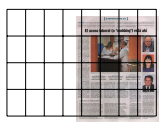


 DIARIO MÉDICO Nacional Sanidad Diaria	Tirada: 46.316 Difusión: 46.001 (O.J.D) Audiencia: 161.004 06/02/2012	Sección: - Espacio (Cm_2): 869 Ocupación (%): 100% Valor (€): 2.712,00 Valor Pág. (€): 2.712,00 Página: 7	 Imagen: Si

[EL REPORTAJE DEL DÍA]

PSICOLOGÍA El acoso laboral o *mobbing* puede tener graves consecuencias psicológicas para la persona que lo sufre. Muchos de los afectados no quieren denunciar su caso por miedo a perder su puesto de trabajo, lo que impide que haya estadísticas fiables, pero el problema es real y está ahí,

también en el sector sanitario. Humillar al trabajador, retirarle sus funciones, esconderle información necesaria para que pueda realizar su trabajo... El acoso tiene varias formas y se da entre compañeros, de jefes a subordinados y de subordinados a jefes.

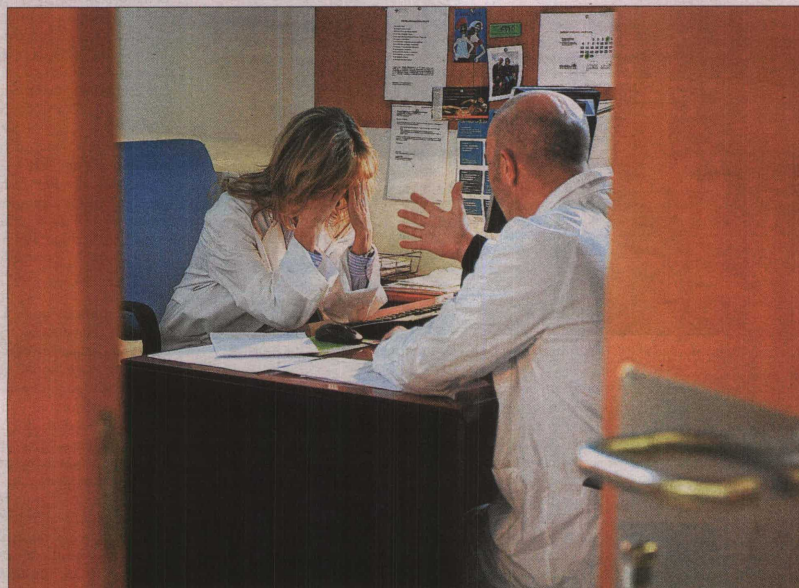
El acoso laboral (o 'mobbing') está ahí

■ José Andrés Rodríguez Barcelona

El acoso laboral o *mobbing* es toda situación de maltrato psicológico que se produce en el lugar de trabajo, ya sea por parte de un superior, un compañero del mismo nivel o, incluso, un subordinado, que tiene como objetivo destruir la capacidad laboral de la víctima. Mayte Lázaro, psiquiatra especialista en psiquiatría forense, explica un caso real: "Es una residente de traumatología que llega el primer día y el jefe le dice que o se es mujer o se es traumatóloga. Ese mismo jefe la responsabilizó luego injustamente de la muerte de un paciente y le quitó guardias para que ganara menos dinero. La residente se vio tan acosada que renunció a su periodo de formación y tuvo que concursar de nuevo al MIR".

Las consecuencias del acoso laboral, aparte de dificultar el rendimiento laboral, pueden ser muy graves. "El objetivo del acosador es derrumbar psicológicamente a su víctima", explica Lázaro. "Y ésta empieza a dormir mal, pierde peso, tiene pesadillas relacionadas con el trabajo, tiene miedo a ir al trabajo, se cuestiona su valía... Y en algunos casos llegan al suicidio". Las personas que sufren acoso laboral suelen ser profesionales brillantes y con ganas de hacer bien su trabajo. "Está muy bien estudiado el perfil del acosador, que suele ser dominante, agresivo, no muy brillante en el terreno profesional y con pocos escrúpulos", apunta la experta.

El problema de muchas víctimas de acoso es que duan de si están sufriendo



Recreación de una médico sometida a presión por parte de un compañero.

Se trata de toda situación de maltrato psicológico que se produce en el lugar de trabajo

Se han descrito cuatro fases en las que si se logra cambiar la situación aún hay remedio

La víctima duerme mal, pierde peso, tiene pesadillas, teme ir al trabajo y se cuestiona su valía

acoso o, simplemente, se trata de encontronazos laborales. Como explica Luis de Rivera, psiquiatra y autor del libro *El maltrato psicológico* (Altaria, 2011), "el acoso laboral consiste en una acumulación de microtraumas, de experiencias humillantes, como que no te inviten a reuniones o te nieguen el saludo, que se repiten". La persona que sufre *mobbing* pasa por diferentes fases. Prime-

ro siente ansiedad y rabia por lo que vive; luego siente desconcierto si ve que sus compañeros no le apoyan y empieza a sentirse culpable; más tarde aparecen los síntomas depresivos y luego se llega a la fase traumática, con ansiedad persistente, obsesiones, sueños con el acoso... Si en estas primeras cuatro fases se consigue cambiar la situación, hay muchas posibilidades de re-

cuperación completa", señala De Rivera. Si no es así, "se convierte en un problema crónico que causa bajas laborales prolongadas o incapacidad permanente".

Una realidad 'oculta'

El problema del acoso laboral en España es que se trata de una realidad que se está empezando a descubrir en los últimos años. Como explica Miquel Bruguera, ex

presidente del Colegio de Médicos de Barcelona, "en el caso del *mobbing* a médicos no hay estadísticas". Y uno de los motivos de esta realidad tapada es que a las instituciones no les interesa que se hagan públicos estos casos "y los profesionales muchas veces sienten vergüenza o tienen miedo a perder su puesto de trabajo". A su juicio, "falta más debate sobre este tema para poder implantar una reglamentación que permita actuar de la mejor manera en estos casos".

Asimismo, en los últimos años la crisis parece estar aumentando los casos de acoso laboral. La secretaria de Salud Laboral de la UGT, Marisa Rufino, defiende que los casos de *mobbing* aumentan porque los trabajadores soportan peores condiciones laborales para mantener su trabajo. Rosa María Alcolea, secretaria de Prevención de Riesgos Laborales del sindicato Médicos de Cataluña,



Miquel Bruguera.



Rosa María Alcolea.



Luis de Rivera.

considera que "las direcciones, ahora que estamos en crisis, aprietan mucho más al trabajador". Es lo que se conoce como acoso institucional. "Creo que lo que habría que hacer es mejorar la organización de los centros, potenciar las relaciones humanas y buscar buenos líderes para que los grupos de trabajo funcionen bien. Y aconsejo a los profesionales que sufren acoso que no se callen, que busquen ayuda, que hablen con un compañero de confianza o que acudan a pedir ayuda a los programas de atención al médico enfermo (Paime) de los colegios".

¿QUÉ DICE LA LEGISLACIÓN?

El abogado Ricardo de Lorenzo, presidente de la Asociación Española de Derecho Sanitario, explica que la legislación española no es adecuada para proteger al profesional en caso de acoso: "Los riesgos psicosociales de muy distinta índole de los trabajadores no están bien recogidos en nuestra normativa laboral aunque se encuentren muy bien definidos por la doctrina y por la jurisprudencia. El término *acoso laboral* ni aparece en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ni el Estatuto de los Trabajadores lo recoge en términos específicos". En caso de que un profesional decida denunciar su situación de acoso, debe tener en cuenta que "el proceso jurídico no será rápido ni fácil. Son procedimientos en los que el abogado debe convertirse

también en psicólogo y, por descontado, en amigo. Después viene la parte más complicada, que son las pruebas", apunta De Lorenzo. También informa de que en estos casos no bastan impresiones subjetivas ni evidencias de la experiencia que no constan en ningún sitio. Se necesitan testimonios fehacientes a favor de la víctima, documentos (escritos, correos), etc. Las pruebas objetivas son más seguras. Si bien es cierto que el testimonio del testigo es admitido como prueba de cargo, en muchos casos este testimonio no suele ser suficiente. Y está la dificultad añadida de que una persona que todavía trabaja para el empresario vaya a un juicio a declarar en su contra.