

¿CUÁNTO CUESTA EL *MOBBING* EN ESPAÑA?

JOSÉ IGNACIO PASTRANA JIMÉNEZ

Especialista en Psiquiatría
Dirección de Contingencias Comunes, Ibermutuamur, Madrid

ABSTRACT

El acoso psicológico en el trabajo es una realidad emergente en el mundo occidental. En el presente artículo se resume brevemente las características, conductuales y sintomáticas, del *mobbing*. También se presentan datos sobre un estudio realizado sobre 6.500 bajas en el que se analizan las posiblemente asociadas a acoso psicológico. Se definen las características demográficas y de la Incapacidad Temporal de estos procesos. Finalmente se extrapolan los datos de esta muestra sobre los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, obteniendo que en España se perdió el año 2002 más de 1.850.000 días de capacidad laboral y 52 millones de € en bajas.

Laneko jazarpen psikologikoa azaleratzen ageri zaigun errealitatea dugu mende-baldeko munduan. Artikulu honetan *mobbing*aren jokaera- eta sintoma-ezaugarriak laburtu dira era xume batean. Laneko 6.500 bajen artean, jazarpen psikologikoarekin lotuta egon daitezkeenei buruz gauzatu den azterlanaren gaineko datuak ere aurkeztu dira bertan. Prozesu horien ezaugarri demografikoak eta Aldi baterako Gaitasunik Ezarenak definitu dira. Azkenik, lagin horren datuak estrapolatu dira Lan eta gizarte Arazoen Ministerioaren datuen gainean eta atera ahal izan den ondorioaren arabera, 2002.ean 1.850.000 eguneko lan-gaitasuna galdu zen Espainian, eta bajek 52 milioi euroko galera ekarri zuten.

■ *Mobbing is a surging situation at Occidental World. Here we talk about conductual and symptomatic characteristics of mobbing. We also present data from the analysis of cases associated with mobbing into a sample of 6,500 temporary disability cases. We define demographical and temporary disability characteristics. Finally we argue, with the data of the Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, that in Spain were lost at 2002 1,850,000 days of work ability and 52 millions of€ in workmen compensation.*

«Para hacer mal cualquiera es poderoso»

Fray Luis de León

El acoso psicológico en el trabajo es una realidad emergente en España en los últimos años. Esta salida a la luz es debida a la difusión de este problema laboral a través de artículos en revistas especializadas (1-3), libros de divulgación (4-8) y publicaciones monográficas como la actual. El acoso psicológico no es, por lo tanto, nada nuevo, ha existido siempre. Pero el que haya existido desde hace mucho tiempo no quiere decir que sea lícito ni mucho menos ético o aceptable.

En anteriores secciones se ha definido y explicado ampliamente lo que es el acoso psicológico en el trabajo. A modo de resumen se puede recordar que es el encadenamiento de conductas hostiles repetidas constantemente en un proceso de destrucción; se trata de una situación relacional, de la comunicación entre personas, potencialmente lesiva. Es importante hacer constar que todas estas conductas hostiles, enumeradas anteriormente, son producidas de forma intencional y consciente.

Precisamente la intencionalidad y consciencia, o sus ausencias, nos sirven para distinguir lo que es *mobbing* de lo que no lo es (6,9,10). En algunas ocasiones se puede pensar que existe acoso cuando en realidad simplemente se trata de desacuerdos, malentendidos y errores de gestión de recursos humanos. Otras veces nos podemos encontrar ante lo que sin ser intencional es destructor, como mandos maltratadores por problemas en su personalidad o formación académica. Incluso puede llegar a existir mala intención, pero de forma inconsciente, como en la intrusión o *stalking* (también llamado acoso erotomaníaco, el acosador cree de forma delirante que la otra persona está enamorada de él), en el seguidismo, y en las personalidades narcisistas no malignas.

Decimos que es una situación potencialmente lesiva por las consecuencias con las que nos podemos encontrar en los niveles físico, emocional y sociolaboral (11). Entre los problemas físicos, fundamentalmente aparecen alteraciones de orden psicosomático con un componente emocional destacado, como las cefaleas, cefalgias, lumbalgias, gastralgias, hipertensión arterial, alteraciones de memoria basadas en el déficit de atención, e insomnio. Es de destacar la estimación de que la mitad de los sometidos a esta situación se automedican, sobre todo con analgésicos y ansiolíticos. Entre los síntomas emocionales prima la ansiedad, en sus distintas formas, desde la generalizada a la angustia, pasando por las fobias. Con cierta fre-

cuencia camina hacia la depresión, en todos sus rangos y con todos sus síntomas. También se puede producir, como hemos encontrado en nuestra casuística (12-14), una exacerbación de la personalidad, de forma que se aumentan las dificultades interpersonales y las patologías presentes son más abigarradas y difíciles de resolver. Socialmente se produce un aislamiento y pérdida del apoyo social, incluso de la pareja, disminuyen los ingresos económicos a la par que aumentan los gastos, y se altera el currículo a la vez que disminuyen las habilidades laborales.

La presencia de esta sintomatología psicosomática puede hacer disminuir el rendimiento en el trabajo y puede llegar a requerir en ocasiones períodos de Incapacidad Temporal. Igualmente, pero de una forma más marcada, los problemas de ansiedad y depresión requieren la baja laboral cuando la sintomatología interfiere de forma notable en la capacidad de trabajo. Es importante dejar claro que los procesos leves no deben sufrir la iatrogenia de una baja inadecuada, que solamente facilita la pérdida de recursos del paciente de forma progresiva. Tener una enfermedad no es lo mismo que no poder trabajar, aunque sea de forma temporal.

La Incapacidad Temporal es un avance social y una herramienta más a favor de la recuperación del paciente si se utiliza bien. El hecho de percibir una compensación económica cuando no se puede trabajar es un acto de justicia social y un alivio que favorece el restablecimiento, pero corre el peligro de convertirse en algo que no estimula la recuperación en determinados casos. Desde la modificación de la función de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (15, 16), a éstas se nos ha incluido el seguimiento y control de los procesos de Incapacidad temporal por Contingencia Común a fin de realizar la prestación económica y ocasionalmente desarrollar la asistencia sanitaria.

En el Departamento de Psiquiatría y Psicología Clínica de la Dirección de Contingencias Comunes de Ibermutuamur hemos desarrollado desde el año 2002 varios estudios encaminados a poder definir la importancia real de esta situación emergente que es el acoso psicológico en el trabajo y definir las características de las víctimas que cursan con Incapacidad Temporal, para poder facilitar actuaciones clínicas adecuadas.

Estudio Alicante 2002

De esta forma, entre los meses de abril y mayo de 2002 realizamos un estudio descriptivo y transversal, presentado en las IV Jornadas Técnicas «Incapacidad Temporal: Colaboración Institucional y Gestión Clínica» (17) celebradas en Alicante en junio 2002, en el que analizamos los procesos de Incapacidad Temporal por Contingencia Común en los que se aprecian criterios de *mobbing* (Tabla 1),

de burn out o de otros problemas laborales, de forma que se pudieran estudiar por separado. Prestaron su colaboración 54 médicos de Ibermutuamur de toda España, siendo analizado un total de 6.500 bajas, sospechándose la presencia de *mobbing* en el 1,71% (111 casos), burn out en el 0,54% (35 casos) y otros problemas laborales en el 0,54% (36 casos), como se puede ver en el Gráfico 1.

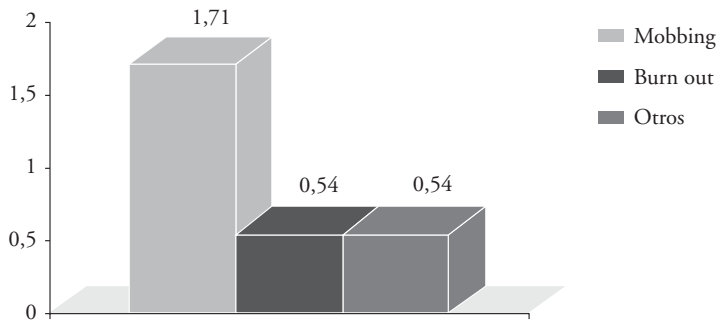


Gráfico 1. Prevalencia de problemas laborales en la I.T.

Reacción frente a posible acoso psicológico en el trabajo

1. Presencia de síntomas ansiosos, depresivos o alteraciones psicósomáticas.
2. Sospecha de situación de acosos psicológico intencional por:
 - *Aislamiento social progresivo dentro del ambiente de trabajo*
 - *Intentos de desacreditar a la víctima, impidiéndole mantener su reputación personal o laboral*
 - *Reducción del grado de ocupación o responsabilidad de la víctima*
 - *Suspensión de privilegios sin justificación*
 - *Actividades perjudiciales para la salud física o psicológica*

Tabla 1. Criterios orientadores para la detección de *mobbing*.

La población estudiada, con problemas de acoso psicológico en el trabajo, tenía una edad media de 37,78 años (SD 10,85), con una mayor incidencia en las mujeres (65,8%) que en los hombres (34,2%) como se ve en el Gráfico 2. En cuanto al tipo de trabajo que realizaba la víctima, en un 44,9% se trataba

de trabajos no cualificados, en un 42,2% eran trabajos cualificados y en un 12,9% los trabajos de los acosados requerían formación universitaria (Gráfico 3). Nuestros pacientes procedían del régimen general y del de autónomos, no teniendo casos en los regímenes agrario, del mar, del carbón o del hogar (esto no significa su ausencia).



Gráfico 2. Distribución por sexos.

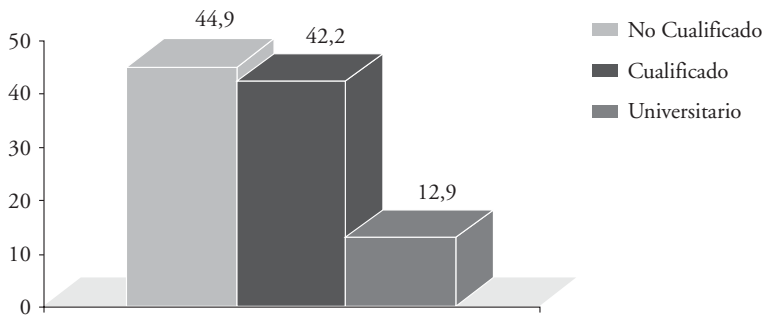


Gráfico 3. Trabajo desarrollado.

En cuanto al estudio de los procesos actuales de Incapacidad Temporal por Contingencia Común en los que se apreciaban indicios de acoso psicológico, la duración de estas bajas es de 252,43 días (SD 166,23), con un máximo de 903 días y un mínimo de 9 días. La base reguladora de estos procesos era de 39,16 € (SD 17,00) con un intervalo entre 10,26 € y 85,83 €. El coste de estas bajas, en el aspecto económico directo, se puede calcular multiplicando la base reguladora por los porcentajes correctores en función de los días de baja (15, 18), de modo que cada proceso ha costado 7.352,32 € (SD 5.712,76), con un intervalo entre 250,09 € y 26.460,16 €, y una suma total en 6500 bajas de 794.050,94 €. Estos datos se recogen en la Tabla 2.

	Duración	Base Reguladora	Coste Económico
Media	252,43	39,16 €	7.352,32 €
SD	166,23	17,00	5.712,76
Mínimo	9	10,26 €	250,09 €
Máximo	903	85,83 €	26.460,16 €
Total			794.050,94 €

Tabla 2. Aspectos económicos del Episodio Actual.

Dado que cuando la situación de acoso psicológico requiere de IT ya ha pasado un tiempo importante de meses o años, también hemos estudiado los episodios previos al actual. En más de la mitad de los casos existían episodios previos, distribuidos de forma decreciente, con una media de 1,49 (SD 2,15) como vemos en el Gráfico 4. Estos episodios previos generaban una media de 41,58 días (SD 90,00) de baja previa. Los costes económicos de los episodios previos, recogidos en la Tabla 3, suponían una media por paciente de 1.758,23 € (SD 4.024,34), con un sumatorio de 210.988,05 €.

	Media	SD	Total
Costes Previos	1.758,23	4.024,34	210.988,05

Tabla 3. Costes económicos de los Episodios Previos.

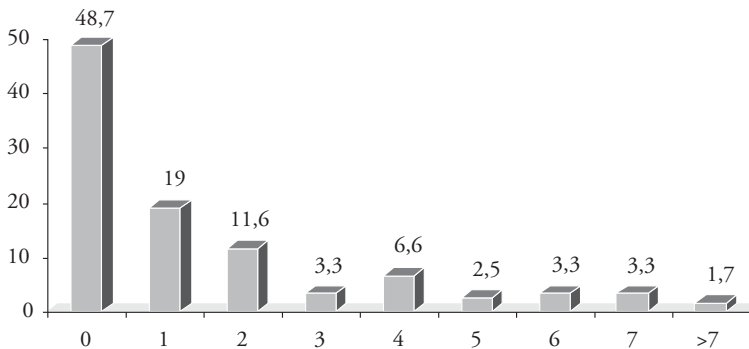


Gráfico 4. Número de Episodios Previos de I.T.

Hemos presentado por el momento los resultados descriptivos del análisis de 6500 procesos de IT en los que tratamos de identificar como causante de baja el *mobbing*, el burn out o bien otro tipo de problemas relacionales. Nos hemos centrado en los aspectos demográficos básicos y en los costes económicos, aspectos insuficientemente estudiados y de gran importancia.

Discusión

Del análisis de estos datos se pueden hacer varias consideraciones muy interesantes. La primera de ellas nos permite identificar y cuantificar la problemática del *mobbing* en España en cuanto a subsidios secundarios a Incapacidad Temporal. El poder identificar 111 casos entre 6500 bajas nos permite deducir que el 1,71% de la IT está relacionada con este problema.

La consideración de las características demográficas nos indica que el acoso psicológico se realiza sobre cualquier persona, de todas las edades laborales, y por eso la media (37,78) se sitúa alrededor de la media de la población laboral. Sin embargo hay otros dos datos como el sexo y el tipo de trabajo desarrollado que parecen diferenciarse de la población media. Siendo las mujeres minoría en el ámbito del trabajo remunerado, es muy destacable, y coincidente con la bibliografía existente (19), que las mujeres sean más acosadas que los hombres en una relación 2:1. Esta mayor victimización sobre la mujer puede ser signo de una sociedad laboral en la que los conceptos sobre igualdad de derechos y oportunidades no están plenamente asentados.

Por otra parte, la necesidad de estudios universitarios para el puesto de trabajo a desarrollar, parece disminuir la presencia de IT (12,9%) por este problema. Entre los distintos factores relacionados está la posibilidad primera de que, al ser principalmente mandos y la forma principal del *mobbing* es descendente, se trate del grupo de los acosadores, por lo que no serían víctimas acosadas. Otra posibilidad es que al existir mejores perspectivas laborales, el cambio de trabajo hacia opciones más saludables sea más fácil y se realice cuando el acosador empieza a debilitar a la víctima. Por otro lado, podría suceder que al existir una mayor demora en la consecución del objetivo en los universitarios (la independencia en los jóvenes que estudian es más tardía que en los que no lo hacen), los mecanismos de defensa se agoten más difícilmente. Probablemente no se trate de una sola causa, menos aún de esta última, sino de una combinación de todas éstas y de alguna otra que pueda ser incorporada a esta discusión.

En cuanto a los datos económicos directos por los subsidios por IT (no tenemos los medios para abordar otros gastos tanto directos como indirectos), dos variables destacan, tiempo y dinero. Más de 8 meses, 252 días, supone el episodio estudiado. Pero mes y medio supone la incapacidad en anteriores episodios.

De esta forma casi 10 meses de Incapacidad Temporal para trabajar supone cada episodio que requiere la baja. Si la pérdida de tiempo, con el consecuente malestar y pérdida de calidad de vida, es importante, el gasto económico en euros no se queda atrás. Combinando 7.350 € del episodio actual y 1.750 € de los episodios previos, llegamos a tener 9.100 € de gasto por cada paciente que requiere la baja y está sometido a acoso psicológico.

Si además de estos datos, ya de por sí interesantes, queremos saber cuánto cuesta el *mobbing* en España en cuanto a IT, con los datos disponibles, podemos intentar hacer una aproximación. Cualquier dato que se obtenga nunca dejará de ser una aproximación, pues hay bajas por enfermedades somáticas en las que es imposible la situación de acoso subyacente, o en las que simplemente se prolonga más allá de lo natural por esta causa. Según los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (20) a lo largo del año 2002, en el que realizamos el estudio, se invirtieron en IT en los regímenes general y autónomos un total de 3.077,28 millones de €. Teniendo en cuenta la presencia de una prevalencia del 1,71% de presencia de acoso en estos regímenes laborales, tenemos un gasto de 52.621.488 € a lo largo de todo el año.

Tratando de conocer más datos generales extrapolables desde nuestras cifras, sabiendo el coste de cada episodio actual y de su duración podemos llegar a estimar que es posible que en España al año se estén produciendo, al menos el pasado, 7.356 bajas, con un total de 1.856.858 días de trabajo perdidos por enfermedad gracias al acoso psicológico en el trabajo.

Conclusiones

La falta de respeto hacia el otro como persona en sí misma, elemento básico en toda conducta de acoso psicológico, incluido el *mobbing*, puede provocar un gran sufrimiento en quien lo padece. Toda conducta de agresión, intencionada desde su origen, con plena consciencia de su potencial lesivo, procede de no respetar al otro, de minusvalorarle o despreciarle por sus características. Y es la reiteración intencional de estas conductas y la desconsideración lo que facilita la aparición de sufrimiento de forma innecesaria.

Este padecer puede llegar a desencadenar enfermedades incapacitantes para desarrollar el trabajo de forma temporal. De esta forma se genera un grandísimo gasto vital y económico. Más de 1.850.000 días perdidos y más de 52 millones de € gastados en IT en España por el *mobbing* cada año son un exceso para una sociedad como la nuestra. Para hacernos una idea de lo que pueden representar 52 millones de € podemos pensar en la que dicen la mayor obra de ingeniería civil realizada en el interior de una ciudad, el último subterráneo realizado en Madrid, de 2,5 km, cuyo coste se ha estimado en un poco menos de 50 millones de €.

Es importante, o imprescindible, que la sociedad, tanto las instituciones públicas como las personas individuales, se hagan conscientes de esta realidad y tomen partido al respecto. Cada persona debe decidir si está dispuesta a aceptar la coacción y la amenaza como modo de vida, la desconsideración y la falta de respeto hacia lo diferente como algo justificable. Y si no se está de acuerdo con estas conductas, en la medida de lo posible debe evitarlas o ayudar a evitarlas, y si no es posible, denunciarlas. La libertad individual, y la colectiva por extensión, está en juego.

Todos estos datos procedentes del estudio son preliminares y precisan de análisis más detallados que permitan poder sacar conclusiones en mayor profundidad, dado que son parte de varios estudios todavía en curso alguno de ellos.

Agradecimientos

A los psicólogos clínicos y psiquiatras de la Dirección de Contingencias Comunes de Ibermutuamur que han colaborado en el diseño de los estudios y el análisis de los datos.

A los médicos de la Dirección de Contingencias Comunes de Ibermutuamur que han recogido los datos desde los procesos de IT evaluados.

Al personal administrativo de la Dirección de Contingencias Comunes de Ibermutuamur que ha realizado el tratamiento inicial y archivo de los datos a estudio y ha facilitado la selección bibliográfica.

A la Dirección de Contingencias Comunes de Ibermutuamur, que ha estimulado y facilitado la realización de esta serie de estudios.

A Macu Álvarez por poner en marcha con su empuje este monográfico.

A todos aquéllos no mencionados previamente y que han colaborado en la presente investigación.

Bibliografía

- CAMPS DEL SAZ, P.; MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J.; *et al.* «Hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*». *Salud y Trabajo*, 1996; 118:10-14.
- MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J.; LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A. *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1998.
- GONZÁLEZ DE RIVERA, J.L.; RODRÍGUEZ-ABUÍN, M. «Cuestionario de medida de conductas de acoso laboral: la versión española del LIPT». *Psiquis*, 2003; vol 23, n.º 1.
- LEYMANN, H. *Mobbing. La persécution au travail*. Paris, Ed Seuil 1996.
- FIELD, T. *Bully in sight*. Success Unlimited, Wantage, Oxfordshire, 1996.

- HIRIGOYEN, M-F. *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona, Ed Paidós 2001.
- PIÑUEL Y ZABALA, I. *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander, Ed Sal Terrae 2001.
- GONZÁLEZ DE RIVERA, J.L. *El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y de otras formas de acoso*. Madrid, ED Espasa Calpe 2002.
- LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.; GONZÁLEZ DE RIVERA, J.L. «La simulación dentro de la problemática de la violencia en el trabajo». www.laley.net, n.º 5723 (20-feb-03).
- GONZÁLEZ DE RIVERA, J.L.; LÓPEZ GARCÍA SILVA, J.A. «La valoración médico-legal del *mobbing*». www.psiquiatria.com, interpsiquis.2003.
- RIGBY, K. *New perspectives on bullying*. Jessica Kingsley Publishers, Philadelphia 2002.
- PASTRANA JIMÉNEZ, J.I.; MOLINA RAMOS, R.; CATALINA ROMERO, C. «Presence of personality disorders in victims of mobbing». Ponencia presentada en *5th ISSPD European Congress on Personality Disorders*, Munich, julio 2002.
- MOLINA RAMOS, R.; CATALINA, C.; PASTRANA, J.I. «Temporary disability and relationship with axis I and axis II comorbidity in psychiatric patients». Ponencia presentada en *5th ISSPD European Congress on Personality Disorders*, Munich, julio de 2002.
- CATALINA ROMERO, C.; PASTRANA JIMÉNEZ, J.I.; MOLINA RAMOS, R.; GARCÍA DIÉGUEZ, N. «Trastornos de la personalidad e Incapacidad Temporal». Comunicación escrita presentada en el *IV Congreso Nacional de Trastornos de la Personalidad*, Bilbao, junio de 2002. R.D.575/97; www.boe.es
- R.D. 576/97; www.boe.es
- IV Jornada Técnica «Incapacidad Temporal: Colaboración institucional y gestión clínica». Alicante, junio 2002. CD disponible a través de www.ibermutuamur.es
- Guía Laboral y de Asuntos Sociales 2002. www.mtas.es
- Sistema de la Seguridad Social. Gasto Incapacidad Temporal, distribución por regímenes. 1988-2003. www.mtas.es