

MOBBING EN EL ÁMBITO SANITARIO

Héctor Jausàs

Melania Roselló

Departamento de Derecho Farmacéutico y Sanitario

JAUSAS

El *mobbing*, entendido como acoso moral, acoso psicológico o psicoterrorismo laboral, se ha convertido en una nueva forma de violencia contra las personas, psicológica y extrema, sistemática y recurrente, que sufren tanto los menores en las escuelas, los trabajadores en su entorno laboral como los médicos en su entorno profesional.

Hay que tener en cuenta que este tipo de acoso constituye una forma especialmente grave de ataque a la integridad moral de una persona, protegida y garantizada por el artículo 15 de la Constitución, por lo que la persona que lo padezca podrá acudir a los tribunales para recabar protección judicial.

En el ámbito sanitario, especialmente sensible y proclive a la aparición de esta nueva “patología social”, los profesionales pueden sufrir varios tipos de *mobbing* o de violencia en función de su procedencia: exógena o institucional; siendo la primera la proveniente de los enfermos o sus familiares y la segunda la ejercida por los compañeros y/o los propios superiores jerárquicos¹.

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña², en un caso sobre despido laboral de una profesional sanitaria, la cual alega haber sufrido acoso moral, define el *mobbing* como “*una conducta abusiva o de violencia psicológica realizada de forma sistemática sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo*”.

Ahora bien, el Tribunal, que desestima la pretensión de la médico, procede a diferenciar entre lo que se considera acoso moral de lo que constituyen las meras “*tensiones ordinarias que subyacen a toda comunidad de personas y de la que no puede excluirse el entorno laboral*”. De esta forma, establece que no todo conflicto entre un trabajador y su superior jerárquico o entre trabajadores de igual categoría ha de calificarse, sin más, como acoso moral. Continúa el Tribunal esgrimiendo que para que exista acoso moral en el ámbito laboral, es necesaria una conducta maliciosa y con cierta continuidad en el tiempo, con un claro objetivo degradante para la personalidad del afectado.

¹ Flórez Lojano, J.A. Salud Global, volumen I 2005

² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 23 de junio de 2006

También el Tribunal Superior de Justicia de Galicia³ se ha pronunciado al respecto, en un caso en que un médico especialista en la Unidad de Inmunología del Hospital del Meixoeiro, reclama al mismo el pago de una indemnización por haber sufrido daños por la cantidad de 150.000 € y en concepto de compensación por el acoso moral sufrido. Pues bien, el Tribunal desestima la pretensión y establece que es necesario que concurran los siguientes elementos para afirmar que se ha producido *mobbing*: la intención de dañar, la producción de un daño en la esfera de los derechos personales más esenciales y el carácter complejo, continuado, predeterminado y sistemático, constituyendo ataques directos o indirectos bien a su personalidad o bien a su profesionalidad.

Por todo lo expuesto, podemos concluir que para apreciar la existencia de *mobbing* no sólo deberá producirse un conflicto, sino que será necesario que concurran otros elementos, como la intencionalidad, la permanencia en el tiempo y un daño efectivo en la personalidad de quien lo sufre.

³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 30 de octubre de 2003