



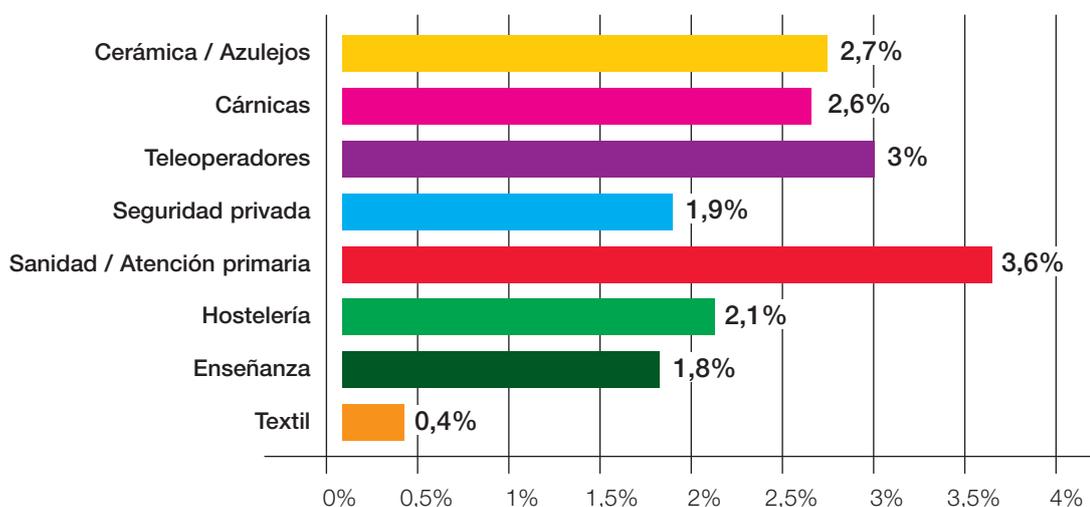
En los estudios realizados por el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales durante los tres años de su trayectoria, se ha prestado una atención especial al Acoso moral o *mobbing*. Esta forma de violencia, se manifiesta a través de la repetición de un tipo de conducta que, por sí sola, puede tener poca importancia, pero que con la reiteración y su dimensión global conduce a un atentado muy serio a la salud de las personas en los lugares de trabajo.

Según la Encuesta de Condiciones de Trabajo 2005 (INSHT), un 1,6% de trabajadores manifiesta haber sido objeto de conductas de acoso psicológico, atendiendo al criterio restrictivo, que agrupa a los trabajadores que dicen ser objeto de estas conductas diariamente o al menos una vez por semana. El porcentaje aumenta en dos puntos, hasta el 3,6%, cuando se tiene en cuenta el criterio menos restrictivo, que agrupa a los trabajadores que manifiestan ser objeto de conductas de acoso diariamente, al menos una vez por semana o algunas veces al mes. Estos datos están en consonancia con los obtenidos en los estudios sectoriales del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, como podemos ver:

sumario

- 2 **editorial**
Cristóbal Moilina Navarrete
Acuerdo Marco sobre acoso moral y violencia en el trabajo
- 3 **artículo científico**
F. Manuel Montalbán Peregrín
Aproximación psicosocial a la "violencia de persecución" en el trabajo: el estudio empírico como antídoto para superar dificultades y "mitos" en su comprensión
- 4 **noticias de interés**
- 5 **Observatorio de buenas prácticas**
- 6 **eventos de interés**
- 8 **publicaciones**

COMPORTAMIENTOS DE ACOSO



El Diálogo Social sigue contribuyendo a la mejora del clima laboral: Ha finalizado la negociación del “Acuerdo Marco sobre acoso moral y violencia en el trabajo”

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE

*Catedrático de Derecho del Trabajo
Director del OPRPS*

HOY no puede quedar margen alguno para la duda sobre la inclusión, con carácter obligatorio, en la legislación de la Unión Europea —en las Directivas Comunitarias sobre tutela frente a cualquier forma de discriminación y en la Directiva Marco sobre Seguridad y Salud— y en la de los Estados miembros —la que transpone estas Directivas— del deber de los empleadores de proteger a los trabajadores, de modo eficaz, contra toda forma de violencia en los lugares de trabajo, en especial aquellas más graves como el acoso moral —*mobbing*—. Sin embargo, pasar de esta “realidad jurídica” a la “práctica cotidiana” de las empresas es todavía bastante más difícil, pese al interés común que empresarios y trabajadores comparten en orden a la necesidad de liberar los lugares de trabajo de este riesgo. Las reformas legislativas en esta materia avanzan en la obligatoriedad de incluir, a través de la negociación colectiva, políticas adecuadas para prevenir y erradicar algunas de estas modalidades de violencia psíquica, como los acosos discriminatorios, entre ellos el acoso sexual y el acoso sexista —acoso por razón de sexo o “género”—. Así sucede con la aprobación de la nueva “Ley de Igualdad” entre sexos.

Pero el problema es mayor, por cuanto afecta a situaciones que no se ligan de modo directo a la tutela contra la discriminación, sino que afecta en general a la protección de la dignidad de los trabajadores y el bienestar en los ambientes laborales. Para hacer frente de modo global a este problema sí sirve el instrumento recogido en esta nueva legislación, que no es otro que la gestión colectiva del problema mediante los instrumentos del diálogo social y acuerdo entre empresarios y representantes de los trabajadores.

Precisamente, así lo vienen entendiendo algunas unidades de negociación que ya han puesto en práctica este enfoque de tratamiento preventivo y reparador frente a cualquier forma de acoso, como forma extrema de violencia psíquica y de persecución en las organizaciones de trabajo.

Pues bien, para dar un fuerte impulso a este enfoque de gestión obligada y colectiva de las formas de violencia psíquica en el trabajo, el Diálogo Social en el seno de la Unión Europea, esto es, entre los interlocutores sindical

y patronal a nivel europeo —CES y UNICE, respectivamente, principal que no exclusivamente—, se comprometió a seguir un camino paralelo al llevado en la gestión del estrés laboral. A tal fin, abrió un proceso de negociación para alcanzar un Acuerdo Marco, de carácter autónomo, sobre Acoso y Violencia en el Trabajo, a partir del cual se definieran unas pautas mínimas, pero básicas, para que en las empresas se fijaran procedimientos eficaces de actuación en orden a prevenir y erradicar tales formas de violencia cuando se relacionaran con la organización y condiciones de trabajo.

Pues bien, estas negociaciones sobre el “acoso moral y la violencia” en los lugares de trabajo han finalizado. El Equipo encargado de tal proceso, compuesto por representantes de parte sindical y patronal, tuvo su última sesión el 15 de diciembre de 2006, habiendo alcanzado el referido “Acuerdo Marco”. En la medida en que la gran mayoría de sus miembros ha considerado el resultado positivo, decidió someter, conforme al artículo 11 del Reglamento de Funcionamiento Interno, el texto del Acuerdo alcanzado al Comité Ejecutivo de la Confederación Europea de Sindicatos —CES— para su adopción. Por ello, en el Orden del Día de su próxima reunión, prevista en principio para los días 20 y 21 de marzo de 2007, figurará esta propuesta. Confiamos en que sea ratificado finalmente, no obstante las reservas de algunas delegaciones importantes, como la alemana y la francesa, porque entendemos supondrá no sólo para España, sino para todos los países comunitarios, en especial los de la ampliación, un impulso muy importante para la mejora de las políticas preventivas en esta materia que, no se olvide, constituye hoy uno de los principales problemas de salud laboral de todo el Mundo, tanto por el número de trabajadores afectados como por sus costes.

Sin duda, el alcance del Acuerdo no es el que se promovía desde la acción sindical, pues el resultado final reduce las expectativas. Ahora bien, a mi juicio, es mejor disponer de este Acuerdo que no tener ninguno. Tiempo tendremos de dar cuenta, a través de las diferentes actividades del Observatorio, incluido este Boletín Informativo, de su contenido y de su impacto en la acción preventiva de las organizaciones de trabajo, públicas y privadas, españolas, naturalmente si es aprobado, como deseo. Aquí nos bastará con dar cuenta de tan importante evento y con auspiciar su aprobación, a partir de la cual dinamizar el tratamiento empresarial y convencional de esta materia.

Aproximación psicosocial a la “violencia de persecución” en el trabajo: el estudio empírico como antídoto para superar dificultades y “mitos” en su comprensión

F. MANUEL MONTALBÁN PEREGRÍN

Profesor Titular de Psicología. Decano de la Facultad de Ciencias del Trabajo. Universidad de Málaga

La “violencia psicológica en el trabajo” representa un fenómeno complejo que engloba la acción de múltiples factores cuyos orígenes y efectos son asimismo diversos. Pese al tiempo transcurrido desde que se hizo notoria entre nosotros y la proliferación de estudios, unos científicos otros sólo pseudo-científicos, y jornadas y seminarios de divulgación, la definición conceptual de acoso u hostigamiento moral o psicológico, forma más extrema de violencia psíquica, se halla todavía en fase de construcción. Son variados los discursos que lo toman como centro de atención y (re)creación, la ciencia social y médica, el derecho, la prensa, la iniciativa sindical, etc. Existe incluso una suerte de mitología ligada al surgimiento del mismo como objeto de conocimiento.

Todos sabemos que H. Leymann ostenta el honor de adoptar desde la etología el término que designará a partir de la década de los ochenta internacionalmente a la cosa: *mobbing*. El animal débil se asocia con otros similares para amedrentar a otro más fuerte o poderoso. Cualquier trasplante metafórico desde el comportamiento animal al ámbito existencial humano tiene sus riesgos y limitaciones, sobre todo teniendo en cuenta que entre las ciencias del trabajo el interés por el *mobbing* apunta más bien a la prevención y oportuno tratamiento del mismo.

La violencia que conlleva el “*mobbing*” no es un fenómeno nuevo, sino reconocible, tanto en el presente como en el pasado, aunque más o menos acallado en el devenir de las relaciones sociales en el trabajo que una vez dotado de un término denominador sirve a su vez de rasgo de identificación de muchos trabajadores que pasan entonces a autodenominarse afectados y a organizarse en asociaciones de autoayuda. Hay quien, incluso, llega a afirmar que muchos afectados no saben lo que les ocurre hasta que empiezan a funcionar este tipo de asociaciones¹.

Hemos de promover entre todos, poderes públicos, interlocutores sociales, investigadores y profesionales de la prevención, un cambio importante en este modo de comprender el fenómeno, por tanto sus problemas y sus respuestas. Por supuesto que lo hecho hasta ahora no es vano.

En gran parte debido al esfuerzo de clarificación conceptual y la iniciativa diagnóstica y empírica del propio Leymann, el interés por el acoso moral —*mobbing*— se expandió en las dos décadas pasadas por Europa, de manera significativa en Escandinavia, Alemania, Austria e Italia, y más recientemente en EEUU. También los traba-

jos, entre la denuncia, la divulgación y la autoayuda, de M.F. Hirigoyen en Francia e I. Piñuel en España han contribuido en gran medida a convertir en los últimos años al *mobbing* en uno de los criterios más importantes de salud sociolaboral. En este proceso de implantación terminológica y construcción social del mismo, la prensa tomó la delantera a la Ciencia, al menos en nuestro país.

Pero, sin duda, aquí reside uno de los principales “males” de la situación en que nos encontramos actualmente. Una razón básica para sostener esta afirmación está en que el creciente interés mediático exigía, y algunos se prestaron a ello, incluso lo alimentaron por su propio interés, poner el acento en la “alarma social”.

Para ello había que arrojar porcentajes elevados de trabajadores afectados para que se mantuviera y creciera dicha atención. Pero ni las cifras ni los métodos para llegar a ellas tenían la suficiente validación, analítica y empírica. Frente a la avalancha informativa sobre esta situación, que trataba de ofrecer una imagen del degradado clima socio-laboral que viven nuestras empresas, son todavía escasos entre nosotros los trabajos empíricos fiables.

Es importante, pues, invertir esta situación. La realización de jornadas y simposia específicos de marcado carácter multidisciplinar, los intercambios consecuentes, la acción de las asociaciones de afectados y sobre todo de la acción sindical, incluso empresarial por el interés que deben tener en erradicar situaciones tan negativas para la productividad, así como la propia presión mediática respecto a la obtención y difusión de datos que reflejen en nuestro país la situación real, deben animar, entre otros factores, a legislar para dar bases más ciertas al cumplimiento de las obligaciones empresariales. Este camino ya se está recorriendo. Pero, sin duda, también debe promover, la puesta en marcha de investigaciones específicas, con pleno rigor y la máxima solvencia científica, sobre el tema. Cualidades hasta ahora poco practicadas.

Afortunadamente, empero, las cosas también aquí están cambiando. Si influida por este panorama, la imagen colectiva promovida por las “asociaciones” ad hoc han hecho especial hincapié en el componente más emotivo del mismo, resaltando el proceso de “victimización” y padecimiento que produce, es hora de traer al primer plano otras características relevantes que contribuyan a una definición más amplia y rica del fenómeno. Es a partir de esta revisión del modo hasta ahora dominante de acercarse y comprender esta negativa realidad como podremos facilitar su diagnóstico, prevención y tratamiento, por supuesto en el marco de una actualizada y reforzada política de evaluación e intervención sobre los factores y riesgos de origen psicosocial, sea en organizaciones de trabajo públicas sea en las privadas.

¹ Cfr. Sofía González, Presidenta de la Asociación Asturiana contra el Acoso Psicológico en el Trabajo en una entrevista publicada en finanzas.com

Aprobada la Nueva Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo, 2007-2012

[Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeos, "Improving quality and productivity at work" ("mejorando la calidad y la productividad en el trabajo"), Bruselas 21 de febrero 2007, COMO (2007) 62]

Como ya sucediera en la anterior, la Comisión Europea vuelve a promover una actuación más decidida, por parte de los Estados miembros y los interlocutores sociales, con las nuevas dimensiones de la prevención de riesgos laborales, como son el enfoque

de sexo y/o género en particular, y en general la atención a los riesgos de origen psicosocial. No obstante, insiste en la búsqueda del equilibrio entre la calidad de vida y la mejora de la productividad en las empresas.

Aprobado y publicado el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva 2007

[BOE, 24 de febrero de 2007]

A través de este instrumento convencional los interlocutores sociales vuelven a comprometerse con el impulso decidido de la inclusión en

los convenios colectivos de políticas de gestión preventiva del estrés relacionado con el trabajo.

Tribunales

UN JUEZ DE CANTABRIA CONCEDE LA INCAPACIDAD PERMANENTE A UNA MUJER POR ACOSO LABORAL

EL Tribunal Superior de Justicia de Cantabria (TSJC) ha concedido la incapacidad permanente absoluta a una auxiliar de clínica de 29 años, que padece un grave trastorno depresivo como consecuencia del acoso laboral que sufrió por parte de su jefe. La mujer denunció su caso por dos vías: la penal, para acusar a su jefe de haberla sometido a acoso sexual y laboral, y la social, para que se reconociera que las secuelas psíquicas que padece por causa de esta situación la incapacitan para desempeñar cualquier tipo de trabajo. Los dos órdenes jurisdiccionales han dictado ya resoluciones firmes. La sala de lo social del TSJC ratifica la sentencia que reconoce a la mujer la incapacidad por secuelas de acoso y le concede una pensión vitalicia por el 100% de su base reguladora.

"Nos encontramos en presencia de una depresión crónica y severa, motivada por la situación de acoso sexual a la que se halló sometida por su empresario", asegura la Sala de lo Social, sin que los diversos tratamientos a los que ha sido sometida hayan supuesto una "clara mejoría" ni hiciera pensar en su posible recuperación. Su sentencia concluye que esas dolencias no la incapacitan sólo para seguir desempeñando su anterior puesto de trabajo, "sino cualquier otra actividad diferente (...) hasta el punto de que la Unidad de Salud Mental (del Hospital Marqués de Valdecilla, donde fue atendida) no duda en señalar que precisa la ayuda y tutela de otras personas en aspectos básicos de la vida cotidiana".

Publicado por *El País*, 19/03/07

En este número os recomendamos varios manuales que pueden servir de ayuda en la labor preventiva de los riesgos psicosociales

Manual de Riesgos Psicosociales en el Mundo Laboral

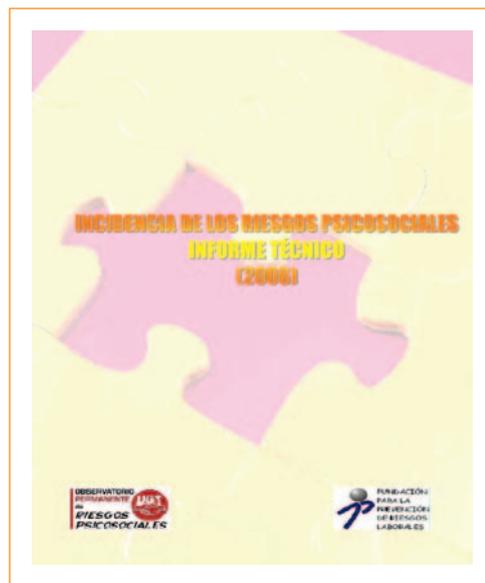
Realizado por UGT-Aragón, con el patrocinio del Gobierno de Aragón (2006). Aunque van en aumento, por fortuna, los instrumentos para abordar, sobre todo en sede preventiva, los factores de riesgos psicosocial en los lugares de trabajo, debe saludarse positivamente que los compañeros/as de UGT-Aragón hayan desarrollado este útil instrumento para profundizar en la acción preventiva de las empresas y AAPP en esta materia.

Guía de Prevención de Riesgos Laborales: Riesgos Psicosociales

Realizado por UGT-Navarra. Esta guía tiene como objetivo informar a trabajadores/as de los riesgos psicosociales que pueden existir en las empresas y las posibles medidas preventivas a aplicar, siendo una herramienta eficaz de consulta e información práctica a la hora de afrontar la mejora de las condiciones de trabajo.

Informe Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales

Resultados del trabajo realizado durante el año 2006 y en donde puedes encontrar recomendaciones prácticas y los pasos para iniciar un programa de prevención*.



* Disponible en la página del OPRPS: <http://www.ugt.es/slaboral/observ/index.php>

MADRID, 12 DE ABRIL DE 2007

II Encuentro Nacional de Delegados de Prevención

El próximo 12 de abril tendrá lugar el II Encuentro Nacional de Delegados de Prevención con el que, queremos destacar dos de las cuestiones de más interés en este proceso de diálogo social: el nuevo Real Decreto sobre Enfermedades Profesionales y la Estrategia Española para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estos dos acuerdos tienen una importancia vital en materia de salud y seguridad en el trabajo. Por un lado, la nueva regulación de Enfermedades Profesionales tiene como objetivo hacer aflorar enfermedades profesionales ocultas y evitar infradeclaración de tales enfermedades. Por otro lado, la Estrategia Española para la Seguridad y Salud en el Tra-

bajo es, ante todo, una exigencia social, los índices de siniestralidad en nuestro país son inaceptables. En este sentido, los objetivos generales son dos: conseguir una reducción constante y significativa de la siniestralidad y el acercamiento a los valores medios de la Unión Europea tanto en accidentes de trabajo como enfermedades profesionales.



Puestos de trabajo seguros y saludables

Hagamos realidad un buen empleo



Nuestro
compromiso
eres **tú**

28 de abril 2007

DÍA INTERNACIONAL DE LA SALUD
Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO



Desde hace 12 años, el 28 de abril es el Día Internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo, recordando de este modo a los más de 2 millones de trabajadores que pierden la vida en el trabajo, a los 1,2 millones que resultan lesionados y, a los más de 160 millones que enferman a consecuencia de las malas condiciones en las que desarrollan su trabajo y la falta de medidas preventivas.

Pero este año, queremos poner especial atención en la protección de la salud de los trabajadores frente a las enfermedades profesionales, la utilización de sustancias químicas y cancerígenas en el trabajo. Así, exigir el pleno desarrollo del nuevo marco normativo de Enfermedades Profesionales, y su aplicación se convierte en una prioridad para todos nosotros y una exigencia para la administración.

publicaciones del observatorio

Guía

Prevención de riesgos psicosociales en el sector **Enseñanza**

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



Guía

Sobre el Síndrome de **Quemado** (Burnout)

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



Guía

Prevención de Riesgos Psicosociales en el sector **Hostelería**

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



Guía

Prevención de Riesgos Psicosociales en el sector **Textil**

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



Guía

Sobre la **violencia psicológica** en el trabajo

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



Guía

Sobre los Factores y Riesgos **Psicosociales**

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES



Guía

Sobre el **Estrés** Ocupacional

OBSERVATORIO
PERMANENTE
RIESGOS
PSICOSOCIALES

