

GASLIGHTING ORGANIZACIONAL: UNA PUERTA ABIERTA AL SUICIDIO LABORAL. PERSPECTIVAS ÉTICO-POLÍTICAS

ORGANIZATIONAL GASLIGHTING: AN OPEN DOOR TO WORKPLACE SUICIDE. ETHICAL-POLITICAL PERSPECTIVES

Beatriz Cristina Rodríguez Pérez

Universidad de Deusto, Bilbao, España

beatrizcristina.r@opendeusto.es

Recibido: septiembre de 2024

Aceptado: octubre de 2024

Palabras clave: Gaslighting, gaslighting organizacional, suicidio laboral, biopoder, racionalidad instrumental
Keywords: Gaslighting, organizational gaslighting, workplace suicide, biopower, instrumental rationality

Resumen: La presente investigación que abordamos en este artículo trata de descubrir qué es el gaslighting organizacional, dando un paso más allá a la hora de establecer si existe alguna vinculación del gaslighting organizacional con el suicidio laboral. Nos encontramos ante un fenómeno cuyo análisis hunde sus raíces filosóficas en el marco de la ética aplicada y en la biopolítica, desplegando diferentes interrogantes que remiten a la manipulación, la socavación de la autonomía moral del individuo, así como al desarrollo de dinámicas de control y dominio en el seno de las organizaciones.

Abstract: Therefore, this article presents the research carried out to try to discover what organizational gaslighting is. Furthermore, we go one step further: we analyze the possible link between organizational gaslighting and workplace suicide. This phenomenon, whose analysis has its philosophical roots in the framework of practical ethics and biopolitics, unfolding different questions that refer to manipulation, the undermining of the moral autonomy of the individual, as well as the development of dynamics of control and dominance within organizations.

1. Introducción

Diversas han sido las disciplinas que se han interesado por el constructo del *gaslighting* y aunque todas ellas son coincidentes en apuntar al lugar de trabajo como uno de los entornos propicios para que exista *gaslighting*, sobre todo por sus conocidas relaciones de poder, prácticamente no existen estudios al respecto de la temática mencionada.

Para ello, y bajo la hipótesis de que el *gaslighting* organizacional no son meros hechos aislados, sino un método arraigado en algunas organizaciones, que puede incluso provocar la muerte de las personas trabajadoras, se analizan dos de los suicidios acontecidos en la empresa francesa Renault y, por metodología comparativa, se relacionan con el caso de la empresa española Aldi y el suicidio del Sr. Bedia. Este último será el único caso reconocido por la justicia española como **accidente laboral** de los 4.003 suicidios acontecidos en España en el año 2021.

Dicha muestra no pretende acometer la prevalencia del método de *gaslighting* organizacional en todos los casos de suicidio laboral, dado que es una investigación exploratoria sobre un aspecto poco investigado del mismo, pero sí confirma en los casos de estudio, la utilización del método *Gaslighting*, reflejando un muestreo suficiente para concluir el concepto de *Gaslighting* Organizacional y alertar a la reflexión, a la revisión y a la investigación a nuestros gobernantes y a la comunidad científica en general de los graves perjuicios que ocasiona el ejercicio del *gaslighting* sobre las personas trabajadoras, que en ocasiones las lleva al trágico momento de quitarse la vida.

2. El *gaslighting*, su origen y estudio

El más primitivo origen del término *gaslighting* nace de la mano del dramaturgo británico Patrick Hamilton cuando, en 1938, publica la obra de teatro *Gas Light* (luz de gas). Hamilton viene a poner de manifiesto hechos peculiares de la época que acontecen dentro del contexto de una relación íntima de pareja. Así, la citada obra sostiene que el esposo busca intencionalmente hacer parecer loca a su esposa, para obtener un beneficio económico de ella. Debemos trasladarnos en el tiempo para entender los términos, loca o pérdida de la cordura, términos estos actualmente desterrados por las disciplinas de la psiquiatría y la psicología y que remiten a ciertas enfermedades mentales. La obra de Hamilton, con mismo título, fue llevada al cine en una primera versión inglesa en el año 1940, para posteriormente, en el año 1944, realizar una adaptación al cine americano de mayor calado internacional.

El concepto de *gaslighting* nace de esta realidad tan bien plasmada en la obra de Hamilton, en el momento en el que la investigación de los psiquiatras Barton & Whitehead, en 1969, la incluye, implícitamente, en el título de la misma "*El fenómeno de luz de Gas*". Ciertamente es que algunas autoras de libros de autoayuda habrían querido apropiarse del concepto, pero los citados psiquiatras concluyen en su estudio, tras varios casos exploratorios que el *gaslighting* es una forma de abuso que lleva a la hospitalización psiquiátrica involuntaria de personas sanas mentalmente (ingresadas por psicopatologías graves) por parte de sus familiares directos, señalando que siempre parece existir

un propósito de interés personal en dicha actuación (Barton & Whitehead, 1969, p.1258). Así pues, se confirma académicamente la autoría del concepto de *gaslighting* a Barton & Whitehead.

Más tarde, y también desde el campo de la psiquiatría, concretamente en 1981, los estudios de Calef & Weinshel ya nos hablan de las consecuencias clínicas que sufren las personas que son sometidas al fenómeno de *gaslighting*, demostrando que “estas personas son más propensas a la esquizofrenia” (Calef & Weinshel, 1981, p. 61) síndrome psiquiátrico caracterizado por síntomas psicóticos de alucinaciones, delirios y lenguaje desorganizado, según definición del DMS5¹, la llamada Biblia de los profesionales de la psiquiatría y la psicología. Los citados psiquiatras también se refieren a la codicia observada por parte de los que ejercen el *gaslighting*, al igual que los psiquiatras anteriormente citados (Calef & Weinshel, 1981, pp. 63-64).

Pero ha sido el área de conocimiento de la psicología quien ha dedicado más estudios a este fenómeno del *gaslighting* y que según Galán J & Figueroa, 2017; Sarki, 2017; Petric, 2018; Cabero, 2023, concuerdan en definir como un abuso psicológico en la que una persona o entidad, para ganar más poder, hace que una víctima cuestione su realidad destruyéndola y atacando su salud mental. Para la esfera académica de la psicología, los medios que utiliza la persona o entidad que ejerce *gaslighting* (*gaslighter*) hacia su víctima, se concretan en una comunicación confusa (amor/reproche), actos hostiles, silencios, quejas, bromas hirientes,

1 DSM5 Manual de diagnóstico y estadístico de enfermedades mentales de la Asociación de psiquiatría estadounidense.

intimidaciones, amenazas, coacciones y humillaciones que terminan por provocar en la víctima problemas psicosomáticos y psicológicos de gran calado, llegando en ocasiones hasta desear quitarse la vida.

Hernández² et al., 2014, en su trabajo doctrinal “El maltrato psicológico. Causas, consecuencias y criterios jurisprudenciales. El problema probatorio”, desde una visión que conjuga la psicología y el derecho, también se suman a esta última afirmación en cuanto a las afecciones que provoca el ejercicio del *gaslighting*. Para ellos, el *gaslighting* es una forma de violencia psicológica consistente en inyectar en la víctima un estado de desorientación crónica mediante comportamientos de emboscada (Hernández et al., 2014, p. 33). Los citados autores centran el *gaslighting* como un comportamiento de género y dentro de las relaciones personales, “una violencia tangible, pero paradójicamente invisible” (Hernández et al., 2014, p. 33).

Aunque los estudios existentes en este campo de la psicología profundizan en las relaciones de índole privada e íntima, como las relaciones de pareja, se señala a otros entornos, como la escuela o el mundo laboral, como entornos también propensos al florecimiento del *gaslighting*, dado que, como venimos señalando, el *gaslighting* se produce en las relaciones de dependencia emocional y de poder. Y si hablamos de poder, no podemos dejar de mencionar al universo político, el cual también dio luz a este fenómeno a través

2 Carmelo Hernández Ramos, Magistrado del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Doctor en Derecho. Ostenta la Cruz de Honor de San Raimundo de Peñafort y es uno de los principales impulsores del I+D en la modernización y eficacia de la justicia española.

de la obra *Gaslighting América* de la asesora política Carpenter³ (2018). Carpenter, desde su sufrimiento personal como víctima de gaslighting, marca la fórmula infalible de Trump calificándolo de *gaslighter* total y analiza cómo este fenómeno se fue desarrollando con el presidente Nixon, ganó fuerza con Bill Clinton y explotó bajo el mandato de Trump.

Más allá de este ejemplo de vida extraído del ámbito político, la filosofía tampoco se ha quedado indiferente ante este fenómeno (incluso parece tendencia en las últimas décadas). Autores como, Abramson, 2014; Adkins, 2019; Podosky, 2020; Ruíz, 2020; Spear, 2020, ahondan, entre otros, en el papel de la manipulación del *gaslighting*, en los factores que lo provocan, en sus efectos epistémicos y hasta en el orden lingüístico de la comunicación empleada por los *gaslighter*. Pero aunque el interés de estas investigaciones mencionadas está centrado también en las relaciones personales de naturaleza íntima o familiar, subyace en estos trabajos un trasfondo que invita a tener muy en cuenta, el despliegue de estrategias de poder desarrollados por Foucault (biopolítica) o Agamben (nuda vida). Asimismo, las reflexiones críticas sobre racionalidad instrumental, desarrolladas por Horkheimer y Adorno, proporcionan el pilar ético reflexivo de este artículo, desvelando diferentes cuestionamientos que señalan di-

3 Amanda Carpenter sufrió una campaña de desprestigio, en las primarias republicanas de 2016. Una experiencia traumática, que ella misma señaló como *gaslighting*: mentiras y manipulaciones que la acusaban de tener una relación extramatrimonial con el rival de Trump. Carpenter, sostiene en su libro que Trump miente de una manera metódica diseñada para mantener la lealtad de la base republicana, desequilibrar a los demócratas y manipular a los medios.

rectamente a la violación de la autonomía individual, al abuso de poder, la manipulación, y el soslayo del bienestar emocional de la víctima, y que abordaremos en el marco filosófico y *ético* político de este estudio con mayor detalle.

Y si, hasta aquí, todas las investigaciones objeto de estudio van apuntando de forma directa o indirecta a los entornos laborales, como entornos propicios para ejercer el gaslighting, y no encontrando prácticamente ningún estudio relevante en el campo de la sociología, con la única excepción del publicado por la Doctora Sweet, parece lógica la afirmación que ella misma realiza en su publicación, *The sociology of gaslighting*, donde expone que, a pesar de la popularidad del término gaslighting, “los sociólogos lo han ignorado y han dejado que los psicólogos teoricen sobre él” (Sweet P. L, 2019, p.1). El gaslighting, para Sweet, es principalmente un fenómeno sociológico más que psicológico, y a pesar de que su estudio está muy centrado en las relaciones de pareja, concluye que “el gaslighting tiene consecuencias cuando se dan situaciones de desigualdades estructurales e institucionales capaces de manipular las realidades de las víctimas” (Sweet P. L, 2019, p.1) señalando, por lo tanto, de manera clara a la escala de poderes que se suceden en las estructuras organizacionales de una empresa.

En resumen y atendiendo a lo que se desprende del estado de la cuestión expuesto, podemos afirmar que el *gaslighting* es un proceso de manipulación psicológica, invisible pero tangible, que se produce de forma gradual y reiterativa, y que es ejecutado siempre por una persona o entidad que ejerce el control del poder sobre otra persona para obtener un beneficio,

provocando, sobre la víctima que lo padece importantes trastornos a nivel mental que en ocasiones derivan en ideas autolíticas letales.

3. Marco filosófico: ético-político

Como señalábamos al comienzo de este artículo, el estudio del *gaslighting* presenta una fenomenología cuyo análisis remite al marco filosófico de la ética aplicada, sin olvidar el trasfondo reflexivo de la teoría crítica (a través de la crítica de la racionalidad instrumental) así como otras tematizaciones que abordan las relaciones de poder o la biopolítica. Cuestiones como la manipulación, el abuso de poder y la violación de las determinaciones morales constitutivas del ser humano, como su autonomía individual, o el respeto entre individuos, base de la igualdad en la esfera intersubjetiva, configuran el trasfondo ético-político y, en general, filosófico que preside este estudio.

Desde una perspectiva genética e histórica podemos sostener que las éticas aplicadas nacieron por imperativo de la realidad social que necesitaba respuestas interdisciplinarias en sociedades pluralistas. Hoy, entrados ya en el Tercer Milenio, constituyen una realidad y una forma de actuar indeclinable porque no han nacido por requerimiento de una sola instancia sino por la demanda de esta realidad social. Ciudadanos, éticos, expertos y gobiernos se han incorporado a este debate de forma institucional, por ende, el terreno de las organizaciones empresariales, como no podía ser de otra manera, ha visto un camino fructífero a este enfoque práctico de la ética.

Así, la confianza se ha convertido, de manera explícita, en un gran valor intangible empresarial hoy en día al alza, donde la reputación organizacional marca el camino de las empresas más admiradas por los consumidores que en paralelo son las que obtienen mayor rentabilidad, demostrando así que ética y empresa pueden nacer de la mano. Escandalosos casos como los de Enron o Worldcom⁴ no han hecho sino recordar la necesidad de ganar esa confianza a través de la reputación organizacional de cara a todos los *stakeholders* y a la sociedad en general. Por lo tanto, para lograr beneficios empresariales no es necesario abandonar la ética sino que, por el contrario, es necesario que la alta dirección de las organizaciones, a través de su cultura organizacional, marque normas, valores y conductas éticas ejemplarizantes, consolidando con ello otra manera de SER. El fenómeno del *gaslighting*, en particular el análisis de su realidad, no puede perder de vista nunca esta perspectiva ética y obliga a éticos, gobiernos, instituciones, ciudadanos, organizaciones y expertos a dar respuesta y poner en marcha soluciones a una problemática de salud, en ocasiones letales, para las personas trabajadoras en edad laboral, como es el caso que nos ocupa.

4 Dos de los mayores escándalos financieros, sin parangón en la historia reciente. Engaños contables, empresas maquilladas, nacidas solo con el único propósito de reportar grandes beneficios personales a sus directivos. Enron o Worldcom, acabaron en la quiebra causando un grave perjuicio económico para su accionariado y ocasionando la baja de un gran número de puestos de trabajo. Tras este escándalo financiero y sus sentencias correspondientes, en Estados Unidos y otros países se estableció, jurídicamente, que el auditor de las empresas debe ser independiente de su cliente, también se endurecieron los requisitos y las penas para este tipo de praxis.

Horkheimer y Adorno (2019) observan, a partir de Lukács, el proceso de cosificación progresiva que acontece en la historia humana, dando cuenta del fracaso de la razón ilustrada y del consiguiente triunfo de la razón subjetiva que, al absolutizarse, desencadena la irracionalidad. Observan que la cosificación del ser humano sucede tanto en las sociedades capitalistas como en las socialistas y esto les lleva a plantearse la hipótesis de que la causa de esta cosificación no reside tanto en la economía del capital como en la razón instrumental⁵ desarrollada desde la Ilustración. La razón del individuo se convierte en utensilio capaz de ser usado por todos los demás. Estamos ante una racionalidad instrumental, esto es, la razón considerada como un medio orientado a fines y las capacidades del individuo reducidas a meros valores de cambio.

De acuerdo con las reflexiones anteriores, entendemos el *gaslighting* como un ejemplo claro de racionalidad instrumental, ya que prioriza la eficiencia y el control por encima de otras consideraciones éticas. La distorsión de las relaciones entre los individuos, su cosificación, y el soslayo de la complejidad emocional y moral de las relaciones humanas son consecuencias directas de este fenómeno. En el *gaslighting*, como veremos en los casos reales que presentamos en este estudio, la persona que lo ejerce utiliza a la víctima como un medio para sus propios fines. En este proceso, el perpetrador manipula la percepción de la víctima, subordinan-

do su autonomía y su esfera subjetiva, a sus propios intereses olvidando el daño emocional y psicológico causado. El *gaslighting* erosiona la confianza y la autonomía de la víctima, a través de una manipulación calculada, lejos del respeto y de los valores éticos que sustentan y promueven el entendimiento mutuo y el diálogo establecido desde el respeto, bases fundamentales para una adecuada interacción ética. Supone, así, la antítesis de la racionalidad comunicativa que, expresada en términos habermasianos⁶, promueve el entendimiento mutuo y el diálogo.

Otro foco de análisis y reflexión destacado es el constituido por el estudio de las relaciones de poder y, en un sentido más extenso, la biopolítica. Los trabajos de Foucault, su concepción de biopoder, estudian las estrategias y técnicas que utilizan instituciones y gobiernos para regular la vida de los individuos. El despliegue de las formas de poder modernas no se ejerce solamente desde una posición de fuerza, sino a través de mecanismos de regulación y de gestión de las vidas de las personas en su esfera subjetiva. Desde esta perspectiva, podemos entender el *gaslighting* como una técnica de poder en la que se manipula las percepciones de la realidad, minando la autonomía psicológica y moral del individuo, en línea con las dinámicas de control sobre los cuerpos y las mentes que constituyen el núcleo técnico.

5 "El concepto de razón no excluía jamás a la razón subjetiva, sino que la consideraba una expresión limitada y parcial de una racionalidad abarcadora, vasta (...). El énfasis recaía más en los fines que en los medios". M. Horkheimer, *Crítica de la razón instrumental*. Buenos Aires, Sur, 1969 (p. 29).

6 "Pues la verdad consiste en la peculiar coacción que nos fuerza a un reconocimiento universal y sin coacciones; y este reconocimiento va ligado a una situación ideal del habla, lo que quiere decir: a una forma de vida en que sea posible un entendimiento universal y sin coacciones". J. Habermas, *Perfiles filosófico-políticos*. Madrid, Taurus, 2019 (p. 92).

En *Vigilar y castigar*, Michel Foucault estudia, a partir del modelo del panóptico⁷ modelo que atiende a una sociedad disciplinaria, así como los modelos de control en el que las personas se autorregulan porque se sienten vigiladas. También Foucault en *La Microfísica del poder* tematiza la idea de circulación del poder, esto es, su capilaridad a través de las diferentes relaciones sociales, en sus diferentes niveles y a través de prácticas cotidianas que impactan directamente en la percepción y las emociones de la víctima, como así hemos analizado que ocurre en los casos de estudio que presenta esta investigación.

Si en Foucault, el estudio del ejercicio del poder y sus dispositivos de control disciplinario constituyen el núcleo de muchos de sus trabajos más destacados, la manipulación de la realidad y de las condiciones de vida (incluyendo las laborales) de las personas es tematizada por el filósofo italiano Giorgio Agamben en obras como *Homo Sacer: El poder soberano y la nuda vida*. La reflexión sobre las condiciones de la vida humana despojada de sus derechos políticos, de su protección jurídica, reducida a la mera existencia biológica, es desarrollada en esta obra. El poder soberano, expone Agamben, tiene la capacidad de exclusión de ciertos individuos de la esfera pública (política) reducidos a una condición en la que su vida puede ser controlada sin consecuencias jurídicas al no estar protegidos por las leyes, esto es, al quedar despojados de su estatuto político. La nuda vida, según desarrolla Agam-

7 Tipo de arquitectura carcelaria ideada por el filósofo utilitarista Jeremy Bentham, a finales del siglo XVIII, cuyo objetivo era permitir a su guardián, desde una torre central, observar a todos los prisioneros en celdas individuales alrededor de la torre, sin que estos sepan si son observados.

ben, es esa figura que da cuenta de la posibilidad de muerte que tiene quien ha quedado fuera de la ley y al mismo tiempo es insacristificable:

La vida nuda, es decir, la vida a quien cualquiera puede dar muerte pero que es a la vez insacristificable del homo sacer, cuya función esencial en la política moderna hemos pretendido reivindicar. Una oscura figura del derecho romano arcaico, en que la vida humana se incluye en el orden jurídico únicamente bajo la forma de su exclusión (es decir la posibilidad absoluta de que cualquiera le mate. (Agamben, 2010, p. 18).

Poder y exclusión entran en juego en esta conceptualización de la nuda vida, a través de diversas estrategias, a saber: actuación del poder sobre la percepción de la realidad, despojo de la autonomía individual, entre otras técnicas en las que la idea de manipulación del poder sobre la vida humana constituye su nudo central. Como veremos en los ejemplos que describimos en nuestro estudio, una de las consecuencias del *gaslighting*, tras haber ejercido “una violencia tangible, pero paradójicamente invisible” (Hernández et al., 2014, p. 33) es el suicidio de la persona trabajadora, una vez despojada ya de su estatuto profesional y excluida de la dinámica ordinaria de la organización.

4. Estado de la cuestión desde la esfera del comportamiento y estructura organizacional

Como hemos comentado en la introducción, son conocidas las prácticas de poder en la esfera organizacional, principalmente en las organizaciones con estructuras muy jerarquizadas, donde el poder está concentrado principalmente en la cúpula

o en su alta dirección. Es desde esta mirada de mando, donde se toman decisiones que pueden afectar de manera muy significativa a las personas trabajadoras.

Si curioso es, como nos dice Sweet, que este fenómeno del gaslighting no haya sido estudiado por la sociología, más sorprendente resulta todavía la escasa visibilidad del fenómeno para el campo del comportamiento y estructura organizacional. Desde la Escuela Brasileira de Administración Pública y de Empresas (FGV EBAPE), en Río de Janeiro (Reis et al., 2023), publican el estudio realizado, *Gaslighting: El arte de enloquecer a grupos minoritarios en el trabajo*, la muestra de la investigación se realiza a treinta y siete empresas de Río de Janeiro y São Paulo y relacionan el fenómeno del gaslighting con el acoso laboral, principalmente con el acoso laboral de género y discriminatorio. El análisis empírico de este estudio concluye que es “una responsabilidad inequívoca de las organizaciones incluir aspectos de justicia social y calidad de vida de las personas trabajadoras” (Reis et al., 2023, p. 16).

Desde esta misma visión epistemológica, el Institute of Management Indore, los predoctorales Kukreja & Pandey (2023), nos ofrecen, a través del artículo científico “Iluminación de gas en el lugar de trabajo, conceptualización, desarrollo y validación de una escala”, una primera definición del gaslighting organizacional, concretándola como “un comportamiento negativo en el lugar de trabajo en el que una persona, en una posición de poder, se entrega a la trivialización y la aflicción cuando trata con sus subordinados” (Kukreja & Pandey, 2023, p.7). Esta investigación se realizada bajo dos hipótesis que se concretan en:

- Hipótesis 1: “El conflicto de roles en el lugar de trabajo, se relaciona positivamente con el gaslighting”. (Kukreja & Pandey 2023, p.5).
- Hipótesis 2: “El gaslighting en el trabajo se relaciona negativamente con la satisfacción laboral del empleado” (Kukreja & Pandey, 2023, p.5).

La primera hipótesis, atendiendo al conocimiento sobre estructura organizacional y las relaciones de poder (recordemos las conclusiones de Sweet sobre las desigualdades estructurales e institucionales) no parece que debería de estar acotada a un conflicto exclusivo de roles, es decir, no a un comportamiento único de una persona hacia otra sino que todo indica que estamos ante un proceso que lleva a cabo quien ejerce el poder, o que se realiza con el beneplácito del poder real que ostenta la alta dirección de una organización.

Esta última suposición, por lo tanto, será la hipótesis principal de nuestro estudio, que avanza hacia una segunda hipótesis no menos importante (apoyada en el conocimiento previo en el campo comentado de la psiquiatría y la psicología) que estima que el estado mental de las personas que sufren gaslighting en el trabajo puede llevarlos a cometer acciones encaminadas a enfermedades mentales graves, incluso al suicidio.

Así pues, desde este posicionamiento epistemológico del comportamiento y estructura organizacional, combinado con la mirada filosófica ético-política mencionada, nos preguntamos: **¿Qué es el gaslighting organizacional y qué relación tiene con el suicidio laboral?** Para dar respuesta a este cuestionamiento de investigación, se marcan como objetivos prioritarios analizar los antecedentes laborales

de dos de las personas trabajadoras que se suicidaron en las empresas Renault (primer y segundo suicidio. M1 y M2) entre los años 2006 y 2007, y cruzar datos, por método comparativo, con el caso de suicidio (M3) acontecido en la empresa Aldi en 2021. En todos los casos a analizar, tanto la justicia francesa como la justicia española, han declarado los suicidios como nexo causal **el trabajo**.

Pero antes de entrar en las concordancias de nuestro análisis y para centrarnos en la problemática a abordar, conviene realizar una pequeña reflexión sobre el suicidio como accidente laboral en España y los suicidios más impactantes acontecidos en la esfera organizacional en los últimos años.

5. El suicidio como accidente laboral en España

Según el MSD⁸, el suicidio es la muerte causada por un acto de autolesión diseñado para ser letal, siendo la ideación suicida la referida al proceso de pensar, considerar o planificar el suicidio. En 2016, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ya concreta en su publicación: *Estrés en el trabajo, un reto colectivo*, que:

Las intenciones suicidas vinculadas al trabajo pueden surgir por diferentes causas, entre ellas destacan, **los riesgos psicosociales** (estrés, depresión, ansiedad) asociados a las jornadas de trabajo extralimitadas, a la discriminación, al aislamiento, a las relaciones conflictivas, al abuso físico o psicológico. (OIT. 2016, p. 6)

8 MSD Manual de recursos médicos integrales. Merck & Co, Inc., Rahway, NJ, Estados Unidos

La OIT determina así, como hecho contrastado, la vinculación entre el suicidio y los riesgos psicosociales. Las cifras en cuanto a estrés en el trabajo que reflejan los estudios e investigaciones a nivel mundial son muy preocupantes para la OIT. A modo de pincelada, y refiriéndonos a la última encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS, 2021)⁹ se confirma que el 50% de las personas trabajadoras de la Unión Europea trabaja a gran velocidad o a plazos muy cortos, y el 12% trabaja con una extrema y alta tensión.

También en el Plan de Acción sobre Salud Mental 2013- 2030 de la Organización Mundial de la Salud (OMS) la depresión y la conducta autolesiva, el suicidio, figuran entre las afecciones prioritarias a abordar (más de 700.000 personas en el mundo mueren al año como consecuencia del suicidio, principalmente en edad laboral)¹⁰.

A pesar de lo alarmante de estas cifras, “la tercera parte de las organizaciones no cuentan con procedimientos para tratar estos riesgos psicosociales” (OIT. 2016, p. 8) a sabiendas de que existe regulación legislativa en materia de prevención de riesgos laborales en los países de la Unión Europea.

En el caso de España, las obligaciones empresariales en este ámbito se concretan a través de diversas normas¹¹, si bien

9 <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/encuesta-europea-sobre-las-condiciones-de-trabajo-ewcs>

10 Programa de Acción para Superar las Brechas en Salud Mental (mhGAP)

11 Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre. Directiva Marco 89/391/CEE sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se

debemos de puntualizar que en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) en su artículo 14 (Derecho a la protección frente a los riesgos laborales) **no se abordan los riesgos psicosociales de manera específica, pero sí establece de forma taxativa** (en párrafo 2), **la obligación de la persona empresaria de garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras** a su servicio, en todo los aspectos relacionados con el trabajo, lo que incluiría, de forma implícita, los factores psicosociales.

En cuanto a **la obligación sobre la evaluación y seguimiento de los riesgos psicosociales**, de igual manera que la expresada anteriormente, la ley de PRL mencionada, en su artículo 16, refiere al plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva que deben de llevar a cabo las empresas en protección de la salud de las personas trabajadoras, **lo que atañería también a los riesgos psicosociales**, aunque estos no sean citados de forma detallada.

Para mayor refuerzo de las normas mencionadas y ya con una clara mención a los riesgos psicosociales, España se ha adherido y ratificado, el 16 de junio de 2023, al Convenio 190¹² de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. Y según consta en el citado Convenio, en su apar-

tado V de Protección y Prevención, artículo 9.b:

Todo miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, **así como los riesgos psicosociales asociados**, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. (OIT. 2019).

Por lo expuesto y retomando la afirmación de la OIT “la tercera parte de las organizaciones no cuentan con procedimientos para tratar estos riesgos psicosociales” (OIT. 2016, p. 8) parece muy evidente que algo está fallando y que es necesaria una revisión urgente por parte de los legisladores en materia de prevención de los riesgos psicosociales, esto sería, el tratar de manera específica y clara los riesgos psicosociales en la Ley de PRL española como consecuencia de la entrada en vigor del convenio 190 de la OIT.

Centrándonos ya en las estadísticas para el territorio español, los datos sobre presión laboral superan las preocupantes cifras europeas mencionadas. Según el último informe realizado por ADP® Research Institute en 2022, el 66% de los trabajadores españoles experimenta estrés en el trabajo, al menos una vez por semana¹³.

Enfocando ya la problemática que nos ocupa de los suicidios en España y según observamos en figura 1, atendiendo a los **últimos** datos facilitados por el INE¹⁴, estos alcanzan la cifra de 4.227 muertes al cierre del año 2022. Dicha mortalidad

aprueba el Reglamento de Salud y Prevención. Acuerdo Marco Estrés Laboral de 2004. Acuerdo sobre acoso y violencia en el trabajo de 2007. Acuerdo Europeo sobre estrés laboral, 8 de octubre de 2014.

12 https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

13 <https://es.adp.com/recursos/insights/people-at-work-2022-una-vision-sobre-el-equipo-humano-global.aspx>

14 Instituto Nacional de Estadística. <https://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?tpx=48293&L=0>

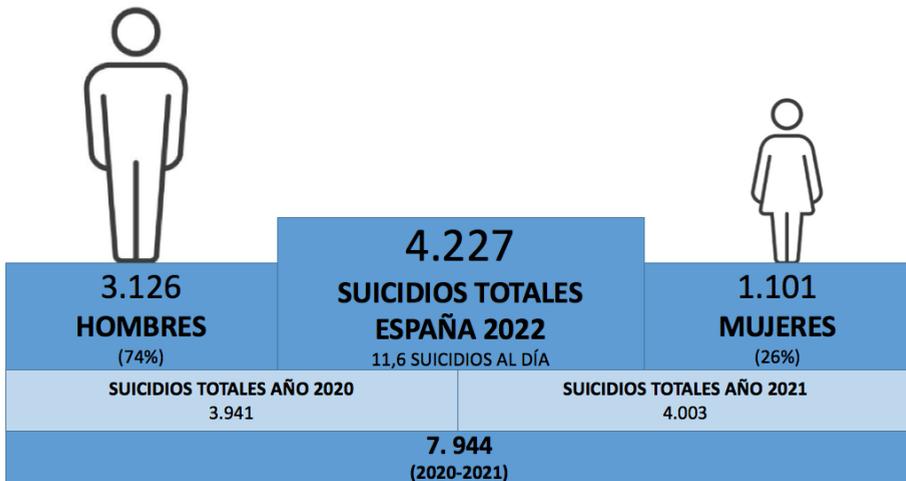


Figura 1. Número de suicidios en España años 2020, 2021 y 2022. Fuente: Elaboración propia.

supone la friolera de **11,6 suicidios al día** (siendo la tasa de suicidios femeninos del 26% frente a una tasa masculina del 74%). Las cifras van en aumento año tras año: 3.941 muertes en el año 2020, 4.003 muertes en el año 2021 y 4.227 en el año 2022, un total de 12.171 persona, en estos tres últimos años que han decidido quitarse la vida. Lo terrible de esta situación es que no existe estadística alguna en España que muestre las causas ciertas del origen de tal decisión, de lo que se desprende: la poca transparencia, el desinterés y menor preocupación por parte del poder ejecutivo español ante una situación tan grave, a la que nuestra sociedad mira inmóvil e impasible.

Analizadas estas cifras por edades de suicidios en España, referido al **último dato publicado del año 2022** y como se puede observar en la gráfica de figura 2, según datos ofrecidos por el portal de estadísti-

ca alemán Statista GmbH¹⁵, en todas las franjas de edades se confirma una tasa superior de suicidios para la variable hombres.

15 <https://es.statista.com/estadisticas/819819/muertes-por-suicidio-y-lesiones-autoinfligidas-por-grupos-de-edad-en-espana/>

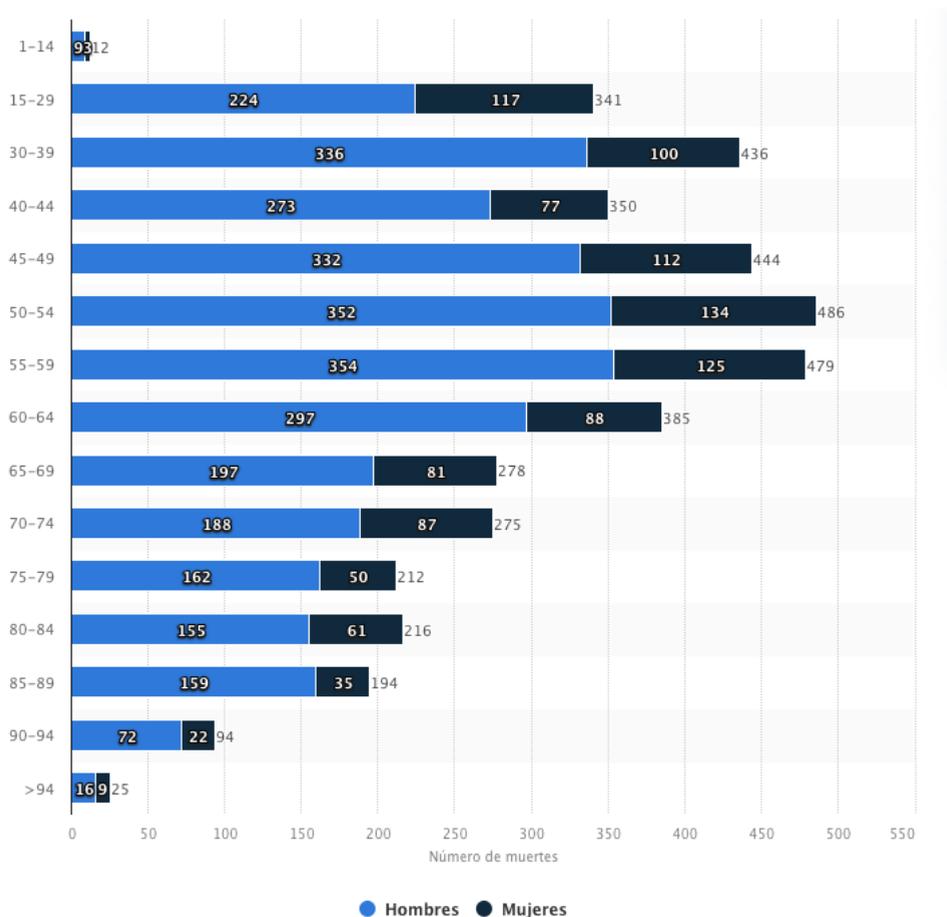


Figura 2. Suicidios en España, año 2022, género y edad. Fuente: Statista GmbH.

De los datos facilitados por Statista (año 2022) y poniendo ya el foco en averiguar en que edades la tasa de suicidios en España es mayor, se analiza y elabora la figura 3, en ella, destacamos que la ban-

da de edad entre los 40/59 años refiere al 46% de los totales 4.227 suicidios comentados, edades que corresponden a personas en una fase de madurez laboral.

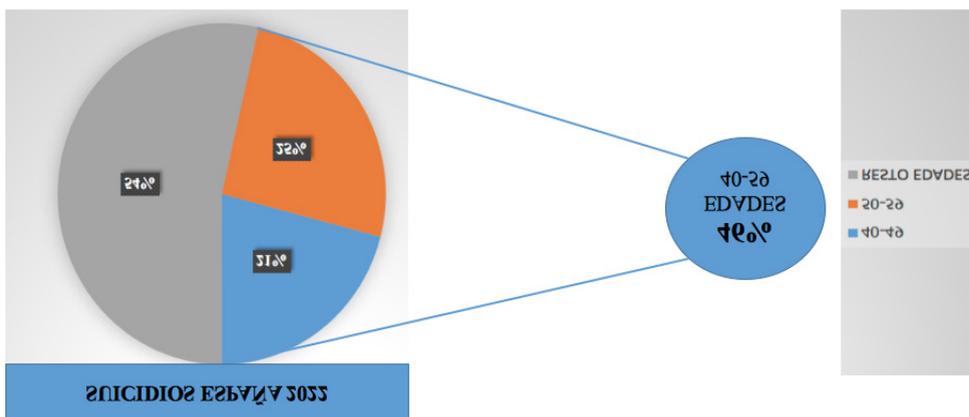


Figura 3. Edades con mayor % de suicidios en España, año 2022. Fuente: Elaboración propia.

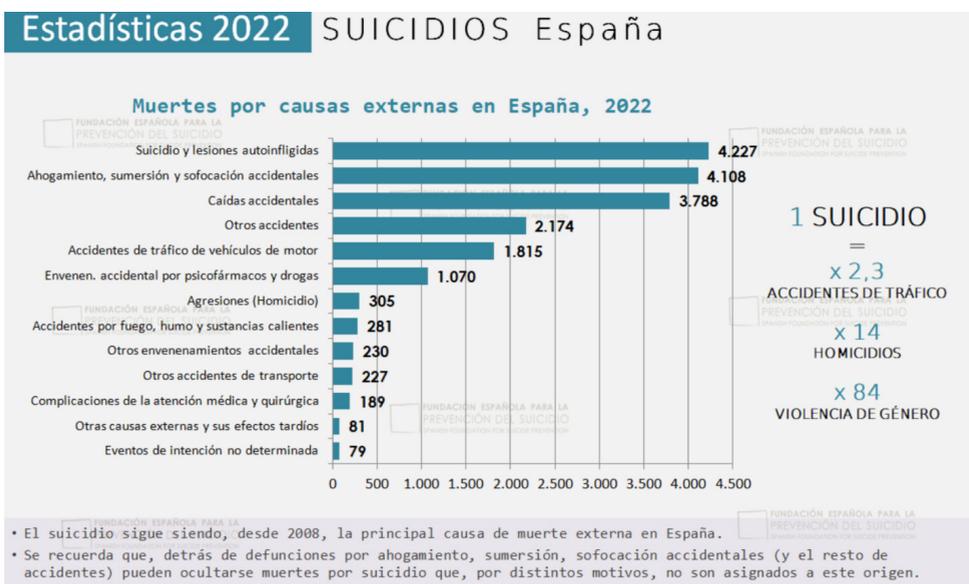


Figura 4. Muertes por causas externas en España 2022. Fuente: Fundación española para la Prevención del suicidio.

La fundación española para la Prevención del suicidio, en su publicación *Observatorio del suicidio en España 2022*¹⁶, con datos tomados del INE, realiza una gráfica la cual podemos observar en figura 4 sobre las muertes por causas externas en Espa-

ña. En ella, la propia publicación apunta que las defunciones por ahogamiento, sumersión, sofocación accidental, así como resto de accidentes podrían ocultar muertes por suicidios que por distintos motivos no son asignados al origen citado. Realmente podríamos estar hablando de cifras mucho más elevadas que las registradas

16 <https://www.fsme.es/>

por el INE a cierre de 2022 y que superarían las 14.000 muertes al año.

La realidad diaria que se plasma en los medios de prensa de toda índole en nuestro país, así como la gran preocupación del gobierno español a través de sus Ministerios (Interior e Igualdad) se centra en las muertes por accidentes de tráfico y las muertes por violencia de género. En 2022, mil ciento cuarenta y cinco personas perdieron la vida en las carreteras españolas según informe de la Dirección General de Tráfico¹⁷, lo que representa solo el 27,08% de las muertes que se produjeron por suicidio en la misma fecha. En referencia a 2022 también, el Ministerio de Igualdad español¹⁸, informa que cuarenta y nueve mujeres han perdido la vida en nuestro país, a manos de sus parejas o exparejas, un 1,15% con respecto a los 4.227 suicidios informados por España.

Estamos de acuerdo que hablamos de dos realidades (accidentes de tráfico y violencia de género) cuyas cifras tenemos la obligación de dar visibilidad, concienciar y reducir, sin perder de vista la necesaria protección de la ciudadanía en estos aspectos tan importantes. Sin embargo, los suicidios en España, presentando una cifra muy superior, no se gestionan con el mismo enfoque sino todo lo contrario, se vive de espaldas a ellos: ni son noticia, ni se miden correctamente, ni se previenen, ni se concienta, ni se da visibilidad a la

17 <https://www.dgt.es/comunicacion/notas-de-prensa/1.145-personas-fallecieron-en-sinietros-de-trafico-durante-2022/#:~:text=En%202022%20se%20produjeron%201.042,y%20previo%20a%20la%20pandemia>.

18 https://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/VMujeres_2022_act_11_04_2024.pdf

problemática y mucho menos se legisla a favor de buscar una solución.

De los 7.944 suicidios que se han registrado en España entre los años 2020 y 2021, **solo dos casos** han sido reconocidos como accidentes de trabajo por la justicia española (Sánchez, 2023, p.25). Realmente estamos frente a una cifra inverosímil, tan solo atendiendo al 46% de población madura laboral que se quita la vida, como hemos mencionado anteriormente.

Para entender la dificultad que ocasiona el reconocimiento del suicidio como causa laboral en España, debemos de referirnos al Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en su artículo 156.2.e) concepto de accidente de trabajo, el cual cita las enfermedades que tendrán consideración de accidente de trabajo y en las cuales no se refiere al suicidio, pero si dispone y dice que:

Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por **causa exclusiva la ejecución del mismo**. (OIT. 2016, p.6)

Las enfermedades mentales a las que nos llevamos refiriendo en este artículo como factores psicosociales que propician el suicidio (estrés, ansiedad, depresión, etc.) vinculado al trabajo, son definidas por la disciplina de la psiquiatría y de la psicología como enfermedades de tipo multicausal y por lo tanto, probar o **demonstrar el nexo entre una enfermedad mental originada como causa exclusiva el trabajo, es prácticamente inviable**. Por lo tanto, que a día de hoy, se mantenga vigente la redacción de este articulado es un verda-

dero disparate, a la par que muy injusto para nuestra sociedad. Los escasos fallos que vinculan suicidio y trabajo en nuestro país se deben a la interpretación jurisprudencial española, y determinan como causa determinante/preponderante la situación mental de la persona trabajadora en relación al origen del mismo, esto es, el entorno laboral. Es la interpretación jurisprudencial la que está facilitando el camino para, a pesar de la norma existente, establecer la posibilidad de que el suicidio alcance la consideración de accidente de trabajo.

Desde luego, todo por hacer en lo relativo al suicidio en España, a su transparencia en cuanto al origen, a su prevención y por supuesto, a su legislación que no debería ocasionar esfuerzo alguno de interpretación jurídica.

Y a pesar de que los suicidios suponen una prioridad gubernamental internacional, como hemos expuesto, seguimos con este gran tabú de no analizar el origen de los suicidios. Es cierto que, en cambio, países como Francia, Australia, Tailandia y Japón comienzan a visibilizar y a reconocer la vinculación existente entre los suicidios y el trabajo (prácticamente debida a los mencionados riesgos psicosociales) siendo el estrés y el acoso laboral las causas más señaladas. Preocupaciones estas que acontecen tras lo escandaloso de los suicidios masivos ocurridos en los países mencionados. Este punto se aborda a continuación destacando aquellos casos más estremecedores por el número tan elevado de suicidios que se han registrado en una misma organización.

5.1. Los suicidios en la esfera organizacional

En contraposición hasta todo lo aquí analizado, ciertos casos de suicidios reconocidos por la justicia con causa de origen en el entorno laboral, han tenido gran repercusión mediática de manera puntual y han conmocionado a la población en general. Sería muy difícil acallar una noticia de suicidio múltiple que deja al desnudo lo que sucede en las estructuras internas de algunas organizaciones. Nos referimos, entre otros, a los casos siguientes:

- **France Telecom**, actual Orange, donde sesenta personas trabajadoras se quitaron la vida entre el 2001 y 2008. Su exdirector ejecutivo Didier Lombard, su director de RRHH y cinco exdirectivos más, fueron declarados culpables de “acoso moral institucional”. El 12 de diciembre 2019, el Tribunal Correccional de París señala además que lo que se condena no “es la estrategia empresarial sino los métodos utilizados en France Telecom.”¹⁹
- **Foxconn**, la multinacional Taiwanesa, el mayor fabricante de componentes electrónicos a nivel mundial (principal fabricante de los productos Apple, Sony, Nintendo, Microsoft y Amazon) en el año 2010 dieciocho personas trabajadoras se suicidaron, casi todos lanzándose al vacío en las propias instalaciones de Foxconn. La organización sin ánimo de lucro SACOM (Centre for Research on Multinational Companies and Students & Scholars Against Corporate Misbehaviour) en ese mismo año publicó un informe en

¹⁹ Redacción BBC News Mundo. 20 diciembre 2019

el que se detallan los acosos y atrocidades que se llevan a cabo en las instalaciones de Foxconn. Ante estos hechos tan graves, lo más sangrante, y tras las peticiones de sus clientes para solucionar la problemática, la compañía Foxconn en la actualidad obliga a las personas trabajadoras de la compañía a firmar un contrato con una serie de cláusulas relacionadas con el suicidio, de esta manera evita toda responsabilidad que pueda tener sobre los mismos.²⁰

- **La Poste**, El servicio estatal de correos francés, en 2010, se convierte en sociedad anónima abriendo así la posibilidad de entrada de capital privado y con un nuevo plan estratégico para la empresa. Según citan varios medios de comunicación españoles²¹ (*El Mundo*, *El País* y *ABC*) a principios de 2011, el sindicato Confederación General del Trabajo (CGT) francés comunica que setenta y siete agentes de La Poste se han suicidado entre los años 2009 y 2010. Los sindicatos relacionaron las muertes con los cambios recientes en el capital social de la compañía y que han acarreado diversas reestructuraciones, señalando también la escasez de personal y las presiones a las que se han visto sometidos las personas trabajadoras de La Poste.

20 <https://www.elmundo.es/elmundo/2011/05/06/navegante/1304682711.html>

21 <https://www.elmundo.es/elmundo/2013/04/19/economia/1366363024.html>.

https://elpais.com/sociedad/2014/05/05/actualidad/1399317249_139610.html

https://www.abc.es/internacional/abci-francia-teme-nueva-suicidios-201203130000_noticia.html

- **Renault**, En la década 2006/2016 una docena de empleados de la fabricante de automóviles francesa se suicidaron; Según el diario *Le Parisien*, en la empresa se viven condiciones laborales como estrés, exceso de trabajo y depresiones.

Avanzando en nuestro estudio, para intentar comprender si el fenómeno del *gaslighting* en el entorno laboral tiene relación con lo hasta aquí expuesto, abordamos, a continuación, las concordancias del análisis realizado, en primer lugar, respecto a dos de los primeros suicidios acontecidos en la empresa francesa Renault.

5.2. Concordancia en los suicidios del caso Renault en relación con el *gaslighting* organizacional

Tabares, A. (2011), dramaturgo canario, plasmó en su obra *La punta del Iceberg* otra realidad de la época que no difiere tanto del concepto de *gaslighting* revelado por Hamilton (recordamos, volver locas a las personas). En este caso, Tabares, nos muestra los primeros tres suicidios masculinos acontecidos en una planta de Renault, Technocentre, que la compañía francesa tiene al suroeste de París (Guyancourt). Los hechos reales ocurren en un intervalo muy corto de tiempo, tan solo cuatro meses, entre los años 2006-2007. En 2016 la obra de Tabares es adaptada al cine, con gran acogida y bajo el mismo título. La trama (bastante real) relata la locura que han tenido que vivir tres ejecutivos de esta compañía para terminar, finalmente, quitándose la vida.

La vida del primer suicidio del caso Renault, suicidio que analizamos en este

estudio ,fue también ampliamente investigado por el periodista Hubert Prolongeau, el cual en 2022 y en formato de novela gráfica (recreado por el dibujante Gregory Mardon, y el escritor de novelas gráficas Arnaud Delalande) bajo el título *Cuando el trabajo mata* (2022) describe el terrible sufrimiento de un apasionado ingeniero por su trabajo, de origen muy humilde y que, con gran esfuerzo, alcanza su sueño de lograr ser responsable de departamento en la compañía Renault. A partir de ese instante, el trabajador sufre presiones, manipulaciones, jornadas de trabajo interminables y termina entrando en un bucle de comportamiento cercano a la locura en el que ya no admite consejo de nadie, incluido su círculo más íntimo. En 2006, decide terminar con esa situación, sin ver más salida, precipitándose al vacío en las instalaciones donde desarrollaba su trabajo.

El porqué de estas muertes, primer y segundo suicidio que clasificamos como M1 y M2 para nuestro estudio, lo deja bien claro el Tribunal de Apelación de Versalles en sus sentencias, fallando ambos suicidios como falta inexcusable de la empresa Renault²², y concreta como origen una exposición colectiva de las personas trabajadoras a un **riesgo anormal** causado por la organización del trabajo. Entre las causas principales que apuntan ambas sentencias, destacamos para nuestro estudio:

- Jornadas de trabajo excesivas, sin control de horarios.
- Presiones a objetivos, en muchos casos inalcanzables.

22 CA Versailles, 5e ch., 19 mai 2011, n° 10-00954-CA Versailles, 5e ch., 10 mai 2012, n° 10-05488

- Responsabilidad técnica, sin formación adecuada.
- Riesgo a enfermedades psicosociales, sin prevención.

Para analizar la concordancia de nuestro estudio en M1 y M2, en relación al *gaslighting*, se realiza un análisis cualitativo de las siguientes fuentes: información en publicaciones, medios de comunicación y sentencias; extrayendo (clasificando y agrupando) de las mismas, las herramientas que utiliza un *gaslighter* señaladas en el marco teórico de estudio.

Sobre la muestra tomada se detectan los siguientes hechos coincidentes:

- Existe una preponderancia excesiva en la relación de poder entre la alta dirección de la compañía Renault y los trabajadores estudiados.
- Ambos trabajadores habían sido ascendidos de sus puestos por parte de la Compañía.
- Eran trabajadores con un alto rendimiento, con responsabilidad corporativa y alto deber del cumplimiento.
- Personas trabajadoras, sometidas al logro de objetivos muy cortoplazistas.
- Coincidentes, también, en una alta vinculación a la empresa, lo que les provoca un sentimiento de pertenencia a la misma.
- La organización parece estar siempre cubierta en sus decisiones, siempre tiene sobre quien depurar responsabilidades corporativas de cualquier índole.
- El señalamiento, las presiones, las mentiras y el secuestro de la vida familiar de los trabajadores, por parte de los mandos superiores de Renault,

son coincidentes también provocan sentimientos de angustia, depresión y caos mental.

En resumen, la concordancia en los casos M1 Y M2 y atendiendo al *gaslighting*, refiere a un deterioro progresivo de la persona trabajadora que clasificamos en ocho ítems como se muestra en figura 5. Un primer ítem: **Bombardeo de amor**, donde se produce un reconocimiento de la empresa hacia los trabajadores y que se concreta en ascensos que reportan a los mismos una mejor posición social y económica. Un segundo ítem: **dominio de poder**, donde la cultura de la empresa deja claro el franqueamiento de los límites (sin control alguno de horarios) lo que provoca el aislamiento de los trabajadores de su vida privada y familiar y comienzan las presiones a resultados. El tercer ítem: **comunicación oscilante**, viene cargado de una comunicación confusa entre, ¡tú puedes, eres el mejor y por eso te hemos ascendido! y un ¡prepárate con que mañana no esté resuelto!. El cuarto ítem, **chantaje emocional**, donde los trabajadores entran en una dinámica de vigilancia y seguimiento continuo por parte de la empresa y que desemboca en un inevitable quinto ítem: **distorsión de la realidad**, donde las personas afectadas por este fenómeno del *gaslighting*, comienzan a entrar en estado de confusión total por la realidad distorsionada que le muestra la empresa hacia ellos, que en algunos casos del análisis se ha concretado en realizar trabajos que no eran su desempeño laboral o no estaban facultados para el mismo (por ejemplo, despedir a compañeros/as)

momento que la empresa aprovecha para señalarles como debilidad de los trabajadores en estudio.

Seleccionamos el sexto ítem: **amenazas y extorsiones**, en donde las exigencias profesionales, sin formación adecuada para su desarrollo, sirve a las organizaciones para demostrar la incapacidad del que había sido un buen empleado y donde las amenazas sobre los despidos y los traslados sobrevuelan constantemente las cabezas de los trabajadores provocándoles una parálisis total, parálisis que solo el miedo y el terror a quedarse sin ingresos económicos puede provocar. El séptimo ítem, **la ley del silencio**, refiere cuando los trabajadores se sienten ya señalados por parte de la empresa, aquella empresa a la que les unía un fuerte sentimiento de pertenencia y a la que, por más horas dedicadas, no terminan de contentar sino todo lo contrario, les castiga (traslados que ocasionan más distanciamiento de la vida privada, reuniones y supervisiones muy incómodas). Es aquí cuando los trabajadores entran en una confusión tal que no ven otra salida que sacarse del medio. Un último ítem, la llamada **cortina de humo**, en estos casos de análisis se concreta en hacer ver que son las propias condiciones y vidas personales de los trabajadores lo que realmente los lleva a sentirse estresados, deprimidos y angustiados. Todo lo que padecen tiene origen en su vida privada o familiares, no en el entorno laboral. Esta fase, sobremanera, se observa cuando la organización trata de defenderse de las demandas interpuestas por los familiares de los dos fallecidos objeto de estudio.



Figura 5. Fuente: Elaboración propia.

En figura 5, y de manera más esquemática, podemos observar los ocho ítems que se acaban de explicar con mayor detalle en relación a los medios utilizados por

parte de la empresa Renault, así como el impacto que han ocasionado en los trabajadores las formas de proceder de esta.

	MÉTODO GASLIGHTING	MEDIOS	IMPACTO
1	BOMBARDEO DE AMOR IDEALIZACIÓN	ELOGIOS ASCENSOS MAYOR RETRIBUCIÓN POSICIÓN SOCIAL	RECONOCIMIENTO TE SIENTES IMPORTANTE
2	DOMINIO DE PODER FRANQUEAMIENTO DE LÍMITES	TIEMPOS DE RESULTADOS MUY CORTOPLAZISTAS HORARIOS SIN CONTROL AISLAMIENTO FAMILIAR PRESIÓN PSICOLÓGICA	ESTRÉS CONFLICTOS FAMILIARES TE SIENTES AGOBIADO/A
3	COMUNICACIÓN OSCILANTE	COMUNICACIÓN EMBAUCADORA COMUNICACIÓN AGRESIVA	BAJA AUTOESTIMA TE SIENTES CONFUNDIDO/A
4	CHANTAJE EMOCIONAL	PRÁCTICAS ABUSIVAS MENOSPRECIO A LO PERSONAL VIGILANCIA	ARREPENTIMIENTO VERGÜENZA TE SIENTES CULPABLE
5	DISTORSIÓN DE LA REALIDAD	MENTIRAS DESPRECIOS EVASIÓN DE RESPONSABILIDAD	CONFUSIÓN TE SIENTES DESORIENTADO/A
6	AMENAZAS EXTORSIONES	CUESTIONAR EL DESEMPEÑO LABORAL DESPIDOS FUTUROS PALABRAS GRUESAS INSULTOS	MIEDO PÁNICO TE SIENTES ATERRADO/A
7	LEY DEL SILENCIO	AISLAMIENTO SEÑALAMIENTO DESPIDOS DISCIPLINARIOS	SUFRIMIENTO EMOCIONAL SENTIMIENTO DE INJUSTICIA CONFUSIÓN MENTAL
8	CORTINA DE HUMO	DESVIAR EL FOCO A LAS CONDICIONES PERSONALES Y VIDAS PRIVADAS	DUDAS TE SIENTES SEÑALADO/A

Figura 6. Fuente: Elaboración propia.

5.3. Comparación del método “gaslighting Renault” con el caso de suicidio español empresa Aldi

Para dar mayor fiabilidad al estudio, aunque ello no suponga la prevalencia de todos los casos de suicidio laboral en relación al *gaslighting* organizacional, se han comparado los ocho ítems descritos en el caso Renault con el caso de suicidio de un empleado de la compañía Aldi, con nomenclatura M3, suicidio acontecido el 12 de abril de 2021. Este suicidio está sentenciado también como accidente laboral por la justicia española, el 27 de febrero 2023, en sentencia firme que falla el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria (TSJC), “sentencia número 118/2023”.

La sentencia, al margen de otras probatorias, según transcribe Lousada, J.F. (2023), Ilmo. Magistrado de la jurisdicción social de Galicia en la *Revista de Jurisprudencia Laboral* número 4/2023 (BOE: 090-21-213-4) bajo el título “El suicidio como accidente de trabajo: ¿qué hay que probar y cómo probarlo?”²³, se apoya en el informe de la inspección de trabajo de fecha 27/10/2021, el cual emite informe concluyente en que **el nexo causal del suicidio ha sido una situación laboral estresante**. La inspección de trabajo impone sanción a la empresa Aldi por falta de medidas de seguridad, atendiendo a la falta de evaluación de riesgos psicosociales y a la adopción de medidas preventivas como

²³ Lousada, J.F. (2023). El suicidio como accidente de trabajo: ¿qué hay que probar y cómo probarlo?. *Revista de Jurisprudencia Laboral* número 4/2023 (BOE: 090-21-213-4).

exige en nuestro país la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL 31/1995). La sanción por esta causa, supuso a la empresa Aldi la irrisoria cantidad de 8.196 euros, cantidad que una vez impugnada por parte de la empresa fue rebajada a la ínfima de 2.046 euros (Lousada, 2023, p.3). Otra prueba también fundamental y novedosa para esta resolución del TSJC fue la Autopsia Psicológica aportada por la parte denunciante, en ella se concreta que el suicidio no hubiese sucedido sin los episodios vividos de rechazo por parte de Sr. Bedia (Lousada, 2023, p. 7).

El Sr Bedia tenía 53 años, estaba casado y era padre de una niña. Su vinculación laboral con la empresa Aldi comienza hace 10 años cuando se le contrata con una categoría inicial de empleado de tienda. En marzo de 2020 es ascendido a responsable de tienda (con 18 personas a su cargo) y solamente un año más tarde se quita la vida.

Su viuda concreta en una entrevista realizada por la periodista Irene Sáinz²⁴ que su marido se suicidó después de que su empresa lo utilizara como cabeza de turco. Los hechos y sus antecedentes se muestran claramente en la mencionada sentencia, así como en la Revista de Jurisprudencia Laboral mencionada (Lousada, 2023, pp. 1-8).

Analizados los antecedentes de hechos referidos y comparándolos con los ítems seleccionados en los casos de suicidio Renault, podemos concluir que la concordancia de los mismos es claramente coincidente en ambos casos. Podemos observar en figura 5, como el ascenso, la

dedicación excesiva a la empresa, la anulación de la vida personal, las presiones, el domino de poder y el señalamiento final llevaron al Sr. Bedia a un estado mental tan confuso que no encontró más salida que la muerte.

Fijémonos en lo acontecido en la parte final de su vida en relación a su trabajo, el Sr Bedia es obligado por su empresa a sindicalizarse, para resultar elegido como representante de los trabajadores. Esto le ocasionó un problema importante con sus compañeras de trabajo afiliadas a otro sindicato. Dos de ellas resultaron despedidas, y otra fue rebajada a la atención en caja del supermercado por orden indirecta de la empresa. Como consecuencia de los problemas que generaron las decisiones de la compañía, el Sr. Bedia resultó demandado por parte de una de las citadas compañeras de acoso laboral. La empresa, a la que tanta lealtad guardaba el Sr. Bedia, le envía una auditoría externa para finalmente señalarlo como **culpable de tal acoso**. Este señalamiento trae consigo una reunión con sus superiores, en la que le comunican un traslado forzoso de puesto de trabajo. La incertidumbre sobre su horizonte penal en la denuncia por acoso y la ausencia de apoyo de su empresa ante la problemática a la que se enfrentaba terminan de hundir al Sr. Bedia. Sus últimas búsquedas en internet, un día antes de su muerte, fueron significativas, claras y determinantes: condena a Alcalde a tres años de prisión... delito acoso laboral *mobbing*, consecuencias penales en acoso laboral, sentencia penal por acoso laboral, búsquedas que muestran la afectación tan grande que cursaba en la mente del Sr. Bedia la problemática laboral descrita.

24 https://www.eldiario.es/cantabria/ultimas-noticias/suicidio-accidente-laboral-marido-hizo-despues-empresa-utilizara-cabeza-turco_1_10652896.html

	MÉTODO GASLIGHTING	MEDIOS	IMPACTO
1	BOMBARDEO DE AMOR IDEALIZACIÓN	✓ ASCENSO 2020 ✓ MAYOR RETRIBUCIÓN ✓ POSICIÓN SOCIAL	RECONOCIMIENTO SE SENTÍA IMPORTANTE PARA LA EMPRESA.
2	FRANQUEAMIENTO DE LÍMITES	✓ REDOBLE DE HORARIOS (8H-22H) ✓ ANULACIÓN DE LA VIDA PERSONAL ✓ PROBLEMAS CON SU MUJER ✓ PRESIÓN PSICOLÓGICA	ESTRÉS PROBLEMAS FAMILIARES SE SENTÍA ALTERADO Y AGOBIADO
3	COMUNICACIÓN OSCILANTE AMENAZAS	✓ COMUNICACIÓN EMBAUCCADORA/AGRESIVA ✓ OBLIGADO A SINDICALIZARSE Y PRESENTARSE A LAS ELECCIONES SINDICALES ✓ REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES/AS	BAJA AUTOESTIMA SE SENTÍA CONFUNDIDO
4	DOMINIO DE PODER	✓ TAL DECISIÓN DE LA EMPRESA OCASIONÓ QUE SUS COMPAÑERAS DE TRABAJO SE LO TOMARAN COMO IMPOSICIÓN DE LA EMPRESA ✓ GUERRA DE BRAZOS CAIDOS ✓ DOS DESPIDOS ✓ CASTIGO=UN AISLAMIENTO A CAJA DE UNA COMPAÑERA	CONFUSIÓN DESORIENTACIÓN MALESTAR GENERAL SE SENTÍA AGOBIADO
5	PROBLEMA	➢ LA COMPAÑERA DENUNCIÓ AL SR. BEDIA POR ACOSO LABORAL	MIEDO, TERROR SE SENTÍA EN PARTE CULPABLE Y ATERRADO
6	SOLUCIÓN DE LA EMPRESA MÁS PRESIÓN PSICOLÓGICA	➢ ORDENÓ AUDITORIA EXTERNA AL SR. BEDIA QUE NO DECIDIÓ LOS DESPIDOS, NI EL AISLAMIENTO ➢ RESULTADOS AUDITORIA CONCLUYÓ QUE HABÍA INDICIOS SUFICIENTES DE ACOSO LABORAL POR PARTE DEL SR. BEDIA	YA TENEMOS AL CABEZA DE TURCO
7	DECISIÓN TRAS AUDITORIA LEY DEL SILENCIO	✓ AISLAMIENTO ✓ SENALAMIENTO ✓ SUSPENSIÓN TEMPORAL DE EMPLEO Y SUELDO ✓ TRASLADO DE SANTANDER A LAREDO	SUFRIMIENTO EMOCIONAL SENTIMIENTO DE INJUSTICIA SENTIMIENTO DE VERGÜENZA SENTIMIENTO DE ABANDONO Y SOLEDAD HUNDIMIENTO PERSONAL
	11/04/2021	BÚSQUEDA EN INTERNET DEL SR. BEDIA "condena a Alcalde a tres años de prisión...delito acoso laboral mobbing", "consecuencias penales en acoso laboral", "sentencia penal por acoso laboral"	
	12/04/2021	SUICIDIO	
8	CORTINA DE HUMO	LA DEFENSA DE LA EMPRESA DESVIA EL FOCO A LAS CONDICIONES PERSONALES Y VIDA PRIVADA DEL SR. BEDIA (Enfermedad de su padre, problemas con su mujer, su hija...)	YA NO PUEDE SENTIR NADA

Figura 7. Fuente: Elaboración propia.

Ergo, podemos concretar en este comparativo de casos de estudio que los ocho ítems son fases progresivas de un método de actuación ejecutado por parte de la alta dirección de la compañía hacia estos tres trabajadores de muestra M1, M2 y M3.

6. Concepto *Gaslighting* organizacional

Por lo tanto, del estudio se desprende que el *Gaslighting* Organizacional es un método de progresión gradual que utilizan algunas organizaciones para evitar responsabilidades empresariales, consistente en someter a una persona trabajadora a un estado de confusión mental elevado que, sostenido en el tiempo, acarrea graves daños a la salud, incluso autolesionándose de manera letal la persona trabajadora que lo padece.

Dicho método es señalado directamente por el Tribunal de Apelación de Versalles en las sentencias mencionadas en este artículo, como un proceder arraigado en

la compañía Renault. Esta praxis organizacional atiende a determinadas culturas organizacionales donde el punto de apoyo, no nace de la ética aplicada sino de la amoralidad del **que todo vale** para obtener un beneficio o para eludir una responsabilidad, incluso la exposición del ser humano a quitarse la vida.

7. Conclusiones

De la investigación presentada se extraen las siguientes conclusiones:

1. El *gaslighting* organizacional, en los casos de estudio, no se puede valorar como un mero hecho aislado porque es un **proceso gradual** de confusión mental y utilización de las personas trabajadoras para evitar responsabilidades corporativas de diversa índole.
2. En ocasiones, esa confusión mental lleva a la persona trabajadora a quitarse la vida. Es, por lo tanto, una puerta abierta al suicidio y, por ende, una situación muy grave a erradicar.

3. Ciudadanos, éticos, expertos, empresas y gobiernos deberían de prestar atención, analizar y dar solución a esta realidad social de 12.171 suicidios en España acontecidos entre los años 2020-2022. Dar visibilidad, concienciar y reducir los suicidios en España es una obligación de toda la Comunidad Ética.
4. Es necesaria una revisión urgente de la ley de PRL 31/1995, atendiendo a la adhesión de España al Convenio 190 de la OIT, y por lo tanto se deben tratar los riesgos psicosociales y las obligaciones empresariales (como protectores de la salud de las personas trabajadoras) de manera explícita y clara. Determinando, para ello, un plan de prevención efectivo que contemple la evaluación, el seguimiento y la planificación de los riesgos psicosociales en protección de la salud de las personas trabajadoras.
5. La evaluación de los riesgos psicosociales deberá tener en cuenta si los mismos provienen de una praxis gradual organizacional o si atienden a un hecho puntual del momento de la evaluación.
6. El poder legislador debería de tipificar y revisar las sanciones correspondientes al no haber adoptado la empresa medidas preventivas en lo concerniente a los riesgos psicosociales. Estamos hablando de enfermedades graves y de muertes de personas, cierto que ninguna cantidad repara el daño ocasionado a los familiares de las víctimas pero, si sancionamos con cantidades ridículas, el temor a la sanción por parte del entramado empresarial con estas praxis será sin duda mucho menor.
7. El poder legislador también debería tipificar como enfermedad el acoso laboral psicológico (mobbing) para que

exista una Nota Técnica de Prevención (NTP) tal y como ya existe para el acoso sexual laboral, la NTP507. Esto mejoraría los tiempos de reconocimiento de las contingencias profesionales, y evitaría la revictimización de las personas trabajadoras aquejadas por mobbing.

Por último, y lo más importante a destacar dentro de estas conclusiones finales, es realizar un llamamiento de alerta a los poderes ejecutivos y legislativos de nuestro país, en su obligación de cuidado, control y prevención de la enfermedad de todos los ciudadanos españoles. Dos casos reconocidos en España de suicidio como accidentes de trabajo, entre 2020 y 2021, frente a 7.944 suicidios registrados en estos años, deberían de encender todas las alertas de estos poderes en su obligación de proteger la salud de nuestra ciudadanía.

Legislar y hacer cumplir la ley encaminada a que nuestra sociedad y en particular las personas trabajadoras, gocen de un bienestar y una vida saludable y por tanto no se vean sometidas a una “nuda vida” expuesta a la posibilidad de ser matada silenciosa e impunemente.

8. Futuras investigaciones

El caso del Sr. Bedia es coincidente con los casos franceses de suicidio que hemos tratado en este análisis. Para futuras investigaciones se debería ampliar la muestra lo máximo posible, con personas trabajadoras en activo (mandos intermedios) a fin de comprobar en qué medida el gaslighting organizacional está afectando a los suicidios laborales.

Aunque los casos de estudio y el mayor número de suicidios tenga una afectación mayor para los hombres y atendiendo

al trabajo doctrinal de Hernández et al., (2014) que centran el gaslighting como un comportamiento de género, deberían de ampliarse las futuras investigaciones en este terreno, tratando de vincular las causas y poniendo de relieve el padecimiento de las mujeres en esta problemática de manipulación organizacional.

La literatura existente sobre el tema del gaslighting es de naturaleza mayoritariamente cualitativa y enfocada hacia las relaciones de pareja. Es necesario avanzar en investigaciones cuantitativas, que presenten mayor muestreo y desde el posicionamiento epistemológico que nos ofrece la estructura y comportamiento organizacional, apoyado en el ejercicio de la ética aplicada.

9. Bibliografía

Abramson, K. (2014). "Encendiendo las luces del gaslighting". *Perspectivas filosóficas*. 28. 1-30.

Adkins, K. (2019). "Iluminación de gas por multitud". *Filosofía Social Hoy* 35. 75-87.

Agamben, G. (2010). *Homo Sacer: El poder soberano y la nuda vida*. Valencia, España. Pretextos.

Barton, R. & Whitehead, J.A. (1969). "The gas-light phenomenon". *The Lancet* 293 (7608). 1258-1260.

Cabero, M. (2023). "El Gaslighting es violencia invisible". Recuperado a 15/07/2024 de: <https://www.nuvol.com/llibres/assaig/mireia-cabero-el-gaslighting-es-una-violencia-psicologica-invisible-299631>

Calef, V. & Weinshel, E.M. (1981). "Algunas consecuencias clínicas de la introyección: gaslighting". *Psycoanalytic Quartely*, L. 45-66.

Carpenter, A. (2018). *Gaslighting America*. New York, USA. Harper Collins.

Catapang, P.M. (2020). "Gaslighting, primer y segundo orden". *Hypatia* 30. 207-227. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:218626254>

Delalande, A., Mardon, G. & Prolongeau, H. (2022). "Cuando el trabajo mata". Barcelona, España. Garbuix Books.

Foucault, M. (2023). *Vigilar y castigar*. Madrid, España. Siglo XXI.

Foucault, M. (2022). *Microfísica del poder*. Madrid, España. Siglo XXI.

Galán J.S. & Figueroa, M.R. (2017). "Gaslighting. La invisible violencia psicológica". *UARICHA Revista de Psicología* 32 (14). 53-60.

Hernández, C., Magro, V. & Cuéllar, J.P. (2014). "El maltrato psicológico. Causas, consecuencias y criterios jurisprudenciales. El problema probatorio". *Aequitas*. 27-53.

Horkheimer, M. & Adorno, T. (2016). *Dialéctica de la Ilustración*. Madrid, España. Trotta.

Habermas, J. (2018). *Teoría de la acción comunicativa*. Madrid, España. Trotta.

Kukreja, P. & Pandey, J. (2023). "Workplace gaslighting: Conceptualization, development, and validation of a scale". *Frontiers in Ppsychology*. DOI 10.3389/fpsyg. 1-10.

Lesaca, T. (2023). "Gaslighting and Healthcare". Recuperado a 20/07/2024 de: <https://www.researchgate.net/publication/367296054>

Lousada, J.F. (2023). "El suicidio como accidente de trabajo: ¿qué hay que probar y cómo probarlo?". *Revista de Jurisprudencia Laboral número 4/2023 (BOE: 090-21-213-4)*.

- OIT (2016). “Estrés en el trabajo. Un reto colectivo”. Recuperado a 10/09/2024 de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- OIT (2019). “Convenio sobre la violencia y el acoso”. (190). Recuperado a 10/09/2024 de: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- OMS (2015). “La depresión” (Nota descriptiva N°369). Recuperado a 28/08/2024 de: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression>
- People at Work (2022). “Una visión sobre el equipo humano global”. ADP® Research Institute. Recuperado a 12/07/2024 de: <https://es.adp.com/recursos/insights/people-at-work-2022-una-vision-sobre-el-equipo-humano-global.aspx>
- Petric, D. (2018). “Gaslighting and the knot theory of mind”.1-3. Recuperado a 27/07/2024 de: <https://www.researchgate.net/publication/327944201>
- Reis, H.A., Stocker, F. & Cuba, R. (2023). “Gaslighting: El arte de enloquecer a grupos minoritarios en el trabajo”. Revista de Administração de Empresas | FGV EAESP.1-18.
- Ruíz, E. (2020). “Iluminación cultural con gas”. *Hipatia* 35 (4). 687-713.
- Tabares, A. (2011). *La punta del Iceberg*. Madrid, España. AECI.
- Sacom.hk (2010). “Workers as Machines: Military Management in Foxconn”. Recuperado a 10/09/2024 de: <https://www.somo.nl/wp-content/uploads/2010/08/military-management-in-Foxconn.pdf>
- Sánchez, J. (2023). “Suicidio y trabajo: La insoportable realidad pendiente de una reforma inaplazable”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. University Pres 3 (11). 14-40.
- Sarkis, S. (2011). “Warning Signs of Gaslighting”. *Psychology Today*. Recuperado a 20/07/2024 de: <https://www.psychologytoday.com/au/blog/here-there-and-everywhere/201701/11-warning-signs-gaslighting>
- Spear, A.D. (2020). “Gaslighting, confabulación e inocencia epistémica”. *Topoi* 39. 229–241. <https://doi.org/10.1007/s11245-018-9611-z>
- Sweet, P. L. (2019). “The sociology of gaslighting”. *American Sociological Review* 84 (5). 851-875.

Referencias legales

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Salud y Prevención.

CA Versailles, 5e ch., 19 mai 2011, n° 10-00954

CA Versailles, 5e ch., 10 mai 2012, n° 10-05488

Directiva Marco 89/391/CEE sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

Resolución del Parlamento Europeo, de 25 de noviembre de 2015, sobre el marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020 (2015/2107(INI))