

## **Josep Puig Agustí**

Licenciado en Psicología (especialidad clínica) en el año 1.996.

Postgrado en Peritaje psicológico penal forense y Postgrado en peritaje forense y asesoramiento psicológico en derecho civil, familiar y laboral. Postgrado en Psicopatología clínica.

Desde el año 2000 ejerce de psicólogo en diversos sindicatos de clase y profesionales. Es psicólogo y perito forense de asociaciones contra el acoso laboral-Mobbing. Asociación "Alto al Mobbing" (ASAM) y Asociación Víctimas de Acoso Laboral de Cataluña (AVALC).

Colabora con un gabinete privado de Psicología.

Desde el 2006 es psicólogo y perito forense de la "Federació d'Associacions Catalanes contra l'Assetjament Laboral i Escolar (FEDALE)".

Ha participado en diversas revistas, emisoras de radio, televisión, así como con diversas entidades:

- Ha realizado artículos sobre el acoso laboral para las revistas "AQUÍ", y "VIU L'HOSPITALET".
- Ha confeccionado dossier y guías prácticas sobre el tema de Acoso Laboral, para sindicatos y representantes sindicales.
- Ha participado en programas de TV: Tv Esplugues, programa en directo "L'advocat respon" y en Tv Catalana, programa en directo "Tot va Be"
- Ha participado en emisoras de radio en programaciones en directo: Radio Onda Cero, tema Mobbing; Radio Prat, tema Mobbing, y Radio Sant Just Tema Bullying.
- Ha realizado ponencia para el Ayuntamiento de Sant Andreu de la Barca, tema "Bullying".
- Ha dirigido y realizado cursos referente a temas de Mobbing y prevención de riesgos laborales, para delegados y representantes sindicales.

## **Federació d'Associacions Catalanes contra l'Assetjament Laboral i Escolar (FEDALE)**

### **OBJETIVOS**

Nuestro primer objetivo es apoyar, ayudar y defender a las personas contra el Acoso laboral (Mobbing). La víctima de mobbing no es conflictiva, es el acosador el conflictivo. Es absolutamente necesario que se sepa que los afectados no están solos y que sabemos y podemos defender y hacer valer sus derechos.

En el 80 % de los casos, las personas afectadas, se sienten culpables de lo que le ocurre, pues no sabe muy bien como ha surgido su problema, a parte de la falta de asesoramiento por los sindicatos y profesionales, claro que para que cada uno de ellos se sepa situar debemos actuar como galantes de sus derechos, es por ello que nuestra Federación a través de las asociaciones que la componen debe informar y asesorar, no solo a las personas afectadas, si no que también al resto de la sociedad, sin dejar de actuar al mismo nivel realizando campañas informativas en radio, TV., y prensa.

El objetivo primordial de Fedale es desarrollar y dirigir una Plataforma contra el Acoso, respaldado por las organizaciones sociales y políticas de Cataluña, y conseguir que

se modifiquen las Leyes y normas y obtener como resultado que el Acoso sea delito, y que las normas regulen el Acoso laboral. Además de presentar el 2º protocolo contra el Acoso laboral para la mediación como medida preventiva y de solución rápida con conflictos incipientes y de carácter vinculante creado por la Associació Alto *al Mobbing* miembro de Fedale.

### **NECESIDAD SOCIAL DETECTADA**

En el primer semestre del 2007, Inspección de trabajo recibió un total de 234 denuncias por acoso laboral el 80% más que todo el año 2006. Según el Barómetro Cisneros, se calcula que uno de cada cinco suicidios se debe precisamente a las consecuencias del acoso laboral y que el 20 % de la población activa se encuentra afectado *“Uno no se muere directamente de recibir todas estas agresiones, pero sí pierde una parte de sí mismo. Cada tarde, uno vuelve a casa desgastado, humillado y hundido. Resulta difícil recuperarse”*, confirma Marie-France Irigoyen, autora de una de las obras de referencia más importantes sobre el acoso moral (El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana, Paidós, 1999). *En la misma obra puede leerse también: “Cuando el acoso aparece es como si arrancara una máquina que puede machacarlo todo. Se trata de un fenómeno terrorífico porque es inhumano.*

### **AMBITO GEOGRÁFICO DE EJECUCIÓN**

Toda Catalunya.

### **CAMPO DE ACTUACIÓN Y DESTINATARIOS**

*Toda la población activa que es víctima del Acoso Laboral.*

Nuestra actividad de carácter social, va dirigida a cada uno de los ciudadanos, trabajadores que son objeto de agresiones psicológicas laborales, “Mobbing”. Nuestra acción va encaminada a reducir drásticamente el sufrimiento que padecen, desde las fases primarias, a través del servicio de acogida, en este servicio se les informa y asesora de su situación real que padecen, proporcionándoles ayuda jurídica, psicológica y de soporte moral y material, asimismo se les pide que participen activamente en nuestras asociaciones, para que su caso no quede aislado.

## **ACOSO LABORAL O MOBBING**

En esta jornada voy a exponerles uno de los fenómenos más violentos y con consecuencias más negativas que se da en el mundo laboral, tanto en empresas privadas, administraciones públicas y organizaciones de todos los países.

Este tipo de violencia cada año se cobra mas vidas humanas, sufrimiento, pérdidas económicas y mal estar social.

Me estoy refiriendo al MOBBING. Se le han dado varios nombres como Acoso Laboral, Acoso Psicológico, Acoso Moral y presión laboral tendenciosa.

El Mobbing es la presión ejecida en el ámbito laboral mediante la denigración del trabajador y con la finalidad de conseguir la autoeliminación de este (abandono del puesto de trabajo, baja médica), para satisfacer la necesidad patológica de agredir o provocar cambios de comportamiento en la víctima (sumisión, concesiones, adhesión a ideas concretas, etc).

Es curioso (aunque más bien diría patético) que se de en nuestra época, cultura, en nuestro mundo civilizado, con democracia y derechos, etc....

Nuestra sociedad es egoísta, competitiva, individualista, lo que importa es la imagen que damos a los demás, tener posesiones materiales, (un buen coche, buenos vestidos) y si no lo tenemos habrá que dar la imagen de tenerlo.

En mi opinión deberían implicarse más los gobiernos, jueces y sindicatos. Se han formado asociaciones contra el Mobbing que en estos momentos son casi únicamente las que se involucran.

Se habla del 20% de la población activa acosada, las estadísticas en estos años muestran un incremento.

Ante todos esto los gobernantes se esconden detrás de la ignorancia del problema. Los jueces exigen pruebas irrefutables (cosa que es lo más difícil en este problema), los sindicatos (al menos algunos) reciben presiones políticas. Ante todo esto sólo quedan las asociaciones que se involucran conscientemente, pero les falta la influencia y fuerza de la implicación de todos, es necesario que la gente conozca las consecuencias de este problema y que comprenda que puede pasarle a cualquiera.

Dicho esta me gustaría entrar en el tema en cuestión comenzando por distinguir el Mobbing de aquello que no lo es y que se confunde con bastante frecuencia.

.- Estrés laboral: Podríamos decir que estrés es una desequilibrio sustancia entre las demandas ambientales y la capacidad de respuesta del organismo. Pueden provocar estrés las sobrecargas y las malas condiciones de trabajo, por ejemplo. El estrés solo es destructivo si es excesivo, el Mobbing es siempre destructivo.

.- Conflictos dentro de la organización: En un conflicto se nombran los reproches y puede incluso ser una fuente de renovación. La organización o empresa debe buscar la solución a los conflictos internos, no debe eludirlos ya que pueden enquistarse y derivar en acoso.

.- Agresiones esporádicas: Puede existir una conducta agresiva entre trabajadores pero no puede catalogarse de acoso si se trata de algo puntual, aunque las consecuencias hayan sido graves.

.- Malas condiciones de trabajo: Pueden existir las malas condiciones de trabajo como malas condiciones ambientales, mala ubicación del puesto de trabajo, etc..

Todos estos casos no son considerados Mobbing salvo en los casos donde se apliquen con la intencionalidad de perjudicar al trabajador. Es fundamental detectar la intencionalidad. Todos estas situaciones son en realidad contextos favorecedores de acoso, es decir, son contextos donde el Mobbing puede desarrollarse con más facilidad.

Como se desarrolla el Mobbing: Aunque cada caso reviste una idiosincrasia propia, a menudo presenta una secuencia típica de fases:

1ª Fase: o de conflicto: El acoso puede iniciarse por cualquier conflicto puntual, que al no ser resuelto se enquista. El origen del acoso no esta en el conflicto en si, sino en la perversión del conflicto.

2ª Fase: Estigmación: Empiezan las modalidades de comportamiento hostigador sobre la persona que es objeto del mobbing. En esta fase ya se cumplen los criterios para constituir acoso laboral.

3ª Fase: De intervención: Después de ser diana del acosador, la víctima empieza a resultar molesta para todo el mundo. La víctima ya se encuentra afectada por lo sucedido y el tiempo transcurrido. El resultado práctico de la intervención suele consistir en el atropello de los derechos elementales de la víctima y se convierte en la oveja negra.

La víctima ya se encuentra casi destruida. Nadie quiere y/o hablar con el y mucho menos defenderle.

4ª Fase: De Marginación de la vida laboral: La persona acosada subsiste con diversas patologías complicadas y de difícil tratamiento. En esta fase el riesgo de suicidio es elevado. Si la víctima no consigue salir de la situación por si misma, será marginada por sus superiores.

Métodos de acoso: Formas de expresión: Las conductas que a continuación se detallan pueden no ser tratadas tan negativamente en otros contextos. Lo que los hace diferente y conlleva el término de acoso es por que se dirigen a la destrucción psicológica, moral y laboral de la víctima a medio plazo. He agrupado estas conductas siguiendo el modelo de Marie- France Hirigoyen, que los agrupa en cuatro categorías (en la ponencia se darán ejemplos de conductas hostiles). Que van desde la más difícil de advertir hasta la más evidente:

- Referente a las condiciones de trabajo
- Referente a la comunicación
- Referente a la dignidad del trabajador
- Referente a la agresividad e intimidación

La víctima del Mobbig: Las investigaciones sobre la personalidad y la manera de vivir de las víctimas, coinciden en señalar que los acosadores seleccionan casi siempre un mismo tipo o perfil de personas; aquellas cuyo modo de vivir, alegría, felicidad, situación familiar, capacidades, talentos, carisma, orientación ética, independencia, capacidad de liderar, popularidad, etc.. despiertan en ellos, debido a sus profundos sentimientos de inadecuación (complejo de inferioridad), insoportables sentimientos de celos, envidia personal y/o profesional, personas especialmente abiertas, comunicativas, benévolas, simpáticas, populares; en suma "buena gente".

#### Característica del acosador:

Se ha hablado mucho de los rasgos de personalidad del acosador (Psicópata, Narcisista, Antisocial.....) de sus complejos, comportamientos, estrategias.... Pero en mi opinión hay que hablar de aspectos más relevantes para que la sociedad deje de aceptarlos y admirarlos. Hay que decir claro y alto que son VERDADEROS Y PELIGROSOS DELINCUENTES.

Cuando una persona comete un delito se le llama delincuente. Estos "personajes" (acosadores), suelen cometer numerosos delitos, tales como: delito contra la integridad moral, delito de lesiones, amenazas, torturas, acoso sexual, delitos contra la intimidad, calumnias, injurias, daños, estafas, delitos contra los derechos de los trabajadores, falsedad documental, falsificación de documentos privados, prevaricación, cohecho, encubrimiento, falso testimonio, omisión de los deberes de impedir delitos o de promover su persecución, tráfico de influencias.....

Si pensamos que cada delito cometido supone una pena en nuestro código penal, me pregunto: ¿que pena les correspondería a estos "personajes"?

Hasta aquí podemos afirmar que son verdaderos y peligrosos delincuentes. Sin embargo, diría mas, ¿porque no llamarlos asesinos?. Cuando alguien facilita los medios necesarios a un tercero para que se suicide, se le acusa de inducir al suicidio. En el caso del Acosador, en muchas ocasiones no solo podríamos decir que pone los medios necesarios, sino que podríamos afirmar que "empuja" a la víctima al suicidio.

### Reflexiones:

Cuando una persona es víctima de un suceso traumático y llevado a cabo por otras personas como una violación, o sufre un atentado (y no muere en él), todos nos lamentamos y compadecemos por lo que le ha ocurrido. Nos hacemos eco de su dolor y sufrimiento. Maldecimos al autor o autores. Pensamos que esa pobre víctima podría ser cualquiera de nosotros, que no hay derecho!. Todos estamos de acuerdo que esa víctima necesitará ayuda psicológica ( y sin ninguna duda así será).

¿Porqué cuando una persona (que podría ser cualquiera de nosotros), sufre Acoso Psicológico en su puesto de trabajo, no pensamos lo mismo y en el peor de los casos pensamos que algo habrá hecho?. Debemos saber que el diagnóstico seguramente sera el mismo para los tres casos, un Estrés postraumático (posteriormente puede derivar en trastornos mas graves), si bien en algunos casos es más grave y con consecuencias mas perdurables en el Acoso Psicológico.

Seguidamente, deberíamos hacernos las siguientes reflexiones:

- Alguien podría admirar a un violador, a un terrorista?. Entonces porque admiramos al acosador.

- Alguien puede pensar que una víctima de violación o atentado terrorista está exagerando su dolor y sufrimiento?. Entonces porque lo pensamos de una víctima de Acoso Laboral.

Por todo ello, solo pido que recapacitemos. Se ha demostrado que los españoles somos solidarios (desgraciadamente, se ha podido demostrar en el caso del 11- M y en otras circunstancias desagradables).

Estoy seguro que en referencia al Acoso Laboral, no se actúa como debería esperarse en apoyo de las víctimas, por ignorancia de todos nosotros sobre las consecuencias y dolor que provoca en ellas.

