

Rosario PP ENTREVISTA A Francisco Fuertes:

¿Con qué frecuencia se da hoy en día el mobbing o acoso laboral?

No dispongo ni conozco datos suficientemente fiables para tal precisión. Simplemente puedo decir que con mucha más frecuencia que hace un par de décadas. Aunque con variantes es un problema de siempre; en la actualidad, diría con Leymann que uno de cada cuatro trabajadores lo sufre en alguna etapa de su vida laboral.

Considerando la gravedad del daño de los casos más críticos, aunque fueran pocos, el problema es muy preocupante.

A mitad de mayo asistí al entierro de un amigo, una víctima de este gaseamiento social; junto con un numeroso grupo de amigos y conciudadanos que apenas cabíamos en la concatedral. Una de sus obras "[Septem](#)" es un pretexto cargado de erudición e ironía para denunciar –en cortos comentarios salpicados a lo largo del texto *principal*- este grave problema, el suyo propio y de otros muchos congéneres. Él, como erudito cosmopolita, fue acosado por “salvajes especialistas” en connivencia con oportunismos etnocéntricos. Lo siento, pero decirlo más claro podría considerarse políticamente incorrecto. Otras silenciosas noticias similares se han incrementado las últimas décadas.

Basándonos en tu experiencia en el tema, ¿dónde **se da** más el mobbing, en la Administración pública o en la empresa privada?

En general, **se detecta** más en los servicios que en la industria; y coherentemente con lo anterior, en datos macro, más en las organizaciones públicas (casi exclusivamente de servicios) que en las privadas (industria; aunque no así en los servicios, por ejemplo, hoteleros). No he visto comparaciones coherentes entre la universidad pública y la privada, la sanidad, o la televisión, etc.

Ya dije antes que las estadísticas son todavía imprecisas: que se detecte más, no quiere decir que haya más (la relativa facilidad de despido en lo privado, hace que muchos acosados ya no estén ahí para responder a las encuestas). Quiero sobre todo decir, que esto no es razón, en absoluto, para argumentar a favor de la “privatización”-ahí tenemos a France Telecom; cabe contraargumentar que la mayor incidencia detectada en lo público se debe, entre otras muchas razones, al haber adoptado elementos organizativos privados incoherentes. El problema es común, con matices diferentes. También parece haber más daños ecológicos en el Amazonas que en el desierto del Sahara. Diría que en lo privado hay más **dominación/sumisión**, menos posibilidades de resistirse a la arbitrariedad, es un daño aún más silencioso.

¿En qué medida en la Administración pública se da más el acoso grupal entre compañeros?

Tampoco conozco estadísticas precisas al respecto, pero los indicios apuntan a ello. La “distancia de poder” es –o debería ser- menor en lo público, la gestión es más colegiada, los atributos de poder de los cargos son más claros, escritos. En todo caso, entre el más de un centenar de personas atendidas, nunca he encontrado casos horizontales ni ascendentes nítidos; siempre he localizado un poder superior, formal o informal, que azuza o se complace –con toda impunidad- por estos linchamientos.

¿Cómo podríamos evitar que casi el 100% de los casos, para solucionar el problema, como única vía de escape, tenga que dejar su puesto, por bajas o por traslado a otro departamento?

Creo que actuando lo más tempranamente posible. Las bajas largas son muy perniciosas, tanto sintomáticas de la dejadez de la empresa que no intervine indagando las causas reales ni buscando soluciones, como para la víctima (el mensaje que la empresa pasiva transmite es: “*el problema eres tú*”). Claro que peor aún son las indagaciones de ciertas mutuas, persecutorias de las

víctimas; recuerdan aquel chiste del borracho que no buscaba las llaves donde las perdió, si no al lado de una farola, “*porque hay más luz y está más cerca*”. En la realidad, la borrachera obnubilante, la producen los intereses creados, las connivencias; tengamos en cuenta que una denuncia de acoso es implícitamente también una denuncia del orden establecido en cada contexto, y en general.

El primer momento crítico es la etapa en la que emerge una horda alrededor de un lidercillo. En los momentos históricos o sociedades sanas el grupo inmediato interviene, pero justo para lo contrario, para abochornar las pretensiones autocráticas. Entiendo que este es un elemento clave que deberían abordar los protocolos: la facilidad con la que hoy emergen refinadas hordas, negadoras de la condición humana del no gregario, generadoras de violencia autolegitimada, ventajistas. Hemos perdido identidades colectivas amplias y estamos muy lejos de la “globalización” de la condición humana.

¿Crees que la labor de las asociaciones contra el mobbing son de gran ayuda para la víctima?

Estoy convencido que sí; aunque no son perfectas, empezando por sus escasísimos recursos materiales. Además del apoyo a personas concretas, hacen una gran labor de divulgación.

¿Piensas que socialmente está mucho más castigado un acosador escolar, incluso el sexual y sin embargo, en el caso de acoso laboral, no está realmente perseguido como merece?

Estoy de acuerdo. Creo que si en el reciente [Comunicado del Vaticano](#), se sustituye “pederastia” por “acoso o violencia psicosocial”, “Iglesia Católica” por “organizaciones en general”, y *siglos de silencio* por *¡ya!*, tendremos un genuino pre-protocolo contra una familia de males que enturbian el mero progreso técnico de nuestro tiempo.

¿Qué secuelas le queda a una víctima de mobbing?

No soy especialista para matizar este aspecto, lo mío es el análisis de las estructuras y dinámicas psicosociales, por lo que lo resumiría diciendo que en lo físico, la violencia psicosocial acelera el envejecimiento; de ahí el sesgo atribucional de negar la relevancia de algo que está en marcha desde que nacemos. Aunque en cuestión de tráfico, por ejemplo, hasta la mente más simple sabe distinguir entre velocidad y aceleración. En lo psicológico, se trata del complejo síndrome de estrés post traumático. Aunque no debemos olvidar que también puede emerger una personalidad nueva psíquicamente enriquecida –a un coste brutal.

La Administración dispone de buenos protocolos de prevención de riesgos laborales, pero ¿realmente se llevan a la práctica?

Tengo pocas esperanzas en los protocolos al uso. Un protocolo que no lleve en su esencia la voluntad imparable de ponerlo en práctica, es un mero lavado de cara. Como dije antes, me inspira muchas esperanzas el pre-protocolo vaticano contra la pederastia, en sí misma, y su posible generalización contra la violencia psicosocial.

Otro elemento que quisiera resaltar para su inclusión en los protocolos es la vigilancia de los sistemas de evaluación del desempeño individual o de eficacia empresarial y sus consiguientes políticas de incentivos. El caso de Marcial Maciel de muestra claramente que se puede aparentar públicamente, cumpliendo con la superficialidad ritual del rol, ser considerado un paradigma de excelencia, de lo contrario del comportamiento llevado en privado; por otro lado, resaltaría el magnífico escondite que resulta para un pederasta al meterse a cura, al igual que para un asesino a médico, un delincuente a policía, un irracional a universitario, o en “*arrambla-pa-él*” a gestor de ONG.