

ALBERTO RESINO. TÉCNICO SUPERIOR EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

# Acoso Mobbing laboral:



## ¿QUÉ HACER si sospechamos que puede haber acoso laboral (mobbing)?

Sólo existe acoso laboral si la persona supuestamente afectada lo vive como tal, si lo siente como tal, porque dos personas diferentes pueden vivir y sentir la misma situación de forma diferente.

Además, las conductas y acciones de acosos suelen ser sutiles, poco evidentes, ambiguas en su interpretación. Por todo ello el acoso laboral es difícil de demostrar; de hecho, jurídicamente se suele considerar que se necesita acumular evidencias del acoso durante al menos 4 meses para poder demostrarlo.

Con frecuencia los acosadores carecen de las competencias profesionales

mínimas necesarias para el desempeño de funciones de supervisión y gestión de personas que tienen encomendadas, como pueden ser empatía, trabajo en equipo, liderazgo, habilidades de comunicación y gestión de conflictos, entre otras. Será necesario abordar estos y otros aspectos relacionados con el caso específico.

Por lo tanto, cuando sospechemos que podría estar habiendo acoso laboral actuaremos así:

A. Identificar los potenciales actos y conductas acosadoras y valorar en qué grado pueden serlo. Para ello utilizaremos los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSHT) para casos de acoso laboral recogidos

en el Diario de incidentes de Acoso Psicológico en el Trabajo, que se puede solicitar en nuestra dirección de correo electrónico [prevencion@sindicatosae.com](mailto:prevencion@sindicatosae.com)

B. Comunicar a la empresa esta potencial situación y solicitarle, por un lado, que aporte las medidas que tiene previstas para estos casos y, por otro, que adopte inmediatamente las medidas oportunas.

Por lo tanto solicitaremos:

1. Que se adopte como medida cautelar inmediata, para evitar los riesgos, la retirada de la persona presuntamente acosadora de las funciones relacionadas con el trato con los trabajadores afectados.

2. Que se aporte a SAE (al delegado de prevención o delegado sindical), como representante de los trabajadores, la evaluación de riesgos psicosociales actualmente en vigor.

3. Que se revise con carácter urgente e inmediato la evaluación de riesgos psicosociales.

4. Que se incorporen, a la luz de la revisión de la evaluación, otras medidas preventivas relativas a la mejora de las competencias profesionales del mencionado trabajador.

5. Que se aporte el protocolo de actuación de acoso laboral del centro o, en caso de no existir, se elabore e implante con carácter urgente.

6. Que se aporte la planificación de las medidas preventivas antes solicitadas y cualesquiera otras que se consideren oportunas con contenido reglamentariamente establecido (plazos, responsables...).

7. Que se incorpore el presente documento al orden del día de la próxima reunión del Comité de Seguridad y Salud y se realice seguimiento de este asunto.

Los preceptos legales y normativos que tratan el acoso laboral desde la perspectiva de prevención de riesgos laborales son:

### - Estatuto de los Trabajadores

• Artículo 4.2.e): En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

### - Ley de prevención de riesgos laborales

• Artículo 14: el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

• Artículo 15. Principios de la acción preventiva: El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

c. Combatir los riesgos en su origen.

d. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

e. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

### - Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el lugar de trabajo

El respeto mutuo por la dignidad de los demás a todos los niveles dentro del lugar de trabajo es una de las características dominantes de las organizaciones con éxito. Por eso el acoso y la violencia son inaceptables.

La Unión Europea y las leyes nacionales definen el deber de los empleadores de proteger a los trabajadores contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

### Prevención, identificación y gestión de los problemas de acoso y violencia.

Concienciar y formar adecuadamente a jefes y trabajadores de que pueden reducir la probabilidad del acoso y la violencia en el trabajo.

Las empresas deben tener una declaración clara e inequívoca de que el acoso y la violencia no serán tolerados.

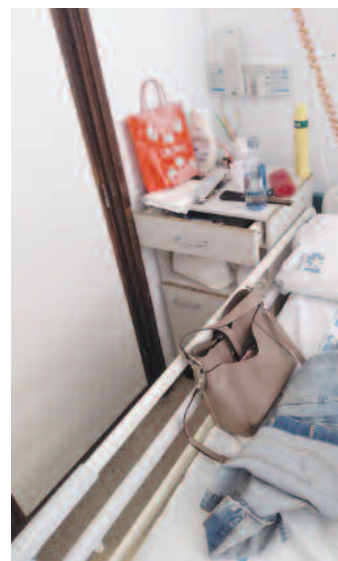
Esta declaración especificará los procedimientos que se seguirán cuando se presenten los casos.

## MADRID

# SAE denuncia riesgos para la salud en el Doce de Octubre



LOS RESPONSABLES de SAE en Madrid han presentado a la Dirección del Hospital 12 de Octubre un informe sobre la situación de riesgo laboral que existe



en la sexta planta del centro hospitalario.

Tras el aviso recibido por una de las compañeras del centro, el Técnico en Prevención de Riesgos

Laborales de SAE realizó una investigación y evidenció que el espacio disponible en las habitaciones, efectivamente, era insuficiente para realizar el trabajo con todas las garantías de seguridad.

Asimismo, comprobó que el centro está incumpliendo otras exigencias legales, vulnerando un total de 18 artículos de 7 normas legales distintas, todas referidas a la prevención de riesgos laborales.

"Las habitaciones son demasiado pequeñas para el número de camas, mobiliario auxiliar y equipos que contienen, lo cual genera riesgos de seguridad (golpes, caídas...), ergonómicos (posturas forzadas, olores desagradables), higiénicos (contaminación

con agentes biológicos, químicos y cancerígenos) y psicosociales (incremento de la carga laboral al aumentar el trabajo para realizar las tareas y dificultad para mantener la calidad en la atención, lo que puede generar estrés)", explica Álvaro Cano, Secretario Autonómico de SAE en Madrid.

Asimismo, los trabajadores no reciben la formación adecuada para utilizar los nuevos recursos materiales ni sobre los riesgos y las medidas preventivas que deben adoptar para manipularlos con todas las garantías de seguridad.

Entre las acciones de mejora que desde SAE pedimos a la Dirección, están el reemplazo de los agentes químicos que ocasionan molestias e irritaciones, la reparación o el reemplazo de la grúa de movilización de pacientes, la desinfección de las sillas de los baños compartidos,

la adecuación del almacenamiento intermedio de residuos de forma que se elimine la posibilidad de contaminación cruzada y se garantice su uso seguro, que se lleve a cabo de manera inmediata la formación de los trabajadores en lo referente a los baños dermatológicos y a los riesgos relativos a la utilización de agentes cancerígenos...

"Algunos de estos incumplimientos están tipificados como infracciones graves en materia de Protección de Riesgos Laborales por la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden de lo Social, y otros son evidencias que podrían llevar a desenmascarar infracciones tipificadas como muy graves. Por ello desde SAE exigimos que se adopten las medidas necesarias de inmediato para solventar estas infracciones", concluye Álvaro Cano.