

Objetivo Cero

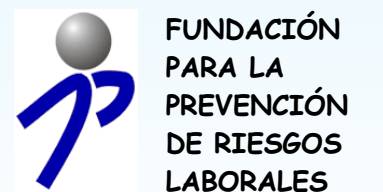
Información sobre Prevención de Riesgos Laborales
para el DELEGADO DE PREVENCIÓN



**DOS TAREAS BÁSICAS:
VIGILANCIA Y CONTROL**

**LUCHA POR TU SEGURIDAD
Y POR LA DE TUS
COMPAÑEROS**

Con la financiación de:



SUMARIO

En este número:

1. EDITORIAL. “Apuntes sobre Justicia y Siniestralidad Laboral”.
2. TEMA DE INTERES. “R.D. 171/2004. Desarrollo del artículo 24 sobre Coordinación de Actividades Empresariales.
3. PROPUESTAS ELECTORALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.
4. NOTICIARIO.
5. ACTUALIDAD LEGISLATIVA.
6. PREGUNTA A LOS TÉCNICOS.
7. EL EXPERTO OPINA. Mobbing
8. Experiencias reales de los Delegados de Prevención.
9. FE DE ERRATAS.

EDITORIAL

APUNTES SOBRE JUSTICIA Y SINIESTRALIDAD LABORAL

Rafael López Parada.

Magistrado del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria.

Inspector de Trabajo en excedencia.

En los últimos meses del año 2003 una serie de resoluciones judiciales saltaron a las primeras páginas de los periódicos y a los informativos de radio y televisión. Todas ellas se caracterizaban porque, en base a distintos argumentos, se negaban a declarar al empresario responsable de una serie de accidentes laborales, entendiéndolo que el culpable de que se hubieran producido era el propio trabajador accidentado. El hambre de noticias de muchos medios de comunicación encontró un filón con el que llenar páginas y suscitar el interés del público durante unas semanas y mi impresión es que lo hicieron incurriendo en un vicio cada vez más común, el tremendismo.

Al cabo de poco más de dos meses parece que el tema se ha agotado y los medios se han olvidado de él, al menos por el momento. En fin, creo que no es esta la manera de abordar una cuestión tan sensible como es la de la siniestralidad laboral en nuestro país y haríamos mal en dejarnos llevar por ese pasajero interés de los medios de comunicación. El deber de quien realmente se preocupe por el problema es mantener la serenidad y ser constante en la reivindicación de la necesaria mejora del tratamiento jurídico, administrativo y judicial de este grave problema nacional.

En el corto espacio que amablemente me cede la Unión General de Trabajadores de Castilla y León yo quiero dejar algunos apuntes para la reflexión:

La doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo es que cuando un trabajador sufre un accidente laboral no existe por principio una responsabilidad objetiva del empresario que le obligue a indemnizar al trabajador, sino que en cada caso, si el trabajador quiere obtener esa indemnización de su empresario, debe probar que éste incumplió las normas de prevención de riesgos laborales y que dicho incumplimiento es la causa del accidente. La mismísima Ley General de la Seguridad Social vigente (aprobada en 1994), recogiendo un principio que rige desde la propia creación del seguro de accidentes de trabajo en 1900, declara que el trabajador puede ser responsable del accidente por imprudencia temeraria, en cuyo caso no cobraría las prestaciones de Seguridad Social propias de ese accidente, sino que se le pagarían las prestaciones correspondientes a un accidente no laboral. Sin embargo aclara con gran precisión que no puede equipararse a la imprudencia temeraria el supuesto más habitual, que es el de imprudencia profesional del trabajador que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que éste inspira.

Por consiguiente cuando se produce un accidente de trabajo no se da por sentado sin más que ello haya sido responsabilidad del empresario, sino que esa responsabilidad empresarial ha de ser probada por el trabajador si quiere obtener una indemnización. La empresa o la Mutua incluso podrían llegar a probar que el trabajador incurrió en imprudencia temeraria, en cuyo caso no cobraría ni siquiera las prestaciones de Seguridad Social propias del accidente de trabajo, sino las del accidente no laboral. Si nos escandalizamos por el hecho de que un órgano judicial declare que el empresario no es responsable de un accidente de trabajo (o incluso que el responsable del mismo es el trabajador), haríamos bien en enterarnos primero del contenido de nuestra legislación, que es la que contempla esa posibilidad. Claro que esta legislación es ya muy antigua y convertirla en primera página de un periódico sería como descubrir América. Es más fácil usar como carne de noticia una sentencia judicial, que parece un acontecimiento noticiable, en lugar de presentar el problema en sus verdaderos términos, lo que sería mucho más exacto, pero menos espectacular. Y ello no significa que yo no crea que algunas de las sentencias que se han hecho públicas en los últimos meses son profundamente incorrectas en su forma de entender las obligaciones y responsabilidades empresariales en materia de prevención. Pero, seamos sinceros, sentencias como esas y aún peores yo las he conocido toda mi vida profesional, como también lo han hecho quienes me superan en edad y experiencia, y jamás habían sido noticia de prensa. ¿Merece la pena seguir el ritmo de los medios de comunicación durante dos meses para después dejar el tema en el olvido?. A mi juicio no.

Objetivo Cero

BOLETIN 2. AÑO 1

Por lo tanto, si queremos actuar con sensatez, lo primero que deberíamos hacer es replantearnos el contenido de nuestra legislación. Yo creo que gran parte del problema es que las prestaciones por accidente de trabajo se han quedado cortas y por ello he defendido desde hace tiempo que habría que fijar como mínimo una equiparación con los accidentes de tráfico según el baremo que para los mismos contempla la legislación. Curiosamente si el accidente de trabajo es, al mismo tiempo, un accidente de tráfico, el trabajador generalmente podrá obtener una indemnización (si no es él mismo el culpable del accidente, cosa que puede suceder) y además de cuantía más alta que la laboral, pero a cargo del otro conductor (o, normalmente, de su compañía aseguradora). ¿Por qué un accidente de tráfico está mejor tratado en el ámbito del seguro obligatorio que un accidente de trabajo?. Pienso que no hay nada que lo justifique y que esta diferencia revela cómo la indemnización de los accidentes de trabajo a través del seguro obligatorio se ha quedado históricamente desfasada en sus cuantías.

Actualmente lo que ocurre es que en los casos más graves los trabajadores quieren complementar las prestaciones de Seguridad Social por la vía de la indemnización civil y aquí es donde aparece el problema: deben demostrar que la empresa (o alguno de los trabajadores o responsables de la misma) ha sido la culpable del accidente. Además existe la costumbre de usar como primer remedio para obtener esa indemnización la vía penal. Pero el uso del procedimiento penal para obtener una indemnización (dinero, al fin y al cabo) es muy cuestionable, puesto que el objeto principal de ese procedimiento es castigar a alguien, no reparar los daños: esto sólo es una consecuencia accesoria que no debe convertirse en la finalidad principal del proceso. Pensemos que si se produce un accidente de tráfico el culpable habrá de indemnizar los daños, pero salvo casos muy graves, no tendrá que ir a la cárcel. Creo que hay que evitar "criminalizar" todo conflicto y reservar la vía penal para los incumplimientos más graves y groseros de las normas de prevención.

Si el trabajador decide utilizar la vía penal debe saber que lo que allí se está debatiendo no es propiamente su indemnización, sino si debe castigarse a otra persona, incluso con penas de cárcel, por el accidente que él sufrió. Esa otra persona es muy a menudo otro trabajador de su empresa (normalmente un encargado o un responsable de mayor rango). Si esa persona es condenada, el órgano judicial le impondrá la obligación de pagar una indemnización a la víctima y ello obligará a su empresa a responder subsidiariamente de la indemnización, pero si el órgano judicial entiende que esa persona no debe ser castigada (que es lo que ocurrió en la sentencia de Barcelona que primeramente saltó a los medios de comunicación), entonces el trabajador no se ha quedado necesariamente sin indemnización a cargo de la empresa, porque le quedan abiertas las vías civil y/o social para reclamar la misma, si tuviera derecho a ella. Lo único que habrá perdido en la vía penal es el tiempo (y quizá los honorarios de su abogado) y por eso sería sensato plantearnos si no debiera utilizar como primera y única vía la civil o la social.

Objetivo Cero

BOLETIN 2. AÑO 1

Pero, y aquí está el problema, las vías civil y social presentan graves deficiencias estructurales (imposición de costas en la vía civil, criterios restrictivos en cuanto a la responsabilidad y cuantificación de las indemnizaciones en la vía social), lo que desincentiva su uso. En definitiva, la inmensa mayoría de los accidentes de trabajo que se producen en nuestro país no van seguidos de acción judicial alguna, ni son indemnizados por encima de lo que son las meras prestaciones de Seguridad Social que gestionan en gran parte las Mutuas. Aquí sí hay motivo de reflexión, creo yo.

Para terminar este resumen me parece que habría que destacar la falta de formación de la que adolecemos los jueces en algunas materias especializadas del Derecho, como es la normativa de prevención de riesgos laborales. No existen acciones formativas de suficiente intensidad dirigidas a los jueces y magistrados en la materia de prevención de riesgos laborales y la mayor parte de los cursos impartidos sobre la misma son excesivamente genéricos. La mayoría de los miembros de la Carrera Judicial no conocen los Decretos, Órdenes Ministeriales, Resoluciones, Protocolos y Guías Técnicas que desarrollan la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ni saben manejarlos. Aunque, seamos sinceros, lo mismo ocurre con fiscales, abogados, graduados sociales, jefes de personal y responsables empresariales, sindicalistas, trabajadores, profesores universitarios, etc.. Pero, claro, si los jueces somos los responsables de conocer y aplicar el Derecho, nuestro desconocimiento del mismo es objetivamente más grave. Aquí las miradas debieran volverse hacia el Consejo General del Poder Judicial para pedir que el esfuerzo formativo que el mundo laboral está haciendo desde hace un lustro en materia de prevención de riesgos laborales lo hagamos también los jueces. Sin esa medida básica la Justicia seguirá fallando cuando haya de enfrentarse a problemas relacionados con la prevención de riesgos laborales y de siniestralidad laboral.

Santander, 4 de marzo de 2004.



TEMA DE INTERES

R.D. 171/2004. Desarrollo del artículo 24 sobre
Coordinación de Actividades Empresariales



El 31 de enero de 2004 se publica en BOE el Real Decreto 171/2004 por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresarial.

El nuevo Real Decreto que desarrolla el artículo 24 de la LPRL contiene todas las cuestiones básicas que UGT veníamos reivindicando desde hacía largo tiempo, y muy especialmente las responsabilidades del empresario titular del centro de trabajo; el deber de vigilancia del empresario principal para con las empresas contratistas y subcontratas; y los derechos de representación de los trabajadores y trabajadoras.

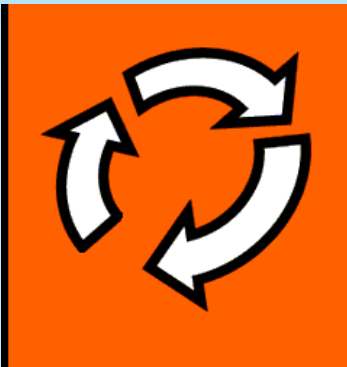
El Gobierno ha recogido en su documento las cuestiones planteadas en el documento conjunto, así como otras cuestiones importantes manifestadas en el documento de parte de los sindicatos. Como se puede apreciar, el RD tiene 6 capítulos en los que se abordan no sólo aquellas cuestiones contempladas en el documento consensuado, si también aquellas sobre las que nosotros exigíamos un desarrollo: Medios de coordinación (capítulo V); y Derechos de los representantes de los trabajadores (capítulo VI).

Lo más importante de este RD, lo que UGT hemos buscado es que sea una herramienta para facilitar la negociación empresa a empresa, para que este RD se pueda implantar en cada empresa teniendo en cuenta sus peculiaridades. Todo se puede negociar: los medios más adecuados para la coordinación, entre los que se encuentra la posibilidad de crear la figura del coordinador como medio preferente; y las formas más adecuadas para organizar la representación de los trabajadores y trabajadoras, entre las que cabría incluir Comité inter-empresas, dado que la posibilidad de acordar el sistema de representación más apropiado para cada caso viene tanto contemplados en el artículo 11 apartado c), como en el 16 y en la adicional 2ª.

Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo.

El deber de cooperar, que implica para las empresas concurrentes informarse recíprocamente antes del inicio de las actividades en el mismo centro de trabajo sobre los riesgos específicos de tales actividades que puedan afectar a los trabajadores de las demás empresas.

A esto se une la transmisión de tales informaciones, pues el deber de cooperación se completa con la información que cada empresario ha de dar a sus respectivos trabajadores de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el mismo centro de trabajo. En cumplimiento del deber de cooperación, los empresarios concurrentes en el centro de trabajo establecerán los medios de coordinación para la prevención de riesgos laborales que consideren necesarios y pertinentes.



Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular.

Este caso se centra en el papel del empresario titular del centro donde se lleven a cabo las actividades de los trabajadores de dos o más empresas. El empresario titular debe cumplir, debido a su condición de persona que ostenta la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo, determinadas medidas en materia de información e instrucciones en relación con los otros empresarios concurrentes.



Objetivo Cero

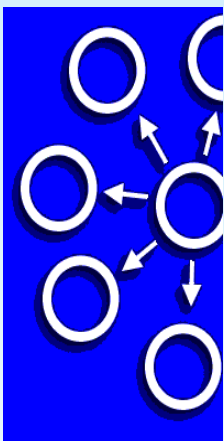
BOLETIN 2. AÑO 1

Concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal.

Este caso se refiere al deber de vigilancia encomendado por la Ley a las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrolla en sus propios centros de trabajo.

El deber de vigilancia, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 42.3 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, da lugar a la realización de determinadas comprobaciones por parte del empresario principal: que la empresa contratista o subcontratista dispone de la evaluación de los riesgos y de planificación de la actividad preventiva, que dichas empresas han cumplido sus obligaciones en materia de formación e información y que han establecido los medios de coordinación necesarios.

El Real Decreto tiene en cuenta lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, subrayando que los deberes de cooperación y de información afectan a los trabajadores autónomos de la misma forma que a las empresas cuyos trabajadores desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo.



Medios de coordinación.

Entre los que los empresarios podrán optar según el grado de peligrosidad de las actividades desarrolladas en el centro de trabajo, el número de trabajadores de las empresas presentes y la duración de la concurrencia de actividades: intercambio de información y comunicaciones, reuniones de coordinación de las empresas, presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos...

Lo importante son los objetivos perseguidos con la coordinación de las actividades empresariales para la prevención de los riesgos laborales y que los medios adquieren su relevancia en la medida en que resulten idóneos para la consecución de tales objetivos.

La **designación de una o más personas como encargadas de la coordinación de actividades preventivas**, que es destacada por la norma al considerarse como medio preferente de coordinación en determinadas situaciones en que la coordinación resulta especialmente compleja y presenta ciertas dificultades.

Derechos de los representantes de los trabajadores.

El último capítulo está dedicado, a los derechos de los representantes de los trabajadores destacando, junto a la información a los **delegados de prevención** o, en su defecto, representantes legales de los trabajadores sobre las situaciones de concurrencia de actividades empresariales en el centro de trabajo, su participación en tales situaciones en la medida en que repercuta en la seguridad y salud de los trabajadores por ellos representados.

Se contempla asimismo la posibilidad ya apuntada por el artículo 39 de la Ley 31/1995 de realización de reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud, matizándose que dichas reuniones podrán ser con los propios empresarios cuando la empresa carezca de dicho comité.



Concluye el Real Decreto con una disposición adicional relativa a la aplicación del mismo en el **sector de la construcción**. Si bien el sector se seguirá rigiendo por su normativa específica y sus propios medios de coordinación (estudio de seguridad y salud en el trabajo durante la fase de proyecto elaborado a instancias del promotor, existencia de un coordinador de seguridad y salud durante la realización de la obra, plan de seguridad y salud realizado por el contratista...), esa normativa...

...específica resultará enriquecida por lo establecido en este Real Decreto a través de la información preventiva que deben intercambiarse los empresarios concurrentes en la obra y mediante la clarificación de las medidas a adoptar por los diferentes sujetos intervinientes en las obras.

Asimismo, en sendas disposiciones adicionales se destaca el papel de la negociación colectiva en la coordinación preventiva de actividades empresariales y se precisa que la información o documentación que como consecuencia de lo establecido en el mismo se genere por escrito queda sujeta a lo previsto en el artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Dicho Real Decreto entrará en vigor el 31 de abril de 2004

Para consultar el texto integro acceder a:

<http://www.boe.es/boe/dias/2004-01-31/pdfs/A04160-04165.pdf>.

ELECCIONES GENERALES 14-M PROPUESTAS DE LOS PARTIDOS POLITICOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Partido Socialista Obrero Español

Afrontar en forma decidida la lucha contra la siniestralidad laboral, con la puesta en marcha de potentes políticas activas, dirigidas no sólo al cumplimiento de la normativa en vigor sobre prevención de riesgos laborales, sino, sobre todo, a la cancelación de sus causas, relacionadas con el progresivo deterioro de la calidad de los empleos; entre otros:

- La revalorización de los instrumentos técnicos de que dispone el Estado adecuándose a la nueva estructura socio-económica de nuestra sociedad
- La reordenación del marco normativo de las Mutuas de Accidente de Trabajo y Enfermedades Profesionales, estableciendo controles de calidad y transparencia en relación con los Servicios de Prevención por ellas gestionados
- La mejora de los mecanismos de participación de los trabajadores y sus representantes desarrollando un marco adecuado de representación a nivel sectorial y territorial
- El establecimiento de un marco jurídico que facilite la actuación de los representantes de los trabajadores en las empresas organizadas en red
- La promoción de una adecuada cultura de prevención
- La introducción de programas de I+D+i a los planes y programas de investigación preventiva de las empresas
- El refuerzo de los mecanismos de coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas
- La puesta en marcha de un Plan Nacional de Vigilancia de la Salud, donde se establezcan los mecanismos e instrumentos necesarios para una adecuada política de vigilancia de la salud
- La renovación del sistema de notificación estadística de la siniestralidad laboral sobre las causas de los accidentes de trabajo
- El establecimiento de garantías en relación con el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en la ejecución de obras y servicios contratados por las Administraciones Públicas

Izquierda Unida

- Plan de choque global para la reducción drástica de los accidentes de trabajo, concertando con las Comunidades Autónomas y los agentes sociales
- Creación de una Fiscalía específica contra la siniestralidad laboral
- Asegurar la aplicación plena de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, incrementando las competencias legales de las organizaciones sindicales en los sectores y las empresas
- Aumentar la plantilla de Inspectores de Trabajo, aproximándose a la media de la UE (un Inspector por cada 7.000 trabajadores)
- Establecer como requisito previo a cualquier ayuda o subvención pública tener aprobado el plan de prevención de riesgos laborales en la empresa
- Las empresas condenadas por infringir la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales no podrán contratar con las Administraciones Públicas durante un tiempo a determinar en función de la gravedad de la infracción

Partido Popular

- Pondremos en marcha un plan de lucha contra los accidentes de trabajo que, en conjunción con los interlocutores sociales y las Comunidades Autónomas, refuerce la actuación de la Inspección de Trabajo, tenga en cuenta las necesidades de los sectores en mayor siniestralidad y lleve la cultura de la prevención de riesgos laborales a las escuelas y centros formativos.
- Estableceremos una nueva tarifa para el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para promover la prevención de riesgos laborales

ANTE LA CALIDAD DE ESTAS PROPUESTAS ELECTORALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, ERES TU EL QUE DECIDES, TU VIDA Y CONDICIONES DE TRABAJO DEPENDE DE ELLO.

- Propuestas reproducidas literalmente de los diferentes programas electorales -

NOTICIARIO.

- España reduce la siniestralidad, por primera vez en 8 años, pero encabeza la estadística de la Unión Europea.
- Desde el 21 de Noviembre de 2003 las empresas están obligadas a notificar los accidentes laborales mediante el sistema DELTA (Declaración Electrónica de Trabajadores Accidentados).
- U.G.T. junto con CC.OO. convocarán todos los miércoles primeros de cada mes una manifestación contra la siniestralidad. Esta campaña de movilizaciones ha comenzado el día 3 de marzo. Infórmate en tu Unión Provincial y acude a la movilización, la siniestralidad es un problema de todos.



- El compañero F.F.M.C. de 41 años falleció en accidente de trabajo el día 9 de febrero de 2004 en Ávila cuando trabajaba para CONHERGO S.L., empresa subcontratada por ALARIO OBRA S.L., contratada por la U.T.E. CRESPOS (formada por las empresas CALFESA Y COCA) adjudicataria de una obra del Ministerio de Fomento.
- Técnicos de U.G.T. y CC.OO. visitan el doble de empresas de las previstas en el programa de visitas para el asesoramiento en prevención de riesgos laborales llegando a visitar cerca de 1.000 empresas en toda Castilla y León.
- La Unión Regional de U.G.T. – CASTILLA Y LEÓN hizo entrega de los títulos de Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales (niveles Intermedio y Superior) a 140 alumnos. Desde el año 1997 se han formado 700 alumnos.
- El día 26 de febrero de 2004 se ha presentado el libro de ILUMINACIÓN Y SEGURIDAD LABORAL editado por la Fundación Mapfre con la asistencia técnica de Indalux Iluminación Técnica y Asistencia Integral en Prevención.

ACTUALIDAD LEGISLATIVA.

- **Corrección de errores del R.D. 836/2003**, de 27 de junio, por el que se aprueba una nueva Instrucción Técnica Complementaria “MIE AEM2” del Reglamento de Aparatos de Elevación y Manutención, referente a grúas torre para obras u otras aplicaciones. BOE Nº 20, de 23.01.04.
- **R.D. 122/2004, de 23 de enero**, por el que se modifica el R.D. 957/2002 de 13 de septiembre, por el que se regulan las inspecciones técnicas en carretera de los vehículos industriales que circulan en territorio español.
- **R.D. 171/2004, de 30 de enero**, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.



DIRECCIONES DE INTERES

- **Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.**
<http://europe.osha.eu.int/home/es>
- **Organización Mundial de la Salud.**
www.who.int/es/index.html
- **AENOR.**
www.aenor.es



PREGUNTA A LOS TÉCNICOS

PREGUNTA:

Desde hace unos días los trabajadores de mi empresa estamos recibiendo la comunicación, por parte de la Dirección, de que debemos acudir a la Mutua para realizar el Reconocimiento Médico anual, en horas fuera de nuestra jornada laboral en unas determinadas fechas.

Quisiera saber si el tiempo empleado de nuestras horas libres podríamos reclamarlo, al igual que el coste del desplazamiento.

RESPUESTA:

Como quiera que el apartado 2. del artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que recoge el derecho a la protección frente a los riesgos laborales, expresa: “En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”. Y el apartado 5 del mismo artículo: “El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores”. Evidentemente, la Vigilancia de la Salud es una medida relativa a la seguridad y la salud en el trabajo. Por lo tanto, y siempre en función de la gratuidad de las medidas de seguridad y salud para los trabajadores, resultaría lógico que se pueda reclamar el tiempo empleado en la realización del Reconocimiento Médico como de trabajo efectivo, así como el abono del desplazamiento.

Es muy triste tener que reclamar un derecho recogido en la Ley, pero si no estamos vigilantes y no empleamos todos los medios a nuestra disposición, como son los Servicios Técnicos del SINDICATO, seguirán conculcándose impunemente los derechos de los trabajadores.

Envíanos tus consultas a:
U.G.T. – CASTILLA Y LEÓN
Servicio Técnico de Asistencia Preventiva.
C/ Gamazo, 13, bajo. 47004. Valladolid.

E-mail: stap@castyleon.ugt.org, slaboral@castyleon.ugt.org



EL EXPERTO OPINA

TRATAMIENTO SINDICAL DEL MOBBING: PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN

En los últimos tiempos el mobbing o acoso moral en el trabajo se ha posicionado en el centro de la atención pública alcanzando una enorme repercusión social, apoyada en el interés repentino con que los medios de comunicación están difundiendo un problema “laboral”, cuando realmente nos encontramos frente a un problema “social” derivado en parte de la nueva organización del trabajo, y que además no es nuevo, sino que este término se acuñó por primera vez en los años 70 (Brozdsky 1976).

Existen numerosas definiciones del mobbing que la investigación científica ha ido perfilando, sin embargo en España no hay una definición legal del acoso moral ni se contempla de forma específica en nuestro ordenamiento jurídico, lo que impide perseguir y castigar estas acciones, dado que no se puede castigar una acción que no está tipificada como infracción. No obstante cada vez son más las resoluciones doctrinales y jurisprudenciales que inician un proceso dirigido a dar un tratamiento legal a este problema.

El mobbing (que proviene de to mob: perseguir, atropellar) lo define Heinz Leyman como aquella “situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las relaciones 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”.

Los expertos en el tema entienden que el **acosador o acosadores** son personas inseguras, mediocres y malévolas que denigran al acosado para defender su propio estatus. Y que el **acosado** suele ser una persona del mismo grupo profesional o inferior, con brillantez de conocimientos, honrada y digna de confianza. Cuando se pone en marcha el acoso, el principal empeño de los acosadores es lograr el descrédito profesional de la víctima.

Las formas de cometer acoso o de sufrirlo son de los más variados, pero en todo caso son inhumanas, crueles, feroces, atroces, desalmadas y su mayor o menor virulencia depende de la frecuencia de los actos de hostigamiento, la forma e intensidad del mismo y la resistencia de la víctima.

Son frecuentes conductas tales como:

- Ataques a través de medidas organizacionales: limitar las posibilidades de comunicación a través del aislamiento físico y sensorial; limitar o anular por completo la asignación de tareas o encomendar trabajos degradantes o de inferior cualificación; juzgar el trabajo de manera ofensiva; cuestionar injustificadamente decisiones, etc.
- Ataques a las relaciones sociales: restringir al resto de compañeros la posibilidad de hablar con la víctima; rehusar la comunicación con la víctima a través de miradas y gestos; rehusar la comunicación directa, etc.
- Ataques contra la vida privada: acosar mediante terror telefónico; intentar dibujar a la víctima como un estúpido frente a los demás; dar a entender que la víctima tiene problemas psicológicos; mofarse de los gestos, apariencia física, voz, acento, discapacidad de la víctima, etc.
- Amenazas con violencia física.
- Ataques verbales: insultos, gritos, críticas, amenazas, etc.

En definitiva se tiende a su aniquilación para que ante el sufrimiento que experimenta el acosado, abandone la organización. La empresa acaba siendo un «campo de concentración».

El profesor Leyman, con frase estremecedora, nos dice que «el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesado por un tribunal».

Y esto, que puede parecer exagerado, no lo es tanto para los que sufren ese acoso moral o psicoterror que el profesor Piñuel entiende que afecta al 11 por ciento de los trabajadores en España.

Evidentemente que, como dice Piñuel, no todas las situaciones tensas entre trabajadores y sus superiores jerárquicos constituyen mobbing. Un jefe duro y exigente no es, por definición, un acosador.

El acoso moral, como indica Marie-France Irigoyen “nace de forma anodina y se propaga insidiosamente. Al principio las personas acosadas no quieren sentirse ofendidas y no se toman en serio las indirectas y las vejaciones. Luego los ataques se multiplican. Durante un largo periodo y con regularidad la víctima es acorralada, se le coloca en una posición de inferioridad y se le somete a maniobras hostiles y degradantes. Uno no se muere directamente de recibir todas esas agresiones, pero si pierde una parte de si mismo. Cada tarde, uno vuelve a casa desgastado, humillado y hundido. Resulta difícil recuperarse”.

Esta reflexión, nos indica que el acoso moral en su fase inicial no aparece como un fenómeno de conocimiento público y generalizado por todos los miembros de la organización, sino que se presenta de forma sibilina y progresiva, por lo que su detección precoz se convierte en la clave para que sus efectos físicos y psicológicos no sean devastadores.

Y es precisamente en este momento (fase inicial del acoso) en el que los representantes de los trabajadores deben actuar para lograr erradicar o solucionar la situación antes de que la salud del acosado comience a resentirse.

Por lo tanto, si en verdad el mobbing es una cuestión que preocupa a la empresa y sobre la que se pretende intervenir, necesariamente habrán de adoptarse medidas de orden general que por un lado, prevengan la aparición del acoso moral, y por el otro erradiquen posibles conductas que se estén generando en la empresa. Y en este orden de cosas, desde el Servicio Técnico de Asistencia Preventiva de U.G.T elaboramos la siguiente **PROPUESTA**.

1º. Es imprescindible que la dirección de la empresa, manifieste de modo inequívoco que estas formas de persecución no van a ser en absoluto toleradas. Para ello, proponemos que se elabore por escrito la **política de la empresa frente a estos casos**, así como un decálogo sobre modos de conducta entre los trabajadores de la empresa que fomenten un clima de respeto y tolerancia.

2º. La empresa ha de velar por la calidad de las relaciones laborales, reduciendo las presiones de trabajo, solucionando los problemas de comunicación y erradicando estilos de dirección autoritarios. Para ello habrá que **capacitar (a través de la formación) a los supervisores y mandos** para que sean capaces de ejercer su liderazgo con el suficiente respeto hacia los subordinados.

3º. La empresa fomentará la **información transparente** sobre las acciones de la empresa en aras de lograr un adecuado clima laboral y facilitar el contacto y la participación periódica de los trabajadores en las decisiones de la empresa. Fomentar la mejora profesional de los trabajadores y sus posibilidades de promoción de acuerdo con criterios objetivos.

4º. **Planificar y organizar el trabajo** para prevenir cuanto sea posible el riesgo de persecución psicológica en el trabajo.

5º. **Formar e Informar a los trabajadores** sobre el mobbing, sus formas de expresión, fases de desarrollo y acciones a desarrollar a fin de que sean capaces de detectar posibles situaciones de hostigamiento laboral.

Si a pesar de adoptar estas medidas preventivas, se produce una situación de acoso moral o mobbing a un trabajador, la empresa debe actuar respecto a ella, con los mismos principios que conducen el tratamiento de cualquier otro riesgo laboral, es decir se analizará o valorará el riesgo valiéndose de expertos y se adoptarán las medidas que se consideren procedentes a fin de evitar un daño a la salud de los trabajadores.

Respecto a esta cuestión nuestra **PROPUESTA** es:

1. Una vez que la dirección de la empresa tiene conocimiento de estas conductas, bien ya sea a través de su servicio de prevención o directamente a través de sus propios mandos intermedios o representantes sindicales, está obligada a intervenir **analizando la situación y adoptando las medidas correctoras procedentes**, aplicando en este punto la sistemática de la legislación vigente.

No se debe permitir a la empresa que investigue unilateralmente, ya que puede suceder que culpabilice a la víctima, o consideren que se trata de un problema puntual y/o personal en el que la empresa no tiene que ver.

La cuestión será tratada en el Comité de Seguridad y Salud, donde se creará una **Comisión Específica de MOBBING** cuyos miembros serán únicamente los miembros de pleno derecho del Comité, para garantizar la confidencialidad de la información que se maneje. A esta reunión podrá acudir además el experto en Psicología que se designe por el Comité (que habrá de formar parte del Servicio de Prevención).

Para realizar esta función de análisis o evaluación de este tipo de situaciones^[1] la empresa deberá valerse de técnicos superiores especializados en psicología aplicada, ya que el desarrollo de este tipo de evaluaciones siempre exige “una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación” (Art. 37.b) 2º RD 39/1997).

En el caso de que la dirección de la empresa conociera de estas situaciones y no adoptase medida alguna para evaluarlas y evitarlas incurriría desde ese momento en responsabilidad por el incumplimiento de llevar a cabo la evaluación de riesgos conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales, en concreto el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los artículos 3 a 7 del Reglamento de Servicios de Prevención.

Es imprescindible conducir la investigación con la máxima discreción posible, sobre todo por respeto a la víctima, a quien le deben proteger su intimidad, sintiéndose arropada y apoyada en todo momento por los representantes de los trabajadores.

En el proceso de investigación se deben recabar pruebas de carácter documental y testifical. Para ello se recomendará a la víctima del acoso que la recogida de información se haga de la forma más ordenada y sistemática posible.

[1] Para proceder a la evaluación de este riesgo no se podría seguir ningún sistema o guía convencional por lo que se debería acudir a la “directa apreciación profesional acreditada” de un técnico en prevención de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5.2. del Reglamento de Servicios de Prevención.

2. Siguiendo el desarrollo general de las normas de prevención, como resultado de la evaluación se han de adoptar “las medidas preventivas procedentes” (Art. 7.c) RD 39/1997). Las medidas preventivas serán propuestas por los miembros del Comité, previo asesoramiento del experto en Psicología.

- Estas medidas pueden ser de carácter organizativo, modificando el procedimiento de trabajo, aumentando la transparencia, participación de los trabajadores y en su caso rotación en diferentes tareas, reduciendo la demanda y aumentando su posibilidad de control sobre su trabajo, etc.

Medidas todas ellas destinadas a disminuir la tensión nerviosa de los trabajadores y evitar situaciones de stress que con frecuencia pueden ser la causa de conductas de acoso moral.

- Es imprescindible que se adopten medidas de ayuda y atención a la persona agredida valiéndose de especialistas en la materia cuando el daño ya se ha producido (el tratamiento médico y psicológico debe ser dispensado por la Mutua).

- Dispensar el asesoramiento jurídico-social que precise la víctima.

- Medidas de prevención general en cuanto a los modos de conducta en la empresa para que este tipo de situaciones no se reproduzcan en lo sucesivo.

- Y también otras medidas de tipo organizativo podrían ser la aplicación de medidas disciplinarias como el despido o traslado del agresor, decisión que siempre es preferible a la del traslado o despido de la víctima.

La falta de aplicación de las medidas que deriven como necesarias de la evaluación de riesgos supondría un incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 16.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los artículos 8 y 9 del Reglamento de Servicios de Prevención.

En el caso de que el resultado de la investigación concluya que lo sucedido en la empresa no supone acoso moral, deberá dilucidarse ante qué tipo de problema nos encontramos para proceder posteriormente a su solución.

En otro orden de cosas la negociación colectiva puede ser un valioso instrumento para la resolución del acoso moral. En los convenios colectivos pueden articularse elementos de protección para las víctimas de acoso, que podrían ser las que hemos planteado en este artículo.

Las soluciones que hemos intentado aportar pueden ser la tabla de salvamento de las víctimas de acoso moral en cuyo proceso deben estar apoyadas incondicionalmente por los representantes de los trabajadores, pero por encima de todo está la sensibilidad y responsabilidad de los directivos de las empresas para poner los medios eficaces que eviten que en sus empresas se den estas situaciones verdaderamente lamentables.

CUESTIONARIO DE DETECCIÓN DE MOBBING

El cuestionario que presentamos, objetiva y valora 45 diferentes estrategias de acoso psicológico. Este cuestionario ha sido elaborado por Heinz Leymann, y validado en España a través de su aplicación en diferentes empresas.

La administración de este instrumento de medida del mobbing puede hacerse según dos métodos diferentes:

- 1) Autoadministrado o por autorespuesta, consistente en pedir al sujeto que responda directamente a las preguntas de manera afirmativa.
- 2) Heteroadministrado, en el que un observador externo identifica y valora cada conducta de mobbing, valiéndose de criterios operativos que le permiten objetivar las situaciones.

Una vez cumplimentado el cuestionario por los trabajadores de la empresa, si alguno de ellos viene sufriendo hostigamientos a través de los comportamientos descritos **más de una vez a la semana**, y si los viene padeciendo **desde hace seis meses o más**, se puede afirmar que está siendo víctima del mobbing.

No podemos perder de vista, que este es un cuestionario de detección, no de intervención ni de estudio, en consecuencia una vez detectada una situación probable de mobbing, habrá que estudiar el caso con detenimiento y adoptar las medidas oportunas.

Por este motivo, junto al cuestionario os adjuntamos un protocolo del tratamiento del mobbing en el seno del Comité de Seguridad y Salud, ya que se trata de un problema de salud que debe ser tratado en este órgano, adoptando medidas consensuadas entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

El cuestionario permite además un tratamiento estadístico de sus variables, pudiendo obtener una visión general de la empresa.

Si necesitáis ampliar esta información, no dudéis en poneros en contacto con nosotros.

CUESTIONARIO (LIPT)

Nombre y apellidos:
Sección a la que pertenece:
Fecha de hoy:

A continuación hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su puesto de trabajo. Marque con una X aquellas que haya experimentado.

• ACTIVIDADES DE ACOSO PARA EVITAR QUE LA VÍCTIMA TENGA LA POSIBILIDAD DE MANTENER CONTACTOS SOCIALES.

- 1) No se habla nunca con la víctima.
 SI
 NO
- 2) No se le permite que se dirija a uno.
 SI
 NO
- 3) Se le asigna a un puesto de trabajo que le aisle de sus compañeros.
 SI
 NO
- 4) Se prohíbe a sus compañeros hablar con él.
 SI
 NO
- 5) Se niega la presencia física de la víctima.
 SI
 NO

• **ACTIVIDADES DE ACOSO PARA REDUCIR LAS POSIBILIDADES DE COMUNICACIÓN DE LA VÍCTIMA DE COMUNICARSE ADECUADAMENTE CON OTROS, INCLUIDO EL PROPIO ACOSADOR.**

- 1) El jefe o acosador no le permite a la víctima la posibilidad de comunicarse.
 SI
 NO
- 2) Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla.
 SI
 NO
- 3) Los compañeros le impiden expresarse.
 SI
 NO
- 4) Los compañeros le gritan le chillan e injurian en voz alta.
 SI
 NO
- 5) Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados.
 SI
 NO
- 6) Se producen críticas hacia su vida privada.
 SI
 NO
- 7) Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas.
 SI
 NO
- 8) Se le amenaza verbalmente.
 SI
 NO
- 9) Se le amenaza por escrito.
 SI
 NO
- 10) Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecios, etc..)
 SI
 NO

11) Se ignora su presencia, por ejemplo dirigiéndose exclusivamente a terceros.

SI

NO

• **ACTIVIDADES DE ACOSO DIRIGIDAS A DESACREDITAR O IMPEDIR A LA VÍCTIMA MANTENER SU REPUTACIÓN PERSONAL O LABORAL.**

- 1) Se maldice o calumnia a la víctima.
 SI
 NO
- 2) Se hacen correr cotilleos y rumores orquestados por el acosador.
 SI
 NO
- 3) Se ridiculiza a la víctima.
 SI
 NO
- 4) Se atribuye a la víctima ser una enferma mental.
 SI
 NO
- 5) Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.
 SI
 NO
- 6) Se fabula o inventa una supuesta enfermedad de la víctima.
 SI
 NO
- 7) Se imitan sus gestos, su postura, su voz y su talante con vistas a poder ridiculizarlos.
 SI
 NO
- 8) Se atacan sus creencias políticas o religiosas.
 SI
 NO
- 9) Se hace burla con su vida privada.
 SI
 NO
- 10) Se hace burla de sus orígenes o nacionalidad.
 SI
 NO
- 11) Se le obliga a realizar un trabajo humillante.
 SI
 NO
- 12) Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima de términos malintencionados.
 SI
 NO
- 13) Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima.
 SI
 NO
- 14) Se le injuria en términos obscenos o degradantes.
 SI
 NO
- 15) Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones.
 SI
 NO

- **ACTIVIDADES DE ACOSO DIRIGIDAS A REDUCIR LA OCUPACIÓN DE LA VÍCTIMA Y SU EMPLEABILIDAD MEDIANTE LA DESACREDITACIÓN PROFESIONAL.**

- 1) No se asigna a la víctima ningún trabajo.
 SI
 NO
- 2) Se le priva de cualquier ocupación y se vela para que no se pueda encontrar ninguna tarea por su cuenta.
 SI
 NO
- 3) Se le asignan tareas totalmente inútiles y absurdas.
 SI
 NO
- 4) Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales.
 SI
 NO
- 5) Se le asignan sin cesar tareas nuevas.
 SI
 NO
- 6) Se le hace ejecutar trabajos humillantes.
 SI
 NO
- 7) Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.
 SI
 NO

- **ACTIVIDADES DE ACOSO QUE AFECTEN A LA SALUD FÍSICA O PSÍQUICA DE LA VÍCTIMA.**

- 8) Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para su salud.
 SI
 NO
- 9) Se le amenaza físicamente.
 SI
 NO
- 10) Se agrede físicamente a la víctima pero sin gravedad, solo a título de advertencia.
 SI
 NO
- 11) Se le agrede físicamente sin contenerse.
 SI
 NO
- 12) Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarlo.
 SI
 NO
- 13) Se le ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.
 SI
 NO
- 14) Se agrede sexualmente a la víctima.
 SI
 NO

EXPERIENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Plan de Autoprotección en una Administración Pública

Sirva esta experiencia real como posible procedimiento de actuación para resolver problemas similares que se puedan dar en cualquier otro organismo de la Administración Pública. En principio a nosotros nos ha servido para conseguir lo que queríamos, de ahí que la hagamos pública, deseando que a todos vosotros también os pueda servir.

Nuestro centro de trabajo es un edificio destinado a oficinas tiene una ocupación de aproximadamente 250 personas. El problema a resolver era la ausencia del Plan de Autoprotección.

Tenemos constituido el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Los representantes de UGT en este Comité pedimos en reiteradas ocasiones la elaboración de un Plan de Autoprotección para el mencionado edificio y la corrección de los defectos que suponían incumplimiento de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales; haciendo constar en acta nuestras peticiones, requisito indispensable para ejercer acciones posteriores ante la Inspección de Trabajo según lo dispuesto en el Real Decreto 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras.

Como la Administración afectada no realizó ninguna acción para atender nuestras peticiones fundadas como delegados de prevención de UGT, presentamos una denuncia ante la inspección de Trabajo sobre la falta del Plan, así como de las deficiencias del edificio señaladas en las evaluaciones iniciales de riesgos y no corregidas.

El Inspector de Trabajo realizó una visita al edificio con nuestra presencia y emitió un requerimiento a la Administración dándole plazos para corregir las deficiencias del edificio y elaborar el Plan de Autoprotección.

En la actualidad el Plan está redactado y se encuentra en fase de implantación, así como también se están realizando modificaciones en el edificio para hacerlo mas seguro.

CONCLUSIONES:

Es importante tener constituido el Comité de Seguridad y Salud, pues es un paso obligado si tenemos pensado denunciar los hechos ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y queremos que el Inspector requiera a la Administración la corrección de las deficiencias e incumplimientos denunciados.

La resolución de los problemas no se hace de hoy para mañana por lo que recomendamos constancia y paciencia.

Un saludo.

Corrección de errores al número anterior:

- En la sección del “Experto Opina”, en el tercer párrafo, donde dice “...(Reales Decretos 1078/93 y 363/1995...)”, debe decir: “...(Reales Decretos 255/03 y 363/1995...)”.
- En la misma página en la definición de Muy Tóxico debe incluir en el final de la misma, “..., en muy pequeña cantidad.”

En el próximo número:

1. EDITORIAL. “Influencia de la Reforma Legislativa en la gestión de la prevención de las empresas”.
2. TEMA DE INTERES. “Guía Técnica de Construcción”.
3. NOTICIARIO.
4. ACTUALIDAD LEGISLATIVA.
5. DIRECCIONES DE INTERES.
6. PREGUNTA A LOS TÉCNICOS.
7. EL EXPERTO OPINA. Las Mutuas y la Gestión de la Contingencia Común.
8. Experiencias reales de los Delegados de Prevención.

SERVICIO TÉCNICO DE ASISTENCIA PREVENTIVA

U.G.T. – CASTILLA Y LEÓN

C/ GAMAZO, 13, 1º 47004 VALLADOLID

Tlf.: 983 32 90 90 / 91 / 92 / 93

FAX: 983 32 90 35

E-mail: stap@castyleon.ugt.org

slaboral@castyleon.ugt.org