

REFLEXIONES SOBRE EL ACOSO LABORAL

Autor: Gerardo A. D. Russo

Médico Forense del Poder Judicial. Especialista en Administración de la Salud, Médico Laboral, Médico Legista. Docente por concurso de la Cátedra de Medicina Legal de la U.N.N.E.

INTRODUCCION

Como médicos laborales estamos atendiendo constantemente personas víctimas de acosos laborales y malos tratos tanto de sus pares como de sus superiores. Por tal motivo creo conveniente mencionar algunos aspectos de este problema laboral que, desde hace algún tiempo se esta presentando en la practica diaria.

El objetivo de esta reflexión es informar y alertar a los Magistrados, Funcionarios y Empleados del Poder Judicial de la Provincia de Corrientes sobre un tema de fundamental importancia que perturba tanto el trabajo como la salud de las personas.

ACOSO LABORAL: “UNA VARIANTE DEL ACOSO MORAL”

Las conductas de acoso moral ocasionan una media de 138 días de baja laboral por persona, con las correspondientes prestaciones sanitarias y económicas y de la Seguridad Social, según explica Juan Méjica, profesor de Derecho de la Universidad de Oviedo y miembro del Cuerpo Superior de Letrados de la Administración de la Seguridad Social.

Méjica participa junto con psiquiatras, forenses, psicólogos, jueces y legisladores en las Primeras Jornadas sobre el Trato Indigno como factor de riesgo al Trastorno Mental, que se desarrollan en Córdoba (España). El evento está organizado por el Comité para la Prevención y el Tratamiento de la Depresión (PTD), con la colaboración de Novartis Neuroscience.

Antonio Medina, catedrático de Psicología Médica y Psiquiatría de la Universidad de Córdoba España, define el trato indigno como “todo intento de anular la capacidad humana de autodesarrollo y perfeccionamiento de la autoidentidad”. “Los elementos que frecuentemente subyacen en ese intento de destrucción son: el sexo (femenino), la raza y la religión (distintas de las mayoritarias), la cronológica (niños, jóvenes y ancianos) y la laboral”.

Siguiendo a Antonio Medina y, en busca de una definición de “ACOSO LABORAL”, podemos definir a este último como: *“El trato indigno que recibe un trabajador por parte de un compañero o de un superior tendiente a anular su capacidad humana de autodesarrollo y perfeccionamiento de la autoidentidad”*.

Según el doctor Julio Bobes, catedrático de Psiquiatría de la Universidad de Oviedo, “existen rasgos de personalidad proclives a padecer trato indigno”. “Por un lado, está la víctima, que tiene mayor vulnerabilidad ante las situaciones de estrés general y tiene poca disponibilidad para responder a la agresión. Y, por otro lado, está el maltratador, pendiente de una autoimagen enfermizamente sobrevalorada. Cree que las personas objeto de acoso pueden suponer una fuente de amenaza, lo que desencadena la violencia del acoso”.

Según este especialista, “los trastornos de ansiedad, depresivos y de estrés agudo y crónico son las principales consecuencias de sufrir trato indigno”. “Numerosas investigaciones relacionan el mantenimiento del estrés en el tiempo con la aparición de fatiga crónica, enfermedades de la piel, cefaleas tensionales, dolores de espalda, palpitaciones, hipertensión etc.”, explica Bobes, quien añade: “Simplemente manifestarle a la víctima que puede contar con nuestro apoyo y solidaridad puede suponer una enorme mejora en sus síntomas de estrés”.

“Las mujeres, las más perjudicadas”

Según el “Informe sobre Población Mundial 2000” de Naciones Unidas, las mujeres son las más perjudicadas por el acoso moral. Así, una de cada tres en el mundo ha padecido malos tratos o abusos. En España se estima que la prevalencia es del 15-30 por ciento.

Esto también es válido para el acoso laboral ya que, generalmente cuando se produce entre hombres, se llegan a situaciones límites que implican conductas agresivas. Sin embargo entre mujeres la situación se prolonga en el tiempo y generalmente se recurre a mecanismos de evasión como solicitar licencia por enfermedad, pedir traslados o reubicaciones.

El acoso en el trabajo también se denomina “mobbing” y la sintomatología que presentan las víctimas es muy inespecífica, desde el estrés y la ansiedad hasta la depresión o los trastornos psicosomáticos. Con el tiempo, aparece el estrés post-traumático, la vergüenza recurrente o los cambios duraderos del estado de ánimo. También se manifiesta la sensación de desilusión, la humillación o la pérdida de sentido de la vida.

Por todo esto, el profesor Méjica cree que “quizás sería conveniente considerar legalmente como accidentes de trabajo las enfermedades padecidas por el trabajador cuando son una consecuencia del sufrimiento de este tipo de conductas”. “Las mutuas patronales suelen rechazar, casi de manera sistemática, este tipo de enfermedades con origen en un accidente de trabajo”, indica este especialista, quien considera que con una legislación adecuada, “también se evitaría la reticencia de los facultativos a estimarlas como tal, precisamente por la carencia de una definición legal del acoso laboral”.

CONSIDERACIONES A TENER EN CUENTA

Se debe reconocer que el Acoso Laboral es una realidad que se puede observar cotidianamente en la actividad laboral. Es necesario diferenciar el acoso laboral ocasional del permanente de acuerdo a los siguientes conceptos:

Acoso laboral ocasional (benigno): Es el que se produce por temporadas. No es permanente y, generalmente es directamente proporcional al nivel de estrés reinante en el lugar. Habitualmente se origina en la canalización de las frustraciones del victimario hacia la víctima.

Por medio de un mecanismo inconsciente el victimario culpa y condena a la víctima de sus propias incapacidades y limitaciones.

Acoso laboral permanente (o patológico o maligno): Es el que se prolonga en el tiempo. Es mas frecuente de un empleado de mayor Jerarquía hacia otro de inferior jerarquía. O bien se establece en la relación Jefe / empleado. Siempre existe una víctima y un victimario cuyas personalidades encajan como encaja una llave en la cerradura. Se establece, de esta manera un círculo vicioso que altera la armonía del lugar y perjudica a todo el grupo.

El conocimiento de la situación y la consulta precoz con especialistas, son fundamental para evitar problemas mayores.

Cuerpo Médico Forense, Octubre de 2004