

## Cómo afrontar el acoso laboral

Cada día más los trabajadores que llegan a nuestras asesorías de salud laboral, reclamando asistencia como consecuencia de haber estado sometidos a un hostigamiento laboral por parte de un directivo, de un compañero, o de varios de ellos. Desde las asesorías siempre ofrecemos la intervención sindical en el ámbito de la empresa, pero desgraciadamente en muchas ocasiones la persona afectada no requiere dicha intervención, sino que simplemente demanda apoyo psicológico para poder salir de ese "agujero" en el que se encuentra sumergido.

Es por esta razón, por la que la Secretaría Regional de Salud Laboral de CC.OO. ha organizado recientemente unas jornadas de trabajo con diferentes cuadros sindicales y técnicos de las asesorías en torno al ya desgraciadamente famoso "mobbing" y su manera de afrontarlo. Sin duda una jornada provechosa por un técnico del Instituto Iuman, de la que pudimos extraer varias conclusiones.

Es de vital importancia apuntar que no se ha tratado de cómo prevenir ni de cómo afrontar el acoso laboral en la empresa desde el punto de vista sindical, sino de cómo ayudar a salir a la "víctima" que ya ha sido acosada de ese "pozo sin fondo".

Son muchas y diversas las definiciones que se han ofrecido para el término "mobbing", pero sin lugar a dudas la más difundida es la que ha dado el psicólogo alemán Heinz Leymann, pionero en esta materia: "El concepto de mobbing queda definido como las situaciones en la que una persona o grupo de personas, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como mínimo unos seis meses), sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir

su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo".

El acoso psicológico se pone de manifiesto de varias maneras: acciones contra la reputación o la dignidad de la personas, acciones contra el adecuado ejercicio de su labor profesional, acciones que manipulan la comunicación y/o la información relativa tanto al desempeño profesional como de tipo personal, acciones que implican un trato diferencial y peyorativo comparativamente con el resto de compañeros, etc.

En definitiva, acciones que poco a poco van haciendo mella en la víctima causando trastornos de ansiedad, trastornos del estado de ánimo, irritabilidad, estados depresivos o indefensión aprendida; situaciones en las que sin el apoyo externo son muy difíciles de superar.



"En las sociedades altamente industrializadas el lugar de trabajo es el único campo de batalla que queda. El único lugar donde la gente puede matar a otro sin correr el riesgo de enfrentarse a los tribunales."

Entre los temas que se trataron a lo largo de la jornada cabe destacar:

**Estrategias para la detección de la simulación:** en ocasiones las personas fingen un acoso que en realidad no existe.

**Estrategias para la discriminación entre situaciones de conflicto laboral y de acoso.**

### Estrategias para el apoyo a la víctima:

- Es imprescindible que el trabajador afectado afronte el problema, para ello es importante intervenir, ayudarle a que acepte el problema y comprometerse a afrontarlo, expresando a la otra persona nuestro deseo de entenderle.
- Centrarse en el problema: haciendo hincapié en lo que realmente importa.
- Desarrollar una percepción realista de sí misma y de la situación: obtener información sobre los sentimientos, pensamientos y conductas que experimenta la víctima.
- Intentar acercarse a la víctima: centrarse en cuando se encontraba bien, porque nos da una idea de cómo estaba antes: ¿Qué hacía? ¿Que conductas tenía? ¿Qué ha perdido?...

### Estrategia para la identificación de psicopatología asociada a la situación de acoso:

- Clasificar de donde viene el foco del problema: ¿por qué cree la víctima que esto es así?
- Construir la relación causa-efecto, es decir descubrir que es lo que ha propiciado eso.
- Estrategia para la potenciación de la respuesta de la víctima en el contexto laboral.**
- Reelaboración emocional (terapia): propiciar un cambio de comportamiento ante el problema.
- Posibilidades de solución.

Lo que hay que dejar muy claro es que las personas no "tenemos mobbing" sino que el acoso laboral es una situación propiciada por una o varias personas, que amenazan con infligir a otra persona graves deterioros tanto psíquicos como físicos. El objetivo principal de esta jornada, por lo tanto, ha sido aportar un poco de ayuda a aquellas que por desgracia se ven expuestas a esta "situación" dentro de su ámbito laboral.

Sin embargo, exceptuados de la regla anterior quedan:

- Los trabajadores que durante la huelga desempeñen servicios de seguridad y mantenimiento en la empresa (art. 6.7 RDL 17/1977) o los esenciales para la comunidad (art. 10.2 RDL 17/1977).
- Los que se encuentren pluriempleados respecto a las contingencias, comunes o profesionales, producidas en aquellas actividades en las que no exista huelga o cierre patronal.
- En los supuestos de huelga parcial es posible, asimismo, acceder a la prestación económica por incapacidad temporal, si bien en estos casos "el importe del subsidio se reducirá en la misma proporción en que se haya reducido la jornada ordinaria de trabajo" (regla tercera RDGSS 5.3.1985).
- Por otro lado, los trabajadores que se encontraran en situación de baja laboral con anterioridad a la huelga, tienen derecho a seguir percibiendo el subsidio económico.

[www.castillayleon.ccoo.es](http://www.castillayleon.ccoo.es)

## EL ASESOR RESPONDE

¿Qué significado tiene este tipo de señal?



Las señales con forma rectangular, pictograma negro sobre fondo amarillo y borde negro corresponden a señales de advertencia. En este caso concreto significa:

"Peligro por carga suspendida"

Sin embargo, las señales de advertencia no son las únicas que emplean el color amarillo y negro, sino que también utilizan estos mismos colores la señal que significa señal complementaria de riesgo permanente. Esta señalización se presenta mediante franjas alternas amarillas y negras. Las franjas deberán tener una inclinación aproximada de 45° y ser de dimensiones similares de acuerdo con el siguiente modelo:

"Señal complementaria de riesgo permanente"



Sirven para señalar lugares donde no se utilicen formas geométricas normalizadas, se emplean para señalar desniveles, obstáculos u otros elementos que puedan originar riesgos de caída de personas, objetos, choques o golpes, tales como esquinas de pilares, protección de huecos, partes salientes de equipos móviles, muelles de carga, escalones, etc.

¿Qué sucede cuando estando en situación de huelga en la empresa accedemos a una incapacidad temporal?

Pueden darse varias situaciones:

- En principio, "durante las situaciones de huelga y cierre patronal el trabajador no tendrá derecho a la prestación económica por incapacidad temporal", según el artículo 131.3 de la Ley General de la Seguridad Social. (El que no pueda causarse subsidio por incapacidad temporal en absoluto impide que se genere derecho a la asistencia sanitaria)

## Noticias Breves

CC.OO. calcula que unos 50.000 españoles morirán en 20 años de cáncer por amianto. Ferrol ya es una de las ciudades de Europa con más enfermos por esta causa.

Se ha regulado el tiempo de trabajo de los trabajadores que realizan actividades de transporte por carretera. El Consejo de Ministros ha aprobado un Real Decreto por el que se modifica otro anterior sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al tiempo de trabajo de personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera. Por su parte, la DGT estima que el 38% de los accidentes de tráfico mortales son siniestros laborales.

Según un estudio elaborado por CC.OO. el 91% de los centros educativos, el 76,5% de los sanitarios y el 64,3% de las fábricas de elementos metálicos utilizan productos que contienen agentes cancerígenos. Además, éste pone de manifiesto que el 43,4% de las empresas tienen agentes mutágenos.

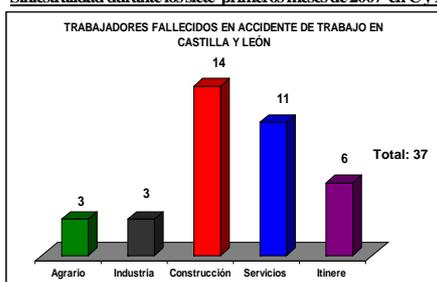
Fecoma-CC.OO., MCA-UGT y los empresarios de la construcción han firmado un nuevo convenio general para el sector que tendrá validez para cinco años. Se acuerda la organización de la formación e información en materia de seguridad y salud, y la acreditación de esta formación a través de la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC) que estará estrechamente vinculada a la formación en prevención, y que deberán poseer todos los trabajadores del sector.

Según un estudio del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de CC.OO. el 20% de los trabajadores que pertenece a sectores de alto riesgo no ha recibido información y adiestramiento suficiente sobre cómo actuar en caso de accidente grave en su trabajo.

CC.OO. reivindica una prevención de riesgos laborales en España "más seria y profesional" y reclama ampliar los efectivos de la Inspección de Trabajo para alcanzar la media europea y reducir así los índices de siniestralidad y mortalidad en el trabajo. La tasa de mortalidad en el trabajo en España está en 61 muertos por cada cien mil trabajadores, mientras que la media europea se sitúa en 4, lo que significa un 50% más.

## “los últimos datos...”

Siniestralidad durante los siete primeros meses de 2007 en C.v.L



En Castilla y León la siniestralidad laboral se ha cobrado 37 vidas hasta julio, catorce menos que hace un año en el mismo periodo. Como ocurre en el ámbito nacional, el sector de la construcción es el más castigado.

### “Sólo la mitad de las muertes por accidente laboral llega a los tribunales”

La mitad de los muertos en 2006 en el trabajo escapan a los ojos de la justicia, según los datos de la Fiscalía Especial de Accidentes Laborales.

Un derrumbe en el estadio donde tocaron los Rolling Stones en Madrid; un aplastamiento en una cementera en Almería; varias caídas desde el andamio... Las últimas semanas han resultado especialmente fatídicas para la siniestralidad laboral. Cada día laborable mueren en España de media entre cuatro y cinco trabajadores. Casi una tercera parte de las muertes se produce en la Construcción.

De los 935 muertos en el centro de trabajo en 2005, la Fiscalía sólo controló 204. En 2006, con 966 fallecimientos, esa porción se elevó a 511. El fiscal aclara que las cifras no son exhaustivas y que puede haber casos que no lleguen a su conocimiento aunque estén en trámite judicial.

Pero llegar a los tribunales tampoco es siempre garantía de condena. De las más de 300 sentencias que se produjeron por delito de siniestralidad -con resultado de muerte o no-, aproximadamente el 60% resultaron inculpatorias. Es decir, no siempre se logra determinar perfectamente la responsabilidad de esos delitos. Suele estar más claro cuando hay muertes de por medio: la mayor parte de esas sentencias condenatorias responden a fallecimientos.

Uno de los elementos que más ha aumentado la eficacia de la Fiscalía en los últimos meses ha sido el acuerdo firmado con la Inspección de Trabajo para que sus funcionarios les remitan todos sus informes.



“Más allá de la acción judicial, el Gobierno y los agentes sociales acaban de firmar un gran acuerdo para frenar la siniestralidad laboral de aquí a 2012. Las primeras medidas de ese pacto estarán listas a principios de este mes.”

## LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

**El Tribunal Superior de Justicia (TSJ) ratifica la condena a la Universidad de León por “mobbing” en la Escuela de Enfermería.**

El TSJ de Castilla y León confirmó una sentencia del Juzgado de lo Social de León por la que se considera probado que una profesora de la Escuela Universitaria del departamento de Enfermería y Fisioterapia fue sometida a constante acoso y hostigamiento moral por parte de la directora del departamento, circunstancia que provocó la baja entre el 15 de diciembre de 2004 y el 5 de diciembre de 2005.

La demandante, que según la sentencia del Juzgado de lo Social de León «no había tenido ningún tipo de antecedentes patológico psiquiátrico» desarrolló un trastorno mixto ansioso depresivo con sintomatología de tristeza, labilidad emocional, agotamiento físico y psíquico, alteraciones del sueño, crisis de ansiedad, miedo a salir sola e incapacidad para realizar su labor profesional.

En la sentencia queda probado el constante acoso y hostigamiento moral a que fue sometida la profesora del departamento de Enfermería y Fisioterapia, con reiteradas vejaciones, y agresiones verbales manifestadas en público y delante de otros profesores e incluso de alumnos.

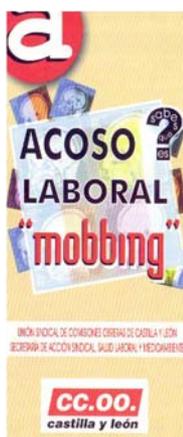
**ORDEN SAN/1393/2007, de 27 de agosto, por la que se convoca el Curso a Distancia de Actualización en Salud Laboral para Médicos de Atención Primaria de las Áreas de Salud de Ávila, Burgos, Segovia, Soria y Valladolid.**

La formación en materia de salud laboral constituye una de las medidas más importantes para lograr los objetivos marcados en el Acuerdo sobre el Desarrollo de Diálogo Social en Castilla y León en Materia de Acciones para la Prevención de Riesgos Laborales.

Con este fin se convoca el curso para Médicos de Atención Primaria de las Áreas de Salud de las provincias citadas en la Orden y cuyos principales objetivos son:

- Actualizar los conocimientos que sobre la patología laboral tienen los médicos de Atención Primaria.
- Mejorar el diagnóstico y declaración de enfermedades
- Promover el reconocimiento y la notificación de las enfermedades relacionadas con el trabajo.

## PUBLICACIONES



### Acoso laboral: “mobbing”

Desde la Secretaría de Salud Laboral se ha editado este tríptico con información detallada sobre el acoso moral en el trabajo: definición, causas que permiten el desarrollo del “mobbing” en el trabajo, consecuencias del acoso laboral para el trabajador y la empresa, actuaciones que se pueden hacer ante el acoso laboral y, las conductas típicas de acoso.

### “La prevención del riesgo químico en el lugar de trabajo: Guía de intervención”

La guía editada por ISTAS se ha pensado como una ayuda para que los representantes de los trabajadores y otros agentes que intervienen en la prevención en las empresas puedan presentar un diagnóstico de los problemas que representa el riesgo químico.



**AVILA**  
Plaza de Santa Ana, nº7 - 05001  
Teléfono 920 222 564

**BURGOS**  
San Pablo, nº 8 - 09002  
Teléfono 947 257 800

**LEÓN**  
Roa de la Vega, nº 21 - 24001  
Teléfono 987 234 422

**Ponferrada**  
Doctor Fleming s/n  
Teléfono 987 427 911

**PALENCIA**  
Plaza Abilio Calderón, nº 4, 2º - 34001  
Teléfono 979 741 417

**ZAMORA**  
Plaza de Alemania, nº 2, 5ª - 49001  
Teléfono 980 522 778

**SALAMANCA**  
Arco de la Lapa, nº 2, 3º - 37001  
Teléfono 923 271 260

**SEGOVIA**  
Severo Ochoa, nº 2 - 40002  
Teléfono 921 420 151

**SORIA**  
Vicente Tutor, nº 6 - 42001  
Teléfono 975 233 644

**VALLADOLID**  
Plaza de Madrid, nº 4, 5ª - 47001  
Teléfono 983 391 516

### Y recuerda:

Si quieres aportar alguna opinión o sugerencia envíanos un correo a: [bolccoot@cleon.ccoo.es](mailto:bolccoot@cleon.ccoo.es)

## La Agenda:

### Prevenición de riesgos laborales (nivel básico).

Curso: del 17 de Septiembre al 12 de Noviembre.  
Organiza: Universidad de Burgos.  
Lugar: Burgos.  
(C/ Hospital del rey s/n).

### Nueva lista y procedimiento de declaración de enfermedades profesionales.

Jornada: 20 y 26 de Septiembre.  
Organiza: Unidad de Seguridad y Salud de Ávila y León, respectivamente.  
Lugar: Ávila y León.

### Prevenición del ruido y las vibraciones.

Jornada: 26 de Septiembre.  
Organiza: Unidad de Seguridad y Salud de Salamanca.  
Lugar: Salamanca.

### Seguridad en la Construcción

Curso: del 23 al 30 de Septiembre  
Organiza: Unidad de Seguridad y Salud de Valladolid.  
Lugar: Valladolid.

### Prevenición de riesgos en la construcción

Curso: del 27 al 28 de Septiembre  
Organiza: Universidad de Burgos.  
Lugar: Burgos.  
(C/ Hospital del rey s/n).

Visítanos en:

[www.castillayleon.ccoo.es](http://www.castillayleon.ccoo.es)

[www.foremcyl.es](http://www.foremcyl.es)

Por tú seguridad cuenta con nosotros