



Bossing, Moving: ¿Necesito psiquiatra o comité de empresa?

Guillermo Rendueles Olmedo

*No son las revoluciones, sino las resignaciones
las que han permitido al hombre que viva...
Es posible arreglar las jubilaciones,
pero las resignaciones se arreglan sin nadie.
Alivian poco a poco y sin cesar todas las instituciones
de las obligaciones y de las opiniones...*

Harry Martisson

Las nuevas angustias de la multitud:

La vieja distinción heiddegeriana entre miedo y angustia se desdibuja en postmodernidad. Según Heidegger¹ la angustia emerge cuando uno se alejaba de la casa, de la comunidad de pertenencia, que generaba aquella sensación de seguridad, ejemplificada por Kant, por la visión desde la caldeada cabaña aldeana, del alud de nieve en la montaña de enfrente.

Cuando Paolo Virno² analiza las formas de vida contemporáneas descubre que ya no hay cabaña, ni aldea que nos refugie del miedo a las tempestades. Vivimos en permanente exposición a la intemperie. La condición nómada, la vivencia de un mundo que no nos acoge y al que somos arrojados, son en postmodernidad menos argumentos filosóficos que sentimientos cotidianos. El hombre vive en lo inhóspito y adquiere por ello una permanente condición

de extranjero: no hay lugares familiares donde sí uno vuelve dolorido es recibido: los actuales caleidoscopios familiares no definen un hogar (la casa de mi abuela y su pareja es un lugar poblado por extraños nietos de familias recombinantes).

Menos refugio aún ofrecen las redes de amistad (el amigo del alma al que en los antiguos testamentos se confían las últimas voluntades se le supondría hoy algo homosexual), o para que hablar de colectivos o hermandades ideológicas anda el mundo.

Decir nosotros es utilizar unas metáforas muertas. Restos familiares constituidos por parejas sucesivas, ciudades y barrios reconstruidos, mestizajes culturales y residuos de juegos de lenguaje, culturas a la carta, sedimentan en multitudes sin memoria colectiva o voluntad general. Los colectivos humanos se juntan hoy por tiempos tan cortos, con finalidades de

¹ Heidegger M. La Pregunta por la cosa Memhis Buenos Aires 1976.

² P. Virno: Gramática de la multitud. Traficantes de sueños Madrid 2003.



gratificación tan instantáneas y en un marco de competición por el consumo tal, que solo logra articular vínculos inestables. Las poblaciones son incapaces hoy de crear una cultura popular. En la sociedad de los individuos, frente al pueblo, emerge la multitud.

El espacio público, el ágora donde se dialogaba sobre los asuntos de la república y donde se forjaba la razón común y la voluntad popular, ha sido colonizado por el autismo tecnológico y por las colas para entrar al espectáculo. Lo público se transforma lentamente en un espacio donde se ponen en común o se piden soluciones a los problemas privados. Lo subjetivo, lo psicológico, la confesión y la petición de cambios o ayudas para problemas de “minorías psicológicas” invade las discusiones públicas que acaban pareciéndose a chat-shows. ¿Quién es tan desalmado para negar la cirugía pública para la reasignación de género a un transexual? ¿Quién se niega a pagar a escote la heroína en toxicómanos que han fracasado con otros tratamientos?

Los sufrimientos en el trabajo han seguido el mismo camino y se plantean hoy como choques personales. El análisis horizontal de las relaciones de producción capitalista de aplicarse al pasado, convertirían el horror del esclavismo en la relación con un mal amo: había esclavos con una vida tan regalada como los perros de lujo madrileños. Lo esencial de ese proceso de privatización consiste en que los problemas para los que se piden solución no son aditivos: los conflictos tienen soluciones diversas, y por tanto, no pueden discutirse juntos, ni articular una voluntad general más allá de las buenas intenciones.

El Oportunismo, la disposición permanente al cambio, parece la estrategia vital más apta para sobrevivir a ese universo donde no se conocen las circunstancias a las que adaptarse. Las biografías postmodernas deben acostumbrarse a la desprotección social (si tu no te buscas la vida nadie lo hará por ti), a unas rela-

ciones personales presididas por vínculos emocionales tan laxos, que pueden cambiar un fin de semana, que pone fin a la pareja y a unas condiciones de trabajo precario que obliga a continuos cambios de habilidades o países (la deslocalización de empresas obliga al nómada). Por todo ello la disposición al cambio parece la actitud más adaptativa. Un meteorito alteró tanto las condiciones del planeta tierra que los dinosaurios más fuertes se extinguieron. Las grandes empresas emblemas de la nación como la Philips emigran fuera de Holanda. Mantenerse disponible, flexible y atento al mayor número posible de eventualidades para coger la más favorable y cambiar cuantas veces ordene el mercado, describe la actitud más sensata de cualquier trabajador inestable o buscador de empleo.

Reacuérdesse el anuncio paradigmático del post fordismo: “joven con carné de conducir, conociendo idiomas e informática, dispuesto a viajar aceptaría cualquier oferta laboral”. La selección laboral en postmodernidad funciona con esquemas que un famoso psicólogo describe así: no nos importa lo que usted sabe ni lo que va a hacer en el futuro. Tenemos este problema ¿sabe resolverlo o no?

El Cinismo constituye la segunda característica de la afectividad de la multitud postmoderna. Para solidaridades está el opositor que se examina contra quinientos para quince puestos de trabajo (¿imaginan una oposición para cinco plazas de conductores municipales interrumpida por los cinco mil que se presentan al grito de ¡o todos o ninguno!?). Frente a las reglas conductuales enmarcadas en códigos sociales de reconocimiento recíproco prescrito por la moral, la Afirmación de Sí parece la única norma de supervivencia para el individuo que compite durante toda su vida por un trabajo discontinuo. Ignorar al otro, ahogar cualquier sentimiento colectivo, practicar el egoísmo es el consejo para saber vivir que en el fondo comparten los manuales de autoayuda, la práctica psicoterapéutica y el sentido común.



Angustia, Oportunismo y Cinismo configuran el nihilismo postmoderno que lejos de generar superhombres nietcheanos, construye individuos dominados por un miedo permanente. Miedo individual que lleva a la multitud no tanto a añorar la vieja casa, como a continuas búsquedas de protección individual que termina en los consultorios psiquiátricos. La situación de algunos trabajadores de 40 años amenazados con el paro por la crisis industrial es paradigmática de ese estado afectivo: el mundo se les viene literalmente encima. Todo su proyecto de envejecer con las rutinas de la vieja sociabilidad obrera se diluyen. La conducta de un obrero industrial de la primera parte del siglo xx era previsible en función de su *habitus*³: tras ocho horas de trabajo, los vinos o la partida en la barriada obrera, los fines de mes reunión sindical, en agosto cuando se apaga el horno vacaciones, los fines de semana al pueblo. Las ventajas machistas y el poder familiar⁴ otorgado por traer el dinero a casa también formaban parte de la condición obrera.

Todo ese mundo quiebra con la mundialización postfordista vivido como caos: la incapacidad de comprender porque su maestría en soldar barcos ha quedado obsoleta o porque la empresa en lugar de luchar contra los sindicatos decide retirarse a fabricar coches en países lejanos, aumenta la indefensión obrera frente al mundo. Tampoco hay refugio retrocediendo: en el pueblo desde el que emigró, el campo está substituido por urbanizaciones para el fin de semana y la población son viejos que disfrutaban sus pensiones. Las promesas políticas son impotentes para cambiar las decisiones imperiales de las grandes compañías e incapaces de dar seguridad a nadie. La angustia, real en los jóvenes, anticipatoria en los trabajadores maduros con un trabajo cada vez más precario,

no parece tener otra expresión que la queja subjetiva y la psiquiatrización. Del viejo estado del bienestar quedan restos que configuran a la medicina pública como el único espacio de "seguridad social". Los centros de salud concentran una oferta que cumple el papel de las viejas iglesias. Las multitudes que acuden a purgar allí su malvivir, las visitan con la esperanza de encontrar en la escucha psiquiátrica el corazón y la humanidad de una sociedad que lo ha perdido.

Individuación del Mundo Laboral

Los individuos, los yoes particulares lejos de ser el inicio del proceso de socialización, los átomos que por agregación o asociación forman la multitud, son el resultado final de unas largas luchas para someter y derrotar la resistencia de las poblaciones a las disciplinas. Foucault nos enseñó que vacunarse, volver a trabajar cada lunes, gozar de un sexo que habla continuamente son menos fruto de una satisfacción de necesidades y más resultados del ejercicio de un poder pastoral.

La cría humana se caracteriza por la imposibilidad biológica de sobrevivir o llegar a hablar fuera de una sociedad humana y es esa dependencia la que determina su ser en el mundo. Heidegger y Wittgenstein enseñan por distintas vías que no hay lugar para el hombre fuera del mundo: pensamos o hablamos integrados en sistemas comunitarios y por ello la individuación nunca es completa.⁵

Es el poder pastoral quien fuerza en nuestro tiempo un imaginario que borra ese espacio intersubjetivo en el que siempre nos movemos cuando compartimos el lenguaje o la acción social imponiendo la imagen de un yo cerrado

³ Pierre Bordieu ha desarrollado esa noción de *habitus* a la cotidianidad obrera. Especialmente en *Cultura y Política* o *La Huelga y la acción política*. Madrid, Istmo 2001.

⁴ Bordieu P. *La dominación machista*. Anagrama, Barcelona 2001.

⁵ Paolo Virno en *Gramática de la Multitud* comenta muy elogiosamente en extenso la idea de una individuación siempre incompleta en la obra de G.Simondon. *La individuación psíquica y colectiva*. Paris 1989.



a su mundo de pertenencia, un yo primitivo y aislado de cualquier vínculo natural, de un individuo dotado de un lenguaje privado usado para nombrar objetos de deseo y a partir de su posesión construir su mundo social.

Tras el consentimiento con ese ideal de individuación, los criterios de normalidad en nuestro tiempo diseñan unos itinerarios vitales dirigidos tanto a la separación precoz del niño de sus grupos naturales, como a borrar las huellas de esa pertenencia reduciendo la identidad a la lucha desde la guardería de lactantes por la jerarquía o los objetos de deseo. El deseo de mandar o de tener constituye la única brújula que orienta la auto narración con la que se crea el yo postmoderno en perpetua lucha contra la dependencia. La vieja fábula sobre la máquina que cumple tres deseos —la pata de mono, la botella encantada— y siempre acaba produciendo la ruina del afortunado, era una advertencia sobre la incapacidad del hombre para manejar sus deseos de forma sensata. En una versión contemporánea del cuento V. Baranov⁶ avisa de cómo el cumplimiento del deseo más universal —vivir eternamente— cuando hay que pagar por él pues puede significar el horror de pasar el resto del tiempo —siempre— trabando en la cantera para pagarlo. La metáfora contra la sociedad de consumo se acentúa al descubrir la incapacidad del individuo deseante para encontrar la solución al juego de los tres deseos: no desear solo mi bien —la vida eterna que por ejemplo me condena a ver morir a mis hijos— sino desear el bien para todos.

Contra la versión panglosiana, el trabajo real nunca supuso ninguna realización del hombre. La fábrica o la oficina nunca fueron un balneario: el horror ante los ritmos de trabajo

o la vivencia de encierro en las barriadas fue el sentimiento que se imprimió⁷ en el conciencia de la clase obrera desde su nacimiento. El desorden permanente y la rebeldía explícita o implícita de las masas ociosas o peligrosas contra el mundo de la producción, marcaron el humus colectivo en que nacieron y se desarrollaron las relaciones industriales.

Población popular que percibía a los capataces, accionistas o ingenieros —lo dice una vieja canción minera— como sus enemigos, como los agentes de unos poderes y unos intereses materiales incompatibles con una vida popular autónoma. Vivencia de servidumbre trascendía el tiempo de trabajo. Simone Weil⁸ cuando trata de responder a la pregunta ¿Qué es peor el Hambre o Trabajar?, rememora como en sus años de obrera en la Renault si alguien le hubiese mandado levantarse del asiento en el tranvía, “hubiese obedecido por la sumisión y la debilidad de la dignidad que el trabajo fabril genera en la psique proletaria”.

Mundos obreros y burgueses separados desde cada nuevo nacimiento por imaginarios antagónicos. Mientras para la burguesía las masas populares eran una población salvaje a higienizar y civilizar en los valores de la ciudadanía (ahorro, familia, escuela), los imaginarios revolucionarios afirmaban sus sueños como la pesadilla de esas clases ilustradas (“hijos sí, maridos, no”, “ni dios, ni patria, ni patrón”, incendios de iglesias, palacios o cuarteles).

La sociedad del bienestar parecía haber logrado la victoria definitiva del higienismo en esa guerra social, con la renuncia de los trabajadores, tanto a cualquier cambio radical de la estructura de las relaciones de producción, como al cumplimiento de aquel sueño destructor

⁶ Baranov Vladimir: El ganador se queda con todo. En Diccionario de Vientos Galaxia Gutenberg. Barcelona 2001.

⁷ Impresión en el sentido de imprinting etológico: un sentimiento grabado en el nacimiento y que se manifiesta automáticamente a lo largo de la vida.

⁸ Hay un excelente relato de la vida obrera de Simone Weil de Rosa Bueno en la Editorial La voz de los sin voz. Madrid 1998.



de patrias, familias y estado. Derrota obrera y paz social firmada a cambio de la estabilidad laboral y una reforma permanente de las condiciones de vida en el Estado del Bienestar.

A nivel microsocia l ese pacto social materializaba una cotidianidad laboral, en la que las obligaciones de cada trabajador estaban detalladas y limitadas a nivel casi individual por el contrato (los convenios en las empresas inglesas multiplicaban por doce las categorías laborales de las empresas japonesas en la que cualquier trabajador sirve para todo) y por unos reglamentos que impedían arbitrariedades o autoritarismo de los mandos empresariales en el ejercicio de la jerarquía laboral.

Los inevitables conflictos laborales se negociaban en un grupo de intermediarios, constituido por una aristocracia obrera de sindicalistas burocratizados y unos gerentes ilustrados en organización y seguridad del trabajo, que habitualmente lograban la paz laboral interrumpida a lo sumo por algunos inofensivos rituales de protesta. Como segunda aparato de pacificación las grandes empresa crearon servicios médico-psicológicos que armonizaban el puesto de trabajo con el perfil personal de cada trabajador o facilitaban apoyo psicológico y bajas laborales a los trabajadores inadaptados o inadaptables.

Aunque la enemistad contra el trabajo nunca desapareció del imaginario obrero, la desregulación del mercado y la individuación de las relaciones laborales en la postmodernidad la transformó radicalmente. El malestar laboral, la nueva fatiga industrial, al carecer de cualquier marco o memoria colectiva en el que insertarse tiene su reflejo en una vivencia exclusivamente subjetiva de la servidumbre laboral.

La amnesia colectiva, produce un registro individual del daño a la vida por el trabajo, que

personaliza la explotación y convierte al superior jerárquico en un sádico, que obtiene placer hostigando psicológicamente a su empleado. Individuación del dolor logrado por la carencia de cualquier imaginario, de cualquier relato que como antaño separe el nosotros —los de abajo—, del ellos —los de arriba— que permitiese una perspectiva no intimista.

Con tanto la figura del capataz o el jefe de taller deja de ser comprendida como el calculador racional que busca sacar el máximo de plusvalía a su obrero para aparecer como el malvado, la única figura del mundo laboral que parece realizarse y actuar por vocación. Frente a los viejos dramas de B. Brecht que mostraban como la mejor persona del mundo cuando actuaba como patrón a pesar de sus buenas intenciones sólo podía producir dolor en sus trabajadores, la queja postmoderna contra el trabajo solo puede enmarcarse en los marcos subjetivos de las relaciones íntimas.

Mobbing

El resultado de esa individuación laboral es que el nuevo fantasma que recorre Europa, no tiene un mundo nuevo en sus corazones sino una nueva enfermedad en el alma con bautizo en inglés, bajo los nombres de Bossing o Mobbing. “Enfermedades” que traducen las nuevas figuras del sufrimientos en el trabajo, relatadas en un formato íntimista como acoso psicológico en el trabajo.

Del interés que ese tópico despierta en la academia escribe Hoel y se cita en los Papeles del colegio de psicólogos Español⁹ que “el moving es el tópico de investigación de los años 90”. Según esa bibliografía los trastornos por acoso afectan nada menos que al 8% del total de trabajadores de la Unión Europea y la cifra se agrava por el daño que produce el acoso en las personas que lo contemplan sin sufrirlo pero que padece de grave estrés según

⁹ Baron Duque M. y col: La Espiral del Mobbing. Papeles del Colegio de Psicólogos. 2003, 84. 71–82.



esta literatura. No es de extrañar que contra el Mobbing se promulguen leyes que lo consideren un delito como en el código penal español el Art. 173 o se movilicen esfuerzos de cara a la elaboración por parte de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales Parlamento Europeo de un libro verde sobre el Mobbing que “constituirá un referente legislativo”¹⁰.

El concepto de mobbing nació en Suecia desarrollado por el psicólogo Leymann que estudiaba el malestar laboral con unos conceptos tomados de la etología sobre los análisis de la jerarquía y el poder en el mundo animal. El trabajo fue muy bien acogida por las agencias oficiales del bienestar y las definiciones se multiplicaron al aclimatarse a cada geografía y a cada legislación laboral. Desde la definición cuantitativa del mobbing por el propio Leyman, “una persona es objeto de mobbing si se encuentra expuesta al menos a una actuación negativa cada semana, durante un periodo mínimo de seis meses”, hasta la ofertada por el gobierno Autónomo de Asturias en un papel profusamente repartido por todos los centros de trabajo como “Se entiende por acoso u hostigamiento psicológico en el trabajo el comportamiento hostil que atente, ofende, humilla, atemoriza de forma sistemática la integridad física y psíquica llevada acabo por una o varias personas hacia una tercera, la víctima”. Obviamente la epidemia que recorre los países ricos (para pensar en Mobbing están los millones de niños esclavos que fabrican las alfombras y que son asesinados como Iqbal Masih¹¹ cuando denuncian las condiciones de su trabajo forzado) y las legislaciones con restos del naufragio del estado del bienestar (en Japón los trabajadores prefieren morir a dejarlo).

El mobbing como todo síndrome psíquico que se precie imita la evolución de una enfermedad real según cuatro fases.

El inicio consiste en la Fase de Impasse: ante Hostigamiento por un superior jerárquico que en base a sus oscuros odios provoca ansiedad en su víctima, ésta cae en desconcierto. Sus intentos explicativos sobre él ¿por qué me pasa a mí esto? Fracasan y esa ausencia de racionalidad en lo que ocurre y lo infructuoso de perseverar en la racionalidad instrumental, genera más ansiedad y cristaliza sentimientos de inferioridad intelectual. La ausencia de cualquier perspectiva solidaria, de cualquier estrategia de búsqueda de ayuda colectiva, conduce a una actitud fatalista de aislarse, de no hablar del tema, de dejar correr el tiempo y esperar que pase el temporal mientras se toman píldoras para dormir y alcoholes o drogas para hacer tolerable la situación.

La segunda fase supone ya la Apertura del Conflicto y la intimidación formal de la víctima a la que se acusa de deslealtad o ineficacia en el trabajo, se usa en su contra los síntomas de ansiedad o los fallos atencionales y se le amenaza formalmente de degradación laboral o despido. La puntuación de la crisis por los dos protagonistas del conflicto, tengo que vigilarlo y reprenderlo porque trabaja mal, por el acosador, frente al: trabajo mal porque esta siempre vigilándome del acosado, suele resolverse siempre a favor del primero aumentando el pánico de la víctima que visualiza a veces por primera vez las realidades y efectos de un poder con él que hasta entonces consistió.

La tercera fase pasa por la pelea franca entre acosador–acosado, la búsqueda de aliados hacia arriba —novedad absoluta contra las viejas solidaridades colectivas desde abajo— y la intervención de figuras de autoridad —superiores jerárquicos, médicos de empresa, servicios psicotécnicos— que cristalizan la percepción de soledad en la víctima que se vive solo e indefenso frente al mundo empresarial sin

¹⁰Anderson J: Informe sobre el acoso moral en el lugar de trabajo. Parlamento Europeo A5 2001.

¹¹ El 16 de Abril de cada año se celebra en España en su recuerdo el Día Mundial contra la Esclavitud Infantil y su figura es honrada por los sindicatos de izquierda cristiana de todo el mundo que incluso propone su canonización.



ninguna red solidaria de apoyo. La subjetividad de la víctima en esta fase está presidida por la clásica situación de Indefensión Aprendida que se expresa con una variada psicopatología en relación con la culpa, la depresión, los trastornos obsesivos o incluso los gestos suicidas.

La descontextualización de los síntomas toma entonces el mando de la evolución de la crisis y se inicia lo que Baron llama el “vía crucis” por diversos servicios médicos a la búsqueda de baja laboral como solución evitativa del castigo empresarial. Mecanismos evitativos que como en las fobias provocan un resultado catastrófico para la persona que lo emplea. Los viejos horrores laborales generaban mecanismos de defensa que daban cuenta del horror de trabajar por su comparación con el dolor soportado para no acudir a trabajar: en el viejo imaginario minero se elogiaba la capacidad para autolesionarse fracturándose dedos o rodillas con un martillo ante lo penoso y peligroso de los malos tajos. Los nuevos horrores exigen esta especie de auto lesión psíquica. La predicción de eficacia laboral desciende tan drásticamente que acaba siendo la profecía que se cumple y convierte en inútil al trabajador perseguido que lo extiende mucho más allá del trabajo a una identidad de fracaso vital global mantenido por la necesidad de reafirmarlo periódicamente para solicitar la baja laboral por motivos depresivos que le permita eludir el contacto con su perseguidor.

La última fase es descrita como la Fase de Huida y durante ella la víctima del acoso se cronifica en la indefensión y en los mecanismos fóbicos en una Identidad Quejumbrosa centrada en la queja múltiple sobre sus males y en el resentimiento general contra el mundo y en especial contra los servicios médicos sociales “que no resuelven mi problema”. La vía terminal común de esta Fase de Huida tiene dos versiones bastante similares.

O bien la prejubilación por motivos psiquiátricos, de nuevo trastornos del estado de ánimo, las adiciones, las conductas autolesivas son etiquetadas como enfermedad invalidante en una colusión de los técnicos para quitarse de en medio el problema. O bien la adaptación burocrática a un puesto de trabajo rutinario — el oso que dormita en la caverna es la metáfora de Leymann— y de menor categoría que el anterior desempeñado con la menor inversión afectiva posible, salpicado por bajas laborales y conductas de resistencia pasiva similares al “preferiría no hacerlo” del escribano Bartleby.

Búsqueda de Ventaja: picaresca y resistencia laboral

La epidemia de mobbing no hace sino reflejar otro aspecto de la derrota popular. La vieja cultura obrera dotaba al aprendiz, mucho antes de su primer día de trabajo, de una sabiduría de resistencia que se manifestaba en multiplicidad de conductas y actitudes integradas en una cultura de “sabotaje benévolo” a la máxima producción posible. Desde hacerse el tonto en el aprendizaje de las tareas concretas, a trabajar lento y “sin agotarse”, o racanear tiempo de presencia en el tajo con fugas por el taller o escondites en el baño, todo valía para romper “la cadena” de producción. Resistencias a la disciplina laboral que incluía bromas sangrientas a los trepas, boicots o violencia contra los pelotas del jefe, marcas de territorios reservados al colectivo saboteador que hacía caer tuercas o martillos desde las alturas cuando el ingeniero visitaba el taller.

Rutinas de resistencias que de alguna forma sedimentaban en una memoria colectiva que articulaba grupos amistosos fuera del tiempo de trabajo, basados en el machismo y los gustos de necesidad^{1 2} que continuaban el discurso fabril en la barriada obrera —el esquirolo y su familia tenía pocos lugares donde tomar un

^{1 2}Bourdieu P en Cuestiones de Sociología Istmo Madrid 2000 describe muy bien ese proceso con el intraducible juego de palabras *classement, déclassement, reclassement*.



vino sin ser insultado— que totalizaba una cultura, —con sus ritos y sus mitos—, envolvente para toda el vecindario e invisible al extraño.¹³

Frente a ella la cultura empresarial siempre intentó romper esa identidad colectiva, individualizando la producción y escindiendo los colectivos en buenos y malos trabajadores, cronometrando las tareas y dando rangos o salarios diferentes a cada productor y dispersando el hábitat obreros en la organización científica del trabajo de orientación Taylorista. O más ambicioso aún tratando de crear con el modelo Tayotista una cultura interclasista alternativa, que substituyese la memoria de resistencia obrera, por una ideología de la colaboración colectiva en la empresa, los gustos de pretensión y el orgullo de pertenencia a la misma compañía durante varias generaciones con tradiciones de lealtad casi feudal a la “casa”.

La nueva situación del trabajo precario y discontinuo, ha dejado obsoletas esas luchas. Hoy, la relación laboral es de nuevo un contrato individual, cercano a la vieja relación artesanal y por ello las vivencias de sufrimiento en el trabajo se enmarcan en lo subjetivo, en los azares de una mala relación con un mal jefe, que nada tiene que ver con la necesidad colectiva de vender la vida, eso que fluía cuando en la infancia no se sabía de días negros o rojos del calendario, como tiempo de trabajo, eso que tarda en pasar por el reloj de la oficina y que se anticipa en el tiempo de ocio.

El manual asturiano para detectar mobbing enfatiza esa individuación de la relación “el acoso es siempre una situación provocada intencionalmente y premeditada. El autor del

acoso quiere dañar y la víctima lo sabe”... “En ocasiones puede ser absolutamente sutil, pero no por ello menos intenso ni dañino para la víctima”. Sutileza remarcada porque “la intencionalidad no se evidencia en ninguno de los actos integrantes de esa conducta y solo es detectable mediante el análisis global de la misma”.

Una de las constantes en las modernas descripciones del mal es el haber prescindido de la figura de un agente sádico en su génesis. Es un tópico aceptado que cuando se escucha la subjetividad del monstruo nazi, incluso poco antes de su ajusticiamiento, solo rememora recuerdos de un burócrata atareado en hacer llegar puntuales los trenes al campo de exterminio¹⁴. Cuando Fanon¹⁵ “trata” los trastornos de los torturadores del ejército Francés en Argelia, encuentra la misma figura impersonal y burocrática: el trabajo de golpear o quemar con electricidad los testículos de los independistas cansa, y lejos de gozarse en la tarea, el pobre torturador que “consiente” en su tarea, también padece de estrés y fatiga laboral. Paradojas de la malaria postmoderna, que hace reaparecer al sádico en la cotidianidad, habitando en la intimidad del hogar de los mil maltratos a mujeres o niños y en los acosos del trabajo. Parece que el hogar y el taller son los escondites donde el antiguo deseo de lucro se transforma en el deseo de obtener un plusvalor de gozo en el dolor de sus esposas, hijas o subordinados.

La figura del acosador laboral es descrita por Hirigoyen¹⁶ en su trabajo sobre el mobbing como la de un sicótico, como un perverso que proyecta sus necesidades persecutorias en las figuras cercanas de su entorno laboral.

¹³ Rubén Vega en varias obras sobre historia del movimiento obrero asturiano ha desarrollado una convincente descripción de ese mundo de la vida obrera que va mucho más allá de la fábrica.

¹⁴ La experiencia de A. Arent que asiste al juicio y la ejecución de Eichmann en Israel es la generadora de ese tópico sobre la banalidad del mal.

¹⁵ Fanon F: Los condenados de la tierra FCE Buenos Aires 1963 En el prólogo de la obra Sartre denuncia brillantemente la colaboración psiquiátrica con el colonialismo afirmando “Francia fue el nombre de una nación quizás empieza a ser el nombre de una neurosis”.

¹⁶ Irigoyen M.F.: El acoso moral en el trabajo Paidós Barcelona 2001.



Si la figura del mal presidiendo los restos de la sagrada familia nos choca, en lo laboral la extrañeza ante el sadismo del jefe, desaparece cuando comprobamos que todo es una fábula, que el mobbing es la caricatura del viejo malestar laboral tradicional, de un relato psiquiatrizado de las clásicas formas de fatiga o estrés laboral descontextualizado de cualquier análisis colectivo.

La descripción del Acoso Laboral se estructura en el manual asturiano ya citado en cinco epígrafes: “ataques verbales”, “desacreditación profesional”, “aislamiento social”, “ataques personales”, “sobrecargar de trabajo, encomendar tareas rutinarias por encima o por debajo de sus posibilidades, asignar objetivos o proyectos inalcanzables”, “violencia física: gritos, amenazas, invasión de la vida privada”. Todos estos “síntomas” lejos de reflejar una patología de maltrato cercano a las vejaciones de Justine, describen y concretan rutinas cotidianas que casi ningún trabajador ha dejado de sufrir a lo largo de su vida laboral (la violencia se refiere por ejemplo a no tener en cuenta problemas físicos o de salud) y que aparecen casi literalmente reflejadas en un texto de 1950 de Bonaffé sobre la fatiga laboral de las telefonistas que también acusaban a sus supervisoras de malevolencia personal y sobrecarga laboral “hasta hacerlas reventar”. Etiquetar ese sufrimiento como excepcional y enmarcarlo en una interrelación basada en las pasiones íntimas, supone un relato demagógico que presupone la situación laboral normal como un contexto aconflictivo de relaciones racionales en el que la habitual mala relación con el que nos mandase transforma en lo excepcional y el Mal Capataz de siempre es psicopatologizado bajo la figura Mediocre Inoperante Activo (inevitable acróstico de MIA)¹⁷.

Respecto a los síntomas del Acoso Laboral encontramos algunas figuras psicopatológicas conocidas en la exploración de los Trastornos

Disociativos. “Síndrome de estrés postraumático”, “Síndrome de estrés por coacción continua”, “Síndrome de fatiga crónica”, son las tres agrupaciones sindromicas que sintetizan los trastorno de memoria, la irritabilidad, las crisis nerviosas, el Breakdown, el daño en las relaciones interpersonales y la vida social” que la malaria laboral produjo siempre en los trabajadores y que fueron interpretados con acierto por la psiquiatría dinámica en torno a la Ventaja con el Síntoma.

Ventaja inconsciente aunque voluntaria, en los Síndromes Neurasténicos, o ventaja voluntaria y consciente en la simulación Sinistrosica que debe valorarse en su analogía con los síntomas histéricos respecto al feminismo inconsciente: como una protesta incoherente, pero en el fondo justa contra lo insoportable de la cotidianidad obrera.

El viejo sueño del higienismo medico pedagógico de colonizar a la clase peligrosa integrándola a los valores liberales fuera del taller, mediante el familiarismo, tiene su triunfo definitivo en ese psicologuismo de empresa que naturaliza el obedecer. Las habilidades para sobrevivir al trabajo que antaño se aprendían en la escuela para trasladarlas luego contra el capataz —picarecas para invisibilizarse a la mirada del maestro, fugarse de clase, crear redes de compañeros para copiar los exámenes o falsificar las notas— se ven hoy substituidas por una subjetividad que prima la autoexplotación por identificación con el éxito o el fracaso empresarial, y la buena comunicación o la habilidad para negociar conflictos que obviamente suponen el respeto al contrato y al poder patronal.

El proceso de transformar la vida en trabajo exige una continua represión que la monotonía de las modernas cadenas o el trabajo comercial transforma en sobre represión: en un tiempo

¹⁷ González Rivera J.L.: El trastorno por mediocridad inoperante activa. (Síndrome MIA) Psiquis Madrid ,229-231.



que no pasa y que más que fatigar el cuerpo arruina el carácter. La des-localización geográfica convierte al trabajador de montajes en una especie trashumante sin vínculos estables al barrio o a compañeros, que vive lejos de la familia en un lugar en ninguna parte.

Por ello la teoría del acoso laboral supone una forma de subjetivización de esas condiciones reales que se complementa a la perfección con esa individuación forzada del trabajo: si el trabajo me altera y “estoy cansado, con dolores múltiples o pérdida de memoria...”, “en el poco tiempo que estoy en casa no me quito de la cabeza los problemas, el trabajo acaba siendo una forma de posesión peor que la diabólica”, lejos de buscar acciones colectivas que transformen el tormento o buscar al menos palabras de exorcismo para maldecir al amo, debo encontrar un psiquiatra que me ayude a detectar y combatir al responsable de mi estrés laboral.

Lo falso e idiota de un supuesto síndrome psiquiátrico como el mobbing, la simplicidad de su deconstrucción, no supone en absoluto su ineficacia para transformar radicalmente la realidad. Foucault nos recuerda como la absurda campaña sobre el daño corporal por la masturbación infantil¹⁸, generó una amplia variedad de disciplinas para vigilar la intimidad del niño que prácticamente recrearon el concepto de la infancia y su psicopedagogía desde la visión de una niñez frágil y necesitada de tutela.

La psiquiatrización de la vida laboral parece hoy un movimiento similar: el trabajo es un lugar estresante desde el que llegan enfermos y a donde no se pueden enviar pacientes rehabilitados. En nuestro tiempo, el dolor por el daño a la vida ocasionado por el trabajo ha hecho abandonar cualquier esperanza de “realización en el trabajo”. Hacía el Trabajo ya no se canalizan las viejas luchas, ni se sueña con “otro tra-

bajo” en una empresa autogestionada, sino que se consiente en sufrir mientras por doquier se aspira a la jubilación anticipada o a los periódicos consuelos en forma de baja laboral que el psiquiatra puede conceder.

Psiquiatrización de la Justicia Laboral: la genealogía de la transformación de los gremios *psi* de médicos de locos a gestores de todos los ámbitos de la cotidianidad se inició históricamente por la invasión de los foros de justicia. La campaña forense que afirma la capacidad siquiátrica para descubrir entre los criminales “locos que no parecen” e ilustrar en la audiencia sobre cuanto de loco o cuanto de malvado hay en un criminal marca la salida de los psiquiatras de sus manicomios para convertirse en higienistas que empiezan a influir en los más variados ámbitos del panóptico estatal y del poder pastoral. Tras el éxito de ese desembarco *psi* en el foro, todo el imaginario judicial-carcelario, queda monopolizado por una practica que transforma en psicólogo desde el juez al carcelero que ya no juzgan o encierran sino que interpretan la voluntariedad y el compromiso de la personalidad del delincuente en la consumación de sus maldades para dictar sentencias y evalúa su rehabilitación-peligrosidad para abrirle o cerrarle las puertas de la cárcel.

Y desde ese primer éxito psiquiatrizador, el siglo xx es la historia de cómo una practica *psi* con unos conocimientos mínimos logra una influencia absoluta en la gestión de la vida cotidiana. Desde la crianza a la vejez, desde el sexo a la comida, desde la gestión de los vicios(bulimia, ludopatía, alcoholismo) a la buena muerte siempre hay un *psi* que enseña como hacerlo.

La psiquiatrización de lo laboral tuvo los mismos inicios que la campaña forense de principios del siglo xx, con las peritaciones e informes

¹⁸ El texto de Tissot S. M. El Onanismo Asociación Española de Neuropsiquiatría Historia N 14 Madrid 2002 es un texto imprescindible sobre la imbecilidad siquiátrica creadora de unos contextos de evidencia general sobre la necesidad de proteger a la población de una plaga inexistente.



psiquiátricos para jubilaciones anticipadas que en algunos lugares como Asturias permitieron dismantlar toda la industria tradicional convirtiéndola en una región de un millón de habitantes sin apenas resistencias y con unas tasas de prejubilación brutales. En Asturias no hay mineros mayores de 40 años, ni metalúrgicos mayores de 45, ni empleados de banca mayores de 50. En el proceso de cierre de empresas el ¡Doctor, jubíleme! fue el clamor general y la petición habitualmente atendida con informes psiquiátricos sobre procesos depresivos que unidos a otras patologías logro convertir la vieja clase obrera asturiana al rentismo. La percepción de ese poder psiquiátrico para solucionar conflictos que antaño se resolvían con la acción colectiva, que la solución no es la revolución sino la jubilación y la resignación, parece que ha transformado radicalmente el imaginario obrero que admite su indefensión y busca en la protección psiquiátrica la solución a sus males de persecución laboral y de “no valer para el trabajo” .

El consenso social para hacer de los Centros de Salud Mental un lugar donde se celebra la ceremonia de etiquetar como enfermedad y evaluar como invalidez laboral las difusas quejas que recibimos, repite la mentira de capacitar al psiquiatra para otorgar un diploma que permitía abortar (por alto riesgo psiquiátrico para la embarazada) en lugar de legislar de forma clara prohibiendo o liberalizando.

Dos casos “clínicos” de trabajadores de sanidad pueden ilustrar el proceso de psiquiatrización que hoy inunda los centros de salud mental de nuevos casos e impide la salida al mundo del trabajo de los “viejos” pacientes.

Ezequiel. Se trata de un usuario que acude en el año 2002 a un centro de salud mental de Gijón por sufrir un cuadro mixto de ansiedad depresión con agravamiento de problemas dermatológicos, secundarios a una situación de conflicto laboral en el servicio de mantenimiento en el Hospital del In salud donde trabaja. Tras

un breve informe en ese sentido que es exigido por el usuario, la implicación del psiquiatra en un conflicto de versiones entre el trabajador y algunos compañeros que alegan un proceso de mobbing de sus jefes resulta inevitable.

Ezequiel ha sufrido un expediente disciplinario por parte del Servicio de Inspección Sanitaria del Gobierno Asturiano. La acusación central de ese expediente que el paciente aporta para su historial clínico como en medicina la analítica dice lo siguiente:

“el día... en los Talleres de Mantenimiento fue requerido por el Jefe de Mantenimiento del Hospital para que sustituyera el bombin de la cerradura del armario donde guarda la herramienta ante lo cual Ezequiel de forma violenta, partió contra el suelo una tabla de madera arrojando los trozos de la misma y algunos perfiles metálicos a los pies del mencionado Jefe de Grupo, cogiendo a continuación del citado armario un cuchillo en actitud amenazante”.

El consultante niega los hechos y afirma la existencia de una situación de persecución laboral aportando dos pruebas de la misma en forma de escritos colectivos de algunos compañeros de trabajo. Uno de ellos afirma “los trabajadores de mantenimiento del Hospital de Cabueñes abajo firmantes afirmamos que D. Ezequiel, mecánico de mantenimiento desde hace doce años, jamás mantuvo ninguna actitud violenta u hostil hacia ningún compañero o jefe, sino todo lo contrario una persona equilibrada, amable y trabajador”.

Otro documento más general y con una veintena de firmas afirma: “los trabajadores de mantenimiento nos vemos en la obligación de denunciar la situación de indefensión en que nos encontramos por el maltrato recibido por parte del Jefe de Grupo...”

Si a la larga lista de humillaciones, descalificaciones y desprecios y otras provocaciones vividas entre otros por... (figuran cuatro



nombres) unimos la decisión de D..... renunciando voluntariamente a la relación laboral como consecuencia directa del desamparo ante tales abusos de autoridad, convendremos todos en reconocer la veracidad y gravedad de lo denunciado. Es un daño, el originado durante estos años, sostenido argumentalmente por quien en ultima instancia establece los objetivos del servicio D. que en repetidas ocasiones vierte juicios de valor sobre la valía de los profesionales a su cargo, siempre como defensa propia, menoscabando sin reparo alguno la autoestima de los mismos.

Entre ambos jefes se articula por tanto, no cabe duda la agresión para obtener como ultimo rendimiento el sometimiento a una jerarquía deslegitimizada ante todo el colectivo de talleres.

La versión contraria del equipo directivo del taller califica la situación de “insubordinación colectiva, considerando que se usa el argumento del acoso de los argumentos principales de presión, cuando el en definitiva lo que no se acepta es el más elemental control, tanto del trabajo como de la asistencia al mismo”.

Con cierta justicia visto lo subjetivado del diálogo sobre el daño subjetivo a “la autoestima” y la respuesta a “la insubordinación”, al juez instructor del expediente se le ocurre naturalmente “solicitar al psiquiatra Guillermo Rendueles del CSM IV informe actualizado sobre la situación clínica de D. Ezequiel, especificando sobre la existencia o no de antecedentes psiquiátricos, la etiopatogenia de su padecimiento, la terapéutica seguida y sus resultados, así como el pronóstico clínico(folio 44)”.

Ezequiel trae a mi consulta como prueba de la objetividad de lo real de la persecución la carta de dimisión de otro trabajador de su servicio al Jefe de ese departamento:

“Quiero renunciar a través de este escrito, a mi actual contrato, debido a los problemas que desde hace tiempo vengo padeciendo, deri-

vados de las actitudes hostiles hacia mi persona del Jefe de Grupo de Mecánicos. Situación que a pesar de haber sido comunicada puntualmente, tanto al jefe de servicio, como al Servicio de Prevención y que en diferentes ocasiones me llevó a situaciones de baja laboral, continúa en la misma tónica, resultándome imposible seguir trabajando en estas condiciones ya que estoy **poniendo en riesgo mi salud.**”

El largo proceso que enfrenta las versiones subjetivas de daño psíquico o imposibilidad de disciplina laboral no parece tener otra solución que esa petición de informe psiquiátrico que el instructor de la causa me pide. Aunque dicho informe etiqueta el caso de Ezequiel como una Reacción Adaptativa Depresiva eso permite una salida a gusto de todos, en forma de una larga baja laboral y una posible invalidez (aceptada como un premio por el interesado) que resuelva con la separación, el conflicto de una pareja tan mal avenida. Solución que muestra la fragilidad de los contendientes en el conflicto laboral postmoderno que convierte en comedias de enredo los viejos dramas de antaño (la chispa del motín eran antaño situaciones como las de Ezequiel) y bien esta que en cúmulo de despropósitos los psiquiatras añadamos la nuestra, a esos juegos de mentiras.

FERNANDO se trata de un paciente de 32 años con diagnostico de déficit cognitivo leve injertado en una Psicosis Maniaco Depresiva Tipo Bipolar que había tenido en su debut un curso muy tormentoso con varios ingresos hospitalarios debidos en parte a la tendencia abandónica de Fernando, que no “veía futuro” fugándose de su casa y no cumpliendo tratamiento. En los últimos tres años el cuadro aparecía compensado y estable con mínimos cambios de tratamiento. A tan buena evolución había contribuido su trabajo como celador en el Hospital Central de Asturias que le permitía un proyecto vital normalizado: “con lo que gano, ya puedo pensar en echar moza para marchar de casa” nos comentaba en las ultimas consultas.



Parecía haberse cumplido en Fernando una de las evoluciones que desde la reforma siquiátrica habíamos previsto como paradigmáticas. Frente a las viejas biografías siquiátricas condenadas al manicomio, marginadas del trabajo y en dependencia de la benevolencia familiar, la mejora del tratamiento psiquiátrico y la acogida laboral y comunitaria a los pacientes por la “sociedad”, permitiría normalizarlos para que llevasen una vida autónoma.

Todo ese supuesto en el caso de Fernando se demuestra falso al ser descalificado y propuesto para despido tanto por sus superiores jerárquicos en el trabajo como por sus compañeros dominados por una lógica presidida por “las heladas aguas del calculo egoísta” que pesan y miden los rendimientos laborales de Fernando en comparación con la norma, concluyendo en pedir su exclusión.

Fernando acude a consulta desconsolado, porque ha recibido una carta de la Dirección de Personal del hospital al que pertenece que le acucia a aportar alegaciones contra los informes que le han hecho llegar los encargados del Servicio de Lavandería donde trabaja y que literalmente dice respecto a Fernando y otro desventurado “creemos que no reúnen las condiciones necesarias para desarrollar el trabajo en la Lavandería. Aunque pone buena voluntad, su capacidad física y mental no le permite ejecutar las órdenes satisfactoriamente. Físicamente, hay puestos en que cualquier compañero trabaja el triple que ellos, tal es el caso de sacos, mientras que ellos depositan tres sacos en la cinta su compañero deposita diez.

Mentalmente, cuando se les encomienda una labor, o no la entienden o si la entienden al cabo de un breve intervalo de tiempo se les olvida, transcurrido el cual hacen todo lo contrario, no por desobediencia, sino por falta de concentración (están en Babia).

Aquellos puestos en que además de un esfuerzo físico se requiere el manejo de una maquina, no lo pueden ejecutar por su manifiesta incapacidad. Sus limitaciones hacen que el trabajo que ellos deberían realizar recaiga sobre el compañero asignado (normalmente los celadores trabajan en pareja), lo cual genera mal ambiente y rechazo hacia ellos...” Efectivamente existe otro informe del Jefe de Lavandería acompañado de testimonios de trabajadores donde se afirma “Que ninguno de los dos está capacitado para trabajar en la lavandería ya que su manifiesta incapacidad no solo es causa de una merma en la producción sino que genera desigualdad, tensiones y mal ambiente entre todos los compañeros afectados... En el caso de Fernando... una vez finalizado su contratación actual por tareas, no debería ser contratado nunca más para Lavandería”.

Actualmente Fernando esta de baja laboral y ese nunca más con que termina el informe indica a las claras su exclusión y como él, de la casi totalidad de pacientes psiquiátricos para “rendir” e integrarse en las cadenas de producción normal. Con ello su destino al trabajo protegido en talleres que recreen en otro lugar la laborterapia manicomial o a la invalidez escasamente pensionada esta sellado para siempre.

Desechos Industriales Postmodernos: la definición de Freud de normalidad “alguien capaz de amar y trabajar con satisfacción” parece condenar a la anormalidad a la mayoría de la población postmoderna. Los amores sucesivos parecen complementarse con los trabajos intermitentes y precarios. O peor aún como dice un interesante pensador turinés¹⁹ la fabrica post fordista se parece cada día más a una institución total, una institución que por producir “just in time”, por no almacenar sino producir lo que el caos mercantil determina exige una disponibilidad y una entrega absoluta del trabajador a la producción como antaño exigía el pacto mefistofélico.

¹⁹Revelli M.: la fábrica postfordista se transforma en institución total. Contrapoder Madrid 1999.



Por otro lado los lugares donde antaño se originaba la agregación colectiva, donde se generaba la identidad popular se han ido destruyendo. El trabajo precario crea un nuevo estatuto de trashumancia de los trabajadores que deben viajar a donde sus compañías los envíen. Con ello el trabajo se transforma en unas tareas exigentes e inestables que exigen una movilización total de las poblaciones que obviamente genera un malestar que por ser vivido en lo íntimo termina necesariamente en el psiquiatra.

Aquella imagen de la película *Locos a Desatar* en la que un paciente psiquiátrico era acogido por los trabajadores o los sindicatos es una fantasía a olvidar en post modernidad

como la historia de Fernando ejemplifica. La necesidad de supervivencia exige pedir subsidios y pensiones para todos pero, la necesidad de un subsidio como derecho de renta universal independiente del salario no debe ocultar como ello reduce la sociabilidad de quien lo recibe y lo conduce a la marginalidad.

Una sociedad que me da sin pedirme nada, mal puede incitarme a implicarme como ciudadano, simplemente me dice que no espera nada de mí, que soy uno más de los muchos desechos industriales de la postmodernidad en cuyo reciclaje, como no, deben intervenir esos especialistas en cualquier malestar llamados psiquiatras.



BIBLIOGRAFÍA

- Heidegger M. *La Pregunta por la cosa*. Memhis Buenos Aires, 1976.
- P. Virno: *Gramática de la multitud*. Traficantes de sueños Madrid, 2003.
- Pierre Bordieu. *Cultura y Política o La Huelga y la acción política*. Madrid Istmo 2001.
- Bordieu P. *La dominación machista*. Anagrama Barcelona, 2001.
- Baranov Vadimir: *El ganador se queda con todo*. En Diccionario de Vientos Galaxia Gutemberg. Barcelona, 2001.
- Rosa Bueno. *Relato de la vida obrera de Simone Weil*. Editorial La voz de los sin voz Madrid, 1998.
- Baron Duque M. y col: *La Espiral del Mobbing*. Papeles del Colegio de Psicólogos. 2003, 84: 71–82.
- Anderson J: *Informe sobre el acoso moral en el lugar de trabajo*. Parlamento Europeo A5 2001.
- Bourdieu P. *Cuestiones de Sociología*. Istmo Madrid, 2000.
- Fanon. F: *Los condenados de la tierra*. FCE. Buenos Aires, 1963.
- Irigoyen M.F.: *El acoso moral en el trabajo*. Paidós Barcelona, 2001.
- González Rivera J.L.: El trastorno por mediocridad inoperante activa. (Síndrome MIA) *Psiquis* Madrid 18, 229–231.
- Tissot S. M. *El Onanismo*. Asociación Española de Neuropsiquiatría Historia N 14 Madrid, 2002.
- Revelli M.: *La fábrica postfordista se transforma en institución total*. Contrapoder, Madrid, 1999.