y agrega que *“del universo de la construcción del orden y del control del futuro, el trabajo se ha desplazado al ámbito del juego; el acto de trabajar se parece más a la estrategia de un jugador que se plantea modestos objetivos a corto plazo sin un alcance que vaya más allá de las próximas dos o tres jugadas”* (Bauman, 2009).

El concluye con un enunciado radical: *“Despojado de su parafernalia escatológica y separado de sus raíces metafísicas, el trabajo ha perdido la centralidad que le fue*

asignada en la galaxia de los valores dominantes de la era de la modernidad sólida y el capitalismo pesado” (Bauman, 2009).

CONCLUSIONES

La problemática del mobbing constituye un fenómeno multidimensional, por lo que su análisis y estudio requiere múltiples miradas a efectos de encontrar respuestas.

No existe consenso entre los autores relevados de las causas que posibilitan el mobbing, encontrándose autores que ponen el énfasis en la conducta perversa y otros que lo ubican en las condiciones de trabajo existentes en una organización, tanto sea pública como privada.

Un elemento significativo es cómo a partir del concepto formulado por Konrad Lorenz, la definición de este fenómeno ha ido sufriendo variaciones de acuerdo a dónde los expertos ponen el énfasis: psicoterror, acoso moral, victimisation, acoso institucional, bossing.

Existe todavía escaso conocimiento sobre lo que se entiende por mobbing, aún hay personas que lo confunden con el acoso sexual o incluso con prácticas arbitrarias en las empresas, lo que produce que se formulen denuncias que luego generan expedientes y son desestimadas por falta de prueba y consumen tiempo de investigación a las autoridades.

Otro elemento a destacar es que si bien en nuestro país existe una profusa legislación que regula el trabajo, no hay legislación específica acerca del acoso laboral, lo que ocasiona dificultades a la hora de establecer responsabilidades y diligenciar denuncias. Es por ello que los técnicos en prevención de riesgos laborales no saben qué medidas tomar al respecto y las soluciones a seguir quedan a criterio particular de cada profesional.

También es posible advertir que no existen mecanismos eficaces de prevención del mobbing, hecho que se comprueba en la ausencia de protocolos de actuación en las organizaciones y en la poca capacitación de directivos, mandos medios y supervisores en la materia, sin contar por supuesto que son escasos los departamentos de Recursos Humanos que cuenten con especialistas en la temática.

El acoso moral en el trabajo es un problema complejo, donde las interacciones entre acosador y víctima pueden variar significativamente de un caso al otro, aquí entran en

juego las vivencias subjetivas donde cada persona posee un límite diferente de lo que es permisible, ya que no todos nos sentimos afectados y humillados por las mismas cosas.

El mobbing atenta contra la integridad moral del/de la trabajador/a, produciéndole problemas psicológicos, físicos, sociales y familiares que se manifiestan en depresiones, estrés, pérdida de autoestima, ansiedad, irritabilidad y la dificultad para concentrarse entre otros efectos negativos.

La recuperación definitiva de las víctimas puede durar hasta años según el caso y mismo, en situaciones extremas, los sujetos afectados nunca recuperarán la capacidad de trabajo, con todo lo que ello conlleva.

Es sabido que aquellas organizaciones donde se produce este fenómeno la productividad baja significativamente, provoca una alta rotación de personal y la falta de comunicación y generación de confianza en los líderes de equipo que acarrea contribuyen a formar un clima laboral desfavorable con todos los efectos perniciosos que ello conlleva.

Este trabajo buscó relacionar al mobbing con el comportamiento perverso. De acuerdo a lo planteado por los autores mencionados la base de las perversiones desde el punto de vista psicoanalítico remite a la trama edípica y sus vicisitudes de resolución, así como también el papel trascendental que juega el trauma-abuso en la constitución de la personalidad perversa.

No cabe duda que comprender la patología perversa-narcisista es todo un arte para el analista y trabajar en clínica con estos pacientes constituye tal vez el mayor desafío para un terapeuta. Es por eso que hacer el siguiente estudio y poder contribuir a su análisis y discusión constituye todo un logro en nuestra calidad de futuros psicólogos, a punto de egresar de la Casa Mayor de Estudios.

Consideramos que los psicólogos en general y en particular los que trabajan en el área de Recursos Humanos y de Análisis Organizacional deben tomar un papel más protagónico en la educación, prevención, diagnóstico y atención de los casos de mobbing.

La pretensión de este trabajo final de grado es poder aportar algunas respuestas a esta problemática que tanta relevancia adquiere hoy y porqué no, generar nuevas

interrogantes que queden por responder y contribuyan a la discusión y producción de conocimiento científico en esta materia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bados, A. (2010). *La técnica de la reestructuración cognitiva*. Recuperado de: <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/12302/1/Reestructuraci%C3%B3n.pdf>
- Bauman, Z. (2009). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Casado, F. (2004). *Abordaje clínico y comprensión de un trastorno de estrés: el mobbing*. Recuperado de <http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/viewFile/54/56>
- Evans, D. (1997). *Diccionario introductorio de psicoanálisis lacaniano*. Buenos Aires: Paidós.
- Freud, S. (1992). *Tres Ensayos de teoría sexual*. En *Obras Completas* (Vol. 7, pp. 109 a 224). Buenos Aires: Amorrortu. (Trabajo original publicado en 1905).
- Gerez Ambertín, M. (2013). *Perversión y fantasma perverso*. Recuperado de <http://www.imagoagenda.com/articulo.asp?idarticulo=1813>
- Hirigoyen, M (1998). *El acoso moral: El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Paidós.
- Hirigoyen, M (2004). *Conferencia: El acoso moral en el trabajo*. Valencia. Recuperado de <http://www.terapiabreveyeficaz.com.ar/Documentos/14acosotrabajo.pdf>
- Khan, M. (1979). *Alineación en las perversiones*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Klein, M. (1957). *Envidia y Gratitud y otros trabajos*. Buenos Aires: Paidós.
- Lacan, J. (1981). *Seminario 4: Clases 6, 7 y 8. Los escritos técnicos de Freud*. Buenos Aires: Paidós.
- Laplanche, J. & Bertrand, J. (1983). *Diccionario de psicoanálisis*. Barcelona: Labor.
- Leymann, H. (1996). *Mobbing. La persecution au travail*. París: Du Seil.
- Lorenz, K. (1966). *Sobre la agresión: el pretendido mal*. Madrid: Siglo XXI.
- Mansilla Izquierdo, F. (2007). *Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo. Teoría y Práctica*. Recuperado de <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/>
- Menassa, L. (2006). *El mobbing, una lectura psicoanalítica*. Madrid: Intersalud.

- Pardo, M. (2006). *Límite. Revista de Filosofía y Psicología*. Volumen 1, N 13., pp. 169-193. ISSN 0718-1361
- Parés, M. (2005). *Mobbing: detección del acosador a través del lenguaje*. Recuperado de <http://www.acosomoral.org/pdf/sevilla06/0233.pdf>
- Parés, M. (2007). *El trauma en el mobbing y la intervención*. Recuperado de <http://www.acosolaboral.org.uy/articulos/elTraumaEnElMobbing.php>
- Piasek, D. (2000). *Comentarios sobre la teoría psicoanalítica de las perversiones*. Recuperado de <http://www.pagina12.com.ar/2000/suple/psico/00-05/00-05-11/psico01.htm>
- Piñuel, I. (2001). *Cómo sobrevivir el acoso psicológico en el trabajo*. Recuperado de <http://acosolaboral.net/conceptos-mobbing-leymann.html>
- Piñuel, I. (2013). *Por si acaso te acosan ...100 cosas que necesitas saber para salir del acoso psicológico en el trabajo*. Buenos Aires: Códice.
- Salinas, E. (2008). *Acoso moral en el trabajo. Una perspectiva sociológica*. Universidad de Alicante. Tesis de Doctorado, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Departamento de Sociología y Teoría de la Educación. Recuperado de: http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/9646/1/tesis_eutropia_%20salinas.pdf
- Sanz, L. (2012). *Perversiones*. Recuperado de <http://www.psicoanalisis-mexico.com/reflexiones/artsep012A.html>