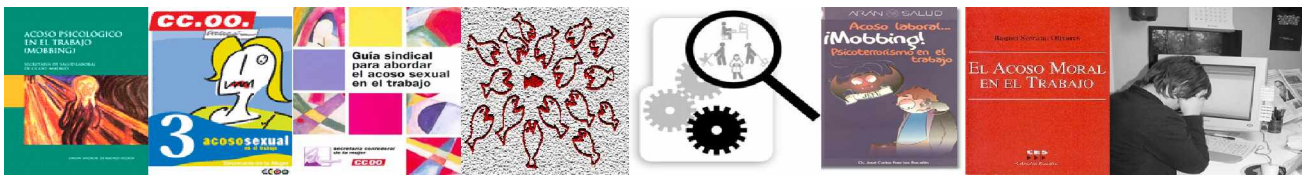




APUNTES PARA LA INTERVENCIÓN SINDICAL

ABORDAJE DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN CCOO DE MADRID



Frente al enfoque dominante en los medios de comunicación sobre el acoso psicológico, que lo señalan como un problema exclusivamente de personalidad de la víctima y/o del acosador, nuestra aproximación al problema sitúa su origen en los defectos derivados de la organización del trabajo. Por ello, junto a las soluciones individuales hay que afrontar el problema proponiendo e impulsando cambios profundos en las estrategias empresariales de la gestión de la fuerza de trabajo.

Lo que es evidente es que nos encontramos ante un riesgo laboral que produce unos efectos devastadores sobre la salud de los trabajadores y, por lo tanto, tal y como sucede con cualquier otro riesgo debe ser prevenido por el empresario. Uno de los problemas que se plantean en la totalidad de los casos es dilucidar si realmente nos encontramos ante un supuesto de acoso psicológico o ante un problema de otra naturaleza. Para llegar a una conclusión clara es necesario realizar una valoración general del caso que nos proporcione una visión de conjunto acerca de la situación, valorando siempre la intencionalidad de causar daño por parte del acosador, la focalización en una o varias personas, la repetición, la frecuencia y la continuidad en el tiempo.

En este documento el delegado va a encontrar además de la definición de acoso, las fases y los diferentes procedimientos empleados cuando nos encontramos con un caso de acoso y los pasos que debemos dar para abordar el tema.

El objetivo de este documento es que ante un caso de acoso el delegado sepa cómo actuar y que cuenta con la ayuda de CCOO de Madrid para asesorarle y ayudarle a dar los pasos necesarios para hacer frente a esta situación.

¿Qué es el acoso psicológico?

El mobbing o acoso psicológico en el trabajo es uno de los elementos de un fenómeno más amplio: la violencia en el lugar de trabajo. El concepto de violencia va más allá de la mera agresión física e incluye otras conductas susceptibles de violentar e intimidar al que las sufre. Así la violencia en el lugar de trabajo incluiría además de las agresiones físicas, las conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas o acosantes.

La Unión Europea ha acuñado una definición: el mobbing es un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos, durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío.

Nuestra aproximación al problema sitúa su origen en los defectos derivados de la organización del trabajo. Por ello junto con las soluciones individuales hay que afrontar el problema proponiendo e impulsando cambios profundos en las estrategias empresariales de la gestión de la fuerza de trabajo.

Aunque las causas del problema pueden ser de distinta naturaleza, a nuestro juicio se centran en torno a aspectos relacionados con la organización del trabajo y la gestión del conflicto por parte de los superiores jerárquicos.

1) Primeros pasos

¿Cómo llega el caso? ¿interesa la presencia de la estructura sindical desde el principio?

Normalmente el trabajador acosado se dirigirá al delegado de prevención de su empresa para asesorarse, si no es así y nos llega antes a la asesoría de salud laboral, le informaremos y les pondremos en contacto y daremos conocimiento a su federación.

Siempre es mejor que la persona afectada se sienta acompañada de alguien de la estructura (los delegados, la federación, unión...) y así se le dirá en el primer contacto, pero si lo prefiere la asesoría puede tener ese primer contacto con el acosado. Depende del trabajador, ya que a veces le cuesta hablar de estos temas ante terceros, y del tipo de caso que sea.

En todos los casos siempre se debe informar a las distintas estructuras pertinentes (delegados, federaciones y uniones), con el objetivo de implicarlas desde el principio.

¿Qué hacer cuando la víctima no quiere relacionarse con la estructura del sindicato?

Ver las razones, intentar convencerle y explicarle cómo funciona el sindicato. Si con todo sigue sin querer relacionarse, le informaremos de las posibilidades de seguir una vía judicial (derechos fundamentales, cambio sustancial de las condiciones de trabajo, extinción de contrato, derecho a la

salud / prevención, o cambio de contingencia, atendiendo a su petición. Con todo, debemos contactar con los delegados y las federaciones para iniciar la acción ante la exposición a factores de riesgo psicosocial. Otras opciones deben ser discutidas con el responsable de salud laboral.

Informarnos de los hechos y recopilar información

Relato de los hechos: se trata de que el trabajador explique al delegado la situación.

Se debe intentar pasar de la fase explícita (que es aceptada socialmente: agresiones contra la vida privada, actitudes, ideologías...) a la fase invisible (a las estrategias basadas en deficiencias en organización del trabajo: modificación de tareas, de horario, de lugar de trabajo...).

Interesan tanto las acciones que tienen su base en las deficiencias en la organización del trabajo como las acciones que tienen su blanco en la vida privada, actitudes, ideología o creencias de la víctima, o los actos de violencia verbal o física.

Posteriormente se debe pedir por escrito ese mismo relato para evitar posibles olvidos, confusiones, aspectos difíciles de verbalizar (propio en una entrevista). Con todo ello se conocerá el caso y -lo más importante- se identificarán factores de riesgo psicosocial, aspectos sobre los que se pueden conseguir pruebas y ver si se da focalización, duración y repetición de las acciones hostiles.

Situaciones de daños a la salud

Se trataría de recopilar documentación específica sobre bajas e informes médicos. Si no hay informes médicos, -por que no se hayan producido daños a la salud o porque habiéndose producido el trabajador no haya acudido a los profesionales de la salud- se le orientará sobre lo que debe hacer (acudir al médico de la mutua, si no le atienden poner reclamación y acudir al de cabecera) e intentar conseguir un informe en el que quede apuntado el origen laboral. En todo caso para considerarse acoso no es necesario que se hayan producido daños a la salud.

Si hay informe médico y no queda constancia del origen laboral, puede iniciarse un proceso de reconocimiento de contingencia profesional. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la judicialización de estos conflictos no es una solución sencilla.

En el caso de acoso, al no estar incluidas las patologías relacionadas con el cuadro oficial de enfermedades profesionales, sólo cabe plantearse su reconocimiento como accidente de trabajo.

¿Qué quiere el trabajador acosado?

Tener claro este punto es importante. Aunque el objetivo sea fomentar las actuaciones de mejora de las condiciones de trabajo, no se puede obligar a nadie a involucrarse en la acción colectiva. Si la víctima únicamente busca la salida de la empresa y/o el resarcimiento, se debe plantear pasar el caso

al gabinete jurídico. Con todo, no se puede dejar ahí el tema y si existe apoyo sindical (salud laboral, federación, unión) se tiene que trabajar para la corrección en esa empresa de las deficiencias en la organización del trabajo. Se debe contactar con las estructuras sindicales, exigir la evaluación de riesgos psicosociales y un plan preventivo que tenga en cuenta sus resultados. Así mismo se remitirá al gabinete jurídico en el caso de no poder contar con apoyo sindical alguno.

¿Para qué?

El objetivo de las posibles actuaciones es doble pero siempre hacia una dirección, que es apoyar la acción sindical para modificar condiciones de trabajo:

- Ø Solucionar el problema del trabajador acosado modificando sus condiciones de trabajo.
- Ø Solucionar el problema de todos los trabajadores en ese centro de trabajo (es decir, actuar hacia lo colectivo), modificando sus condiciones laborales, después de una evaluación de riesgos psicosociales para detectar las deficiencias en la organización del trabajo que han posibilitado el acoso.

2) Segundos pasos: intervenciones

Hay que encargarse de apoyar a la estructura sindical e intentar como máximo objetivo modificar condiciones de trabajo porque se busca prevenir en origen.

Intervención respecto al trabajador acosado

Si el trabajador acosado no está recibiendo tratamiento se le puede comentar que quizás necesite ayuda y las opciones existentes, como recibir asistencia sanitaria o la posibilidad de solicitar la baja.

En el caso de que la víctima ya esté diagnosticada y se cuenten con los elementos necesarios, se puede solicitar aclaración / cambio de contingencia.

Se le informará del papel de la asesoría jurídica y de la asesoría de salud laboral con el fin de no ofrecer falsas expectativas sobre seguimiento individual y acotar responsabilidad en el proceso.

Además se le puede pasar una relación de otros recursos externos al sindicato que le pueden venir bien.

Intervención respecto a la dirección de la empresa

Los delegados pueden solicitar al sindicato ser acompañados por un técnico a la empresa como asesor para que les ayuden a realizar los escritos

necesarios dirigidos a la empresa en base a toda la información que se ha recopilado.

Ante la dirección de la empresa y los técnicos del servicio de prevención siempre se debe tratar como un problema de deficiencias en la organización del trabajo. Es un problema de la dirección de la empresa que permite usar las condiciones de trabajo para dañar a otras personas.

Se puede poner de manifiesto por escrito la existencia de presión preferiblemente poner de manifiesto problemas de condiciones de trabajo, que suponen un incumplimiento de la ley y que pueden dar o posibilitar determinados daños a la salud.

Cómo

La propuesta central se dirige a realizar la evaluación de riesgos psicosociales y aplicar medidas correctoras según resultado.

Es la intervención que lleva al origen del problema. Para que una situación de acoso en una empresa no se produzca o no se vuelva a producir, hay que exigir la modificación de las condiciones de trabajo. La base para ello es la identificación de los factores de riesgo psicosocial mediante su evaluación con el Istas 21.

Respuestas ante algunas dudas

¿Es apropiado cambiar de puesto al trabajador acosado?

El cambio de puesto del trabajador acosado no es lo más apropiado, ya que es culpabilizar a la víctima. Si el trabajador pide el cambio de puesto, porque el ambiente está enrarecido, etc., entonces obviamente se acepta con las mismas condiciones de trabajo (salario, horario...)

¿Es apropiado cambiar de puesto al acosador?

Sin embargo el cambio de puesto del acosador sí es aconsejable ya que lo alejamos del acosado, aunque entendemos que eso no es un cambio de condiciones de trabajo y no implica dirigir las actuaciones al origen del problema.

¿Es adecuado realizar actividades de mediación entre acosador y acosado?

Realizar las actividades de mediación entre acosador y acosado no siempre es adecuado porque la mediación no soluciona el problema de fondo, que son las deficiencias en la organización del trabajo, y el trabajador acosado puede tener dificultades psíquicas para enfrentarse a su acosador.

Otra cosa es negociar fases para solucionar el problema pero entonces no implicamos al trabajador acosado; es entre los sindicalistas y la dirección de la empresa.

¿Es el acoso una enfermedad profesional?

Para considerar una enfermedad como profesional ésta debe estar contemplada en el RD 1299/2006 de 10 de noviembre en la que no sólo se describe la enfermedad sino también el agente causante. Hoy por hoy ninguno de los aspectos relacionados con los factores psicosociales tienen cabida en este cuadro. No obstante, las enfermedades que no se encuentren contenidas en él pueden quedar incluidas bajo el concepto de accidente de trabajo, según establece el artículo 84.2 apartado e) de la Ley General de Seguridad Social, pero que se demuestren que tienen como causa exclusiva el trabajo.

¿Qué debo hacer cuando no me atienden en la mutua?

Todos los accidentes, lesiones y enfermedades que un trabajador sufre como consecuencia del trabajo deben atenderse a través de las mutuas. Si la mutua te deriva a la Seguridad Social porque alega que es una enfermedad común (que es lo que suele ocurrir) es importante que aunque finalmente seas atendido por la Seguridad Social, acudas en primer lugar a la mutua y que cuando no seas atendido -o te atienden pero no te tratan-, presentes una reclamación, cuyo impreso debe ser oficial y deben proporcionártelo en el mismo momento que lo solicites en la propia mutua.