

## **2.-Acción sindical frente a los riesgos psicosociales en la enseñanza**

**Rubén Belandia Fradejas**

Responsable de Salud Laboral del sindicato STEE-EILAS

rubend@stee-eilas.org

### **Caminos que no llevan a ninguna parte**

**A**ntes de establecer una estrategia sindical para hacer frente a los riesgos psicosociales en la enseñanza, conviene identificar algunas estrategias frecuentemente propuestas por la administración y las patronales de los centros privados, contando incluso con la colaboración de prevenicionistas de corte tradicional.

#### **La estrategia de negación**

Es la que emplean aquellos que consideran que, cualquiera que sea la actividad de un centro de trabajo o las condiciones en que la misma se desarrolla, los únicos riesgos que encuentran son: caída de personas a distinto nivel, caída de personas al mismo nivel, de caída de objetos en manipulación, pisadas sobre objetos, etc. Es el sistema de evaluación de riesgos empleado por las Mutuas, que únicamente tiene en cuenta el riesgo de accidente y donde los riesgos psicosociales o cualquier otra peculiaridad del sector simplemente no existen.

#### **La estrategia de contención**

A pesar de la estrategia anterior, el número de días de baja por enfermedades originadas por el estrés es muy alto, con lo que el gasto de personal se dispara. Para reducir el número y el coste de las bajas sin atajar sus causas, se promueven planes de gestión de personal que condicionan una mayor dotación económica de los centros públicos o incluso de los departamentos dentro del centro, a que exista un menor número de bajas, con lo que se pretende presionar al personal para que no coja la baja, para que se oculten las bajas no declarándolas y haciendo que las clases o el trabajo de la persona enferma los asuman otras personas del departamento, todo con tal de no perder la subvención.

En el sector privado, y a veces también en el público, se encarga la gestión de las bajas por enfermedad común a las mutuas, que desarrollan una labor de presión sobre la persona enferma tratando de reducir la duración de su baja, llegando incluso a darle el alta sin estar curada.

#### **La estrategia del tratamiento individual**

Partiendo de la base de que todas las personas sometidas a riesgos psicosociales no presentan necesariamente enfermedades trastornos psíquicos o físicos derivados de las mismas condiciones de riesgo, se pasa a considerar que son los individuos los que dan una respuesta inadecuada al medio en el que trabajan, son los individuos los que fallan, y se trata por lo tanto de un problema individual que hay que abordar mediante el tratamiento terapéutico de las personas enfermas, de manera que, sin cambiar las condiciones en las que trabajan, éstas no afecten a su salud.

Sin negar la necesidad de tratamiento de las personas afectadas por problemas psíquicos o físicos derivados del estrés, ello no puede ser considerado como una estrategia preventiva, pues no actúa sobre los factores de riesgo. Lucía Artazcoz suele plantear el paralelismo con el consumo del tabaco, que afecta de forma muy diferente a cada persona, pero por ello no se considera un problema individual, sino que se aborda de forma preventiva intentando reducir el consumo de tabaco o la exposición al mismo.

### **La estrategia de la calidad**

Sobre el papel, o en su propaganda, los sistemas de aseguramiento de la calidad se nos presentan como un método de mejora continua que debiera contribuir a un mejor funcionamiento de las organizaciones, tanto hacia el cliente externo (alumnado, padres/madres) como hacia el cliente interno (profesorado, PAS), posibilitando la participación y la aportación de todos en la mejora del servicio.

En la práctica, lo único que cambia al aplicar un sistema de calidad es que se incrementa la cantidad de documentación que hay que cumplimentar para cada cosa que se hace, con lo que se incrementa la carga de trabajo y el control externo sobre la actividad individual, y no se fomenta ni la participación ni la colaboración.

### **Las bases de una estrategia preventiva**

Una vez conocidas las estrategias que no sirven para prevenir los riesgos psicosociales, tendremos que buscar formas de actuar sobre las condiciones de nuestro trabajo que hacen que nos genere una situación de estrés. Los expertos han identificado que un trabajo puede ser estresante cuando existe un desequilibrio entre el esfuerzo que el trabajo nos exige y las compensaciones que nos proporciona, cuando existe una alta demanda de trabajo acompañada de un escaso control de cada persona sobre la actividad que desarrolla, cuando no se puede contar con la colaboración de los compañeros o con los superiores para sacar adelante el trabajo o hacer frente a los problemas con los que nos encontramos, cuando tenemos que exteriorizar unas emociones distintas de las que realmente sentimos, o cuando podemos ser objeto de acoso moral. Las medidas preventivas tendrán que actuar sobre estos factores para ser eficaces.

#### **Actuar sobre el entorno físico y social**

La contrarreforma educativa nos presenta la enseñanza como un simple proceso de transmisión de conocimientos desde el profesorado al alumnado. Como los contenidos a transmitir son los correctos, los establecidos por decreto, si no se obtiene un resultado académico adecuado es porque el profesorado falla, lo que nos lleva a un burnout generalizado, o porque el alumnado falla, por lo que debe ser excluido del sistema educativo.

Sin embargo, la enseñanza se desarrolla en un entorno físico que convierte la transmisión de información en un auténtico milagro. Con un nivel de ruido de 70 decibelios, similar al de una calle con bastante tráfico pero muy habitual en el interior de nuestras aulas, el alumnado solo puede percibir el 50 % del mensaje emitido por el profesorado. Además, el ruido incrementa el nerviosismo y reduce la concentración. Si a ello añadimos que con frecuencia se padece en las aulas una temperatura demasiado alta o demasiado baja, reflejos que impiden ver lo que se escribe en la pizarra, fluorescentes que parpadean, un ambiente cargado por la falta de ventilación y un mobiliario en el que casi nadie puede estar cómodo, porque la mitad del alumnado no cabe y a la otra mitad le cuelgan los pies, el resultado lógico es que si alguien consigue aprender algo es por puro milagro.

La distribución de espacios en la mayor parte de los centros sólo contempla la sala de profesores/as como espacio de trabajo, de preparación de clases, de descanso y de relación social, actividades difícilmente compatibles.

No es mejor la situación del personal de administración y servicios, que suele ocupar espacios escasos y mal acondicionados que en nada favorecen la tarea a desempeñar ni reducen su incidencia negativa sobre la salud.

Conseguir unos mínimos ergonómicos en los centros docentes es una primera medida para que dejen de ser patógenos.

Las condiciones sociales, tanto las que afectan al nivel socioeconómico y cultural del alumnado o la configuración de su entorno familiar, como las que tienen que ver con los servicios de apoyo disponibles en el entorno (bibliotecas, museos, acceso a internet, actividades extraescolares) condicionan severamente el rendimiento escolar y por tanto la obtención de resultados en la labor docente, primera compensación del esfuerzo realizado.

El centro debe poner en funcionamiento los medios de que dispone e implicarse en la mejora social de su entorno más próxi-

mo.

### **Actuar sobre el esfuerzo y las demandas**

La sociedad cada vez exige más al sistema educativo. Tenemos que generar personas formadas que respondan a las necesidades del mercado de trabajo y de la convivencia social, reducir y compensar desigualdades, fomentar valores que en la sociedad no se practican, actualizar los contenidos de manera permanente y competir con los medios audiovisuales de comunicación para captar la atención del alumnado, prestándole además una atención personalizada. Y se hace frente a esa labor con unas plantillas en congelación o recorte, con medios materiales escasos y, como hemos dicho, en un entorno inadecuado.

Es difícil reducir esta demanda general, pero sí es posible reducir el volumen de trabajo de cada docente:

- 1- Reduciendo el número de horas lectivas, con carácter general.
- 2- Haciendo que la asunción de nuevas tareas adicionales conlleve reducción de la carga lectiva en vez de o además de complementos económicos.
- 3- Reduciendo el número de alumnos/as por aula, con carácter general.
- 4- Reduciendo el porcentaje de alumnos/as con problemas de aprendizaje o de comportamiento en cada aula. Lo contrario de los batallones de torpes que promueve la reciente reforma.
- 5- Garantizando la sustitución de las personas que se encuentren de baja o ausentes por cualquier motivo.
- 6- Disponiendo de personal administrativo en todos los niveles educativos y en número suficiente.
- 7- Disponiendo de personal especializado en materias como la informática o los medios audiovisuales.
- 8- Disponiendo de personal de apoyo especializado al que recurrir (logopedia, psicología, asistencia social).
- 9- También se puede actuar sobre la forma de organizar el tiempo de trabajo.
- 10- Ordenar los horarios de clase y de presencia en el centro de manera que existan intervalos para la preparación de las clases, para la puesta en común con los compañeros y compañeras y la participación en la vida del centro.
- 11- Alternar las clases y esas otras labores.
- 12- Establecer pausas, períodos reales de descanso.

El objetivo del horario escolar no puede ser únicamente salir cuanto antes. Hay que organizar los horarios de manera que el alumnado también disponga de períodos de expansión, recuperación y relajación. Y no se trata sólo del recreo. También entre clase y clase. Hay que utilizar las aportaciones de la cronobiología para colocar las asignaturas en el momento en que existen más posibilidades de que sean asimiladas.

La conciliación de la vida familiar y laboral también debe ser un objetivo a lograr, considerando como horario laboral todas las horas de preparación de clases y corrección de trabajos y exámenes que habitualmente se realizan en casa.

En lo que se refiere al PAS, además de la implantación de la jornada de 35 horas en todos los centros y una dotación de personal suficiente, hay que considerar como un objetivo prioritario la eliminación del trabajo monótono o repetitivo y el establecimiento de pausas.

### **Actuar sobre las compensaciones**

El trabajo nos exige un esfuerzo pero nos aporta unas compensaciones. El salario, el reconocimiento del propio trabajo, el control de estatus (perspectivas de promoción, no sufrir cambios no deseados, estabilidad laboral) o la posible inconsistencia de estatus (trabajar por debajo de nuestro nivel de cualificación) son las claves para equilibrar esa balanza.

La tabla comparativa de salarios del profesorado no universitario por comunidades autónomas elaborada por la

Confederación de STEs indicaba que en muchas comunidades hay mucho que avanzar en este terreno. En PAS hay que mejorar mucho los sueldos más bajos.

El reconocimiento del propio trabajo se obtiene a través de los resultados académicos que alcanza el alumnado, que como hemos dicho está muy determinado por las condiciones físicas y sociales en las que se desarrolla la enseñanza, y por otra parte, por cómo se percibe la labor profesional en la sociedad en general y en los entornos más cercanos en particular. Hace unas décadas, el maestro era una figura importante en el pueblo, junto al cura y el alcalde. Hoy en día existen otras fuentes de adquisición de conocimientos (televisión, medios de comunicación en general, internet) lo cual deja en segundo plano la función social del profesorado, y muchas veces se habla más de sus vacaciones que de otra cosa.

El reconocimiento que se obtiene de las autoridades educativas o de los dueños o gestores de los centros también es escaso. Lo normal es que sólo transmitan órdenes. Los sistemas de evaluación de la actividad docente o administrativa rara vez se utilizan como refuerzo positivo o reconocimiento y sí son utilizados o falseados para ir contra personas concretas a las que se tiene enfiladas.

Siendo la enseñanza un sector feminizado, se ve afectado por la menor consideración social que tienen los trabajos desempeñados por mujeres en una sociedad que sigue estando tan marcada por los roles de género.

Si además, como ocurre en Euskal Herria, por enseñar en una lengua concreta como es el euskera, el profesorado puede ser acusado de fomentar el terrorismo por algunos políticos, el desánimo y desprestigio profesional puede ser extremo.

La labor profesional del PAS es invisible, no siendo valorada ni reconocida ni a nivel interno ni externo.

La inestabilidad laboral sigue siendo una lacra que afecta a una parte muy significativa del personal. La falta de un contrato fijo no sólo implica tener que cambiar de centro con demasiada frecuencia, sino afrontar asignaturas nuevas cada año, o incluso cada mes en el caso de quienes realizan sustituciones, y a menudo hacerse cargo de todo aquello que el personal fijo no quiere para sí (los grupos más conflictivos, las asignaturas más áridas). Reducir la temporalidad permitiendo que el personal consiga una estabilidad laboral es una reivindicación de primer orden, junto con un trato igualitario, solidario y hasta un poco protector del personal fijo hacia interinos y sustitutos. La situación del PAS es similar.

Pero incluso las personas con contrato fijo se ven sujetas a una movilidad no deseada por el establecimiento de nuevos requisitos administrativos (acreditaciones) por la reorganización, unificación o supresión de centros, o por la evolución de la matriculación. Habría que intentar reducir al mínimo toda esa movilidad no deseada e incrementar las posibilidades de movilidad voluntaria, tanto horizontal como vertical (promoción, acceso a otros niveles educativos).

Hay que mejorar la preparación pedagógica del profesorado que había obtenido unas licenciaturas que en principio no estaban destinadas a la enseñanza. En PAS es además frecuente que el personal esté trabajando en puestos o funciones que están por debajo de su formación, lo cual unido a las escasas posibilidades de promoción o movilidad voluntaria genera un importante malestar añadido.

### **Actuar sobre la capacidad de control sobre el propio trabajo**

Frente a la visión de la profesora como la reina de la clase, pues una vez cerrada la puerta del aula decide qué hacer, cómo y cuándo hacerlo, la realidad indica que existen unas disposiciones del Ministerio de Educación, otras de la Comunidad Autónoma, otras del centro y otras del seminario o departamento que acaban definiendo con extremada minuciosidad todo lo que se debe enseñar en cada nivel, así como la metodología a utilizar. Todo ello acaba coartando la autonomía y la posibilidad de crear en el trabajo, aunque mucho menos que en otro tipo de puestos como los del PAS, donde se aplica a rajatabla la máxima de "a ti no te pagan por pensar".

Sería deseable que todas las instancias que deciden sobre la actividad educativa ofrecieran al profesorado y al PAS la posibilidad de participar en la toma de las decisiones sobre las cuestiones que le afectan.

### **Actuar sobre el apoyo social**

Con este término se identifica a las relaciones con los compañeros y compañeras y con los superiores jerárquicos. En definitiva, si para sacar adelante nuestro trabajo y hacer frente a los problemas que el mismo nos crea podemos contar con el apoyo y la colaboración de compañeros y superiores o si por el contrario cada uno está como en la película, "sólo ante el peligro".

La dinámica individualista se va imponiendo cada vez más en los centros docentes, disminuyendo el trabajo en común y la puesta en común de los problemas para poder beneficiarse de las experiencias de otros compañeros y compañeras. La falta de espacios y tiempos destinados a esta función contribuye a esa dinámica individualista. Los órganos colegiados existentes en el centro acaban limitándose a las cuestiones de trámite.

Incluso, en muchos centros, las malas relaciones con los compañeros y compañeras y/o con la dirección son una fuente muy importante de conflictos y de tensión nerviosa añadida.

Recuperar la cooperación profesional sería fundamental para poder afrontar mejor la tarea, mejorando los resultados educativos y rebajando el nivel de estrés del profesorado y el PAS.

Aprender a gestionar los conflictos que se producen entre el propio personal del centro sería una buena medida preventiva.

También sería positivo revisar el papel de los padres y las madres en el centro educativo, rehuyendo las tendencias a considerarlos enemigos naturales del profesorado y estableciendo una dinámica de colaboración tanto con cada padre y madre con respecto al proceso educativo de sus hijos/as como con el colectivo en lo que respecta a la marcha del centro.

### **Actuar sobre el esfuerzo emocional**

Trabajar con personas y más cuando se tiene una responsabilidad sobre su futuro y bienestar, es una fuente constante de tensiones, preocupaciones y conflictos. Además, el papel del personal de la enseñanza obliga a un autocontrol de las emociones e incluso a expresar sentimientos que no se tienen, lo que acaba resultando perjudicial para la salud.

Medidas como las ya citadas de garantizar un ambiente físico adecuado, reducir el número de estudiantes o el número de estudiantes con problemas de aprendizaje por cada aula e incrementar las pausas y formar al personal en técnicas de resolución de conflictos, contribuyen a reducir los incidentes en el aula y la sobrecarga que las situaciones problemáticas generan.

Pero además, sería muy conveniente la implicación de todos los colectivos del centro en el desarrollo de una política de fomento de la convivencia, el respeto mutuo y la resolución de conflictos mediante el diálogo, de manera que el mantenimiento del orden y el respeto no sean tarea exclusiva del profesorado y el resto del personal del centro, sino que sean el fruto de un consenso social generalizado.

Una política de prevención del Bullying también contribuye a mejorar el ambiente escolar, reducir los conflictos y fomentar la convivencia. Quien tiene costumbre de no respetar a sus propios compañeros y compañeras tampoco respetará al profesorado ni al PAS.

### **Actuar frente al acoso moral**

Se adjunta como anexo un artículo sobre las líneas de actuación sindical frente al acoso moral en el trabajo.

### **Organizarse para la acción**

El calado de las cuestiones que es preciso modificar para prevenir adecuadamente los riesgos psicosociales exige que todo el sindicato sea consciente de que la incidencia que cada uno de los aspectos concretos tiene para aumentar o disminuir el nivel de estrés del personal de la enseñanza. La salud laboral debe funcionar en este caso como una auténtica línea transversal, aportando su punto de vista a la definición de objetivos y a las negociaciones concretas.

Pero para poder incidir en la línea general de actuación del sindicato es necesario que exista al menos una persona responsable de salud laboral en cada comunidad autónoma, con una formación equivalente al menos al nivel intermedio de prevención. En todos los sectores tendrán que nombrarse los delegados y delegadas de prevención que correspondan, organizándose en un grupo de trabajo para coordinar y potenciar su actividad.

Debe garantizarse una presencia de los temas de salud laboral en las publicaciones del sindicato, bien mediante publicaciones específicas, números monográficos o artículos regulares en las revistas.

Hay que hacer que los comités de seguridad y salud funcionen y no se limiten a cubrir el expediente. Y hay que conseguir que en cada centro exista una persona responsable de seguridad y salud, con formación de nivel básico y una reducción de su carga lectiva para atender a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el centro.

## **ANEXO**

### **Acción sindical ante el acoso moral en el trabajo**

El acoso moral en el trabajo es algo tan antiguo como el propio trabajo. Todos hemos oído a nuestros padres o abuelos contar cómo había un jefe que les hacía la vida imposible. La persecución sistemática de una persona hasta convertir su vida en un infierno ha sido un arma tradicionalmente utilizada por la patronal como forma de presión sobre los trabajadores y trabajadoras con el fin de generar un estado de sumisión que haga posible una merma continua de los derechos laborales, un estado de malestar que genere personas dispuestas a aceptar bajas incentivadas, o incluso que acaben marchándose ahorrando a la empresa los gastos del despido.

Estas situaciones han sido consideradas no sólo como algo habitual, sino como algo normal, uno más de los *gajes del oficio*, inherentes al propio hecho de trabajar. Sin embargo, lo mismo que el desarrollo de una conciencia ecológica ha hecho que consideremos inaceptable la contaminación, tanto en el lugar de trabajo como fuera de él, los movimientos en favor de los derechos humanos han situado el respeto a la vida, a la integridad física y mental y a la dignidad de las personas como elementos fundamentales para la construcción de una convivencia civilizada, lo cual ha llevado a cuestionar esas actitudes, pasando a considerarlas como socialmente inaceptables.

Una vez se ha puesto nombre al fenómeno, el acoso moral ha obtenido un eco social inesperado, pero que hasta ahora no ha sido capaz de generar una cultura preventiva para este riesgo laboral. Una de las razones de esta carencia está en la intención de ligar la condición de acosado o acosador con unos determinados rasgos de personalidad. Esta visión convierte el acoso en un problema individual debido a carácter de cada persona, sobre el que es muy difícil intervenir.

Por el contrario, una visión más sociológica del problema nos demuestra que, más allá de que las características psicológicas de cada persona tengan un efecto protector o multiplicador sobre la posibilidad de sufrir o producir acoso, existen unas condiciones objetivas que facilitan la aparición del acoso, sobre las que sí es posible actuar de manera preventiva.

El caldo de cultivo del acoso está en la forma de organización del trabajo y en las estrategias de precarización del mismo, que convierten a los trabajadores y trabajadoras en elementos sin valor, a los que simplemente hay que exprimir al máximo, y que son sustituibles en cualquier momento, como si fueran pañuelos de papel. También incide una mala gestión de los conflictos, tanto cuando se ignoran como cuando se fomentan como forma de estimular la competencia y la falta de solidaridad entre el personal. Por último, resulta determinante el estilo de mando que utilice la dirección, tanto si es excesivamente autoritario, como si se inhibe o si toma partido por unas personas frente a otras.

### **Dificultades de la acción sindical frente al acoso**

Un primer obstáculo nos lo encontramos en una concepción estrecha del ámbito de intervención sindical en salud laboral, centrándolo únicamente en la prevención de los accidentes de trabajo. Con frecuencia se argumenta que mientras cada día mueran personas en sus puestos de trabajo, no pueden dedicarse esfuerzos a otras áreas.

Esta visión ignora que entre las causas de muchos accidentes tienen especial incidencia problemas de organización del trabajo, de precariedad, de ritmos de trabajo, de presión desmesurada sobre los trabajadores, de falta de participación en la toma de decisiones. Pero también ignora la creciente importancia del sector servicios, en el que además trabajan la mayor parte de las mujeres, en la que el riesgo de perder la vida en accidente es mucho menor, pero en el que existen todos esos factores que pueden convertir nuestra vida en un infierno.

Tampoco podemos ignorar que el modelo de prevención centrado exclusivamente en el riesgo de accidente del hombre que trabaja en la industria ha demostrado ser absolutamente ineficaz incluso para la protección del hombre que trabaja en la industria, por lo que se impone un nuevo modelo de prevención más amplio, que parta de la defensa y la protección del ser

humano en todos sus aspectos y que abarque todos los factores que pueden incidir sobre nuestra salud y bienestar, entre ellos el riesgo de sufrir acoso en el trabajo.

El segundo problema con el que nos encontramos es una visión del papel de la representación sindical como representantes de todos los trabajadores y trabajadoras, condición que nos impide intervenir en lo que erróneamente se consideran problemas personales que puedan surgir entre ellas. Esta descripción, que en principio se da más en los órganos unitarios de representación del personal, también es válida para lo que es la propia estructura sindical, pues puede darse el caso de que tanto las personas acosadas como las acosadoras sean miembros del mismo sindicato, lo cual no facilita la intervención eficaz del sindicato o cuando menos le exige una labor previa de clarificación interna.

Es evidente que no tenemos que ser amigos de las personas que trabajan con nosotros, pero debe haber unos mínimos de respeto, de colaboración profesional y de gestión de las diferencias y de los conflictos que surjan. Si esos mínimos no se respetan imperará la ley de la selva, en la que siempre salen perjudicados los más débiles, y los derechos acaban siendo pisoteados. Dejar de considerar el acoso como un problema personal es fundamental para avanzar en este terreno.

Un tercer problema es la falta de pruebas que suele ser común a la mayor parte de los casos de acoso, por ser una actividad negativa que se despliega hacia una persona de una manera tan sibilina como pertinaz. Quien lleva a cabo el acoso procura no dejar huellas, y la persona acosada en muchas ocasiones no comprende lo que le está pasando, no está informada de que anotar los hechos cuidadosamente, recoger cualquier prueba que lo evidencie, es la primera medida de protección que debe aplicar. El sindicato debe ser consciente de esta dificultad de probar el acoso y evitar que este sea el motivo de dar carpetazo a cualquier consulta sobre el tema. Además, entre las labores de prevención del acoso, se dará importancia a informar al personal de la necesidad de anotar los hechos y acumular pruebas o testigos.

El cuarto problema es la política de difamación sistemática que realizan los acosadores acerca de las personas acosadas, presentándolas como personas conflictivas, mentalmente desequilibradas, profesionales malísimas que presentan a los acosadores como víctimas, por tener que soportar a semejantes personajes. Si a ello añadimos el hecho de que quienes podrían dar una visión diferente de lo que está pasando a esa persona en la mayor parte de los casos no lo hacen (por pensar que son problemas personales de los afectados, por no querer meterse en problemas o por miedo a ser la siguiente persona acosada) el resultado es que la imagen de la persona acosada se ve seriamente perjudicada también ante la representación sindical.

*La representación sindical, sin embargo, debiera tener en cuenta que el desequilibrio emocional y los errores en el trabajo pueden estar producidos precisamente por el acoso y debiera procurar poner en cuarentena los rumores. Dentro de las campañas generales de información también debe alertarse al conjunto del personal sobre este tipo de bulos que circulan en las organizaciones y que pueden provocar incluso una reproducción de las situaciones de acoso en el caso de que la persona acosada decida trasladarse a otro puesto de trabajo, en un concurso de traslados, por ejemplo.*

Un quinto problema puede ser que algunas de las personas actualmente acosadas sean mandos intermedios o personas con responsabilidad que en un momento dado han caído en desgracia, pero que en sus épocas de gloria no eran precisamente cuidadosos hacia las personas que estaban a sus órdenes. En otros casos puede tratarse de personas sin cargo alguno, pero que no hayan sido especialmente solidarias o sensibles hacia los problemas o injusticias que se producían a su alrededor.

A nivel preventivo podemos afirmar que un comportamiento correcto de quienes tienen responsabilidad sobre el trabajo de otros o un comportamiento solidario de toda persona trabajadora son factores que pueden facilitar una reacción solidaria del entorno ante una agresión como la que supone el acoso moral, aunque tampoco la garantizan.

En cualquier caso, la acción sindical protectora hacia una persona trabajadora afectada por un problema laboral concreto no puede estar condicionada por sus comportamientos pasados, pues existe un riesgo muy evidente de que lo que hoy le ocurre a esa persona mañana le pueda ocurrir a cualquier otra persona y esta visión es aún más importante si tenemos en cuenta que lo que está en juego en estos casos es la misma dignidad de la persona, algo de lo que nadie debiera ser desposeído, por

muy incorrecta que haya sido su actuación anterior.

### **Actuación sindical a nivel colectivo**

Los sindicatos tienen un papel muy importante que cumplir en la **difusión** del conocimiento sobre el acoso moral en el trabajo. El hecho de que estas situaciones que se han producido durante años hoy hayan sido identificadas y consideradas como socialmente inaceptables tiene una importancia fundamental para las víctimas que hasta ahora las venían sufriendo sin comprender qué era lo que les pasaba, para las personas que en el futuro puedan ser objeto de acoso, pues podrán identificar rápidamente la situación y tomar medidas eficaces para ponerle freno.

La difusión de información sobre acoso por parte de los sindicatos también tiene una influencia sobre las personas que lo están ejerciendo o son cómplices de él o simples espectadores pasivos, pues sabrán que es algo que no se puede hacer, algo con lo que no hay que colaborar, algo con lo que hay que enfrentarse.

Además de difundir información general, el sindicato debe dar **formación** a sus representantes para que puedan difundir información en su ámbito concreto, actuar a través de la negociación colectiva en la prevención del acoso en la empresa o institución, y actuar frente a los casos concretos, atendiendo a las víctimas, buscando soluciones y exigiendo responsabilidades.

Una labor fundamental será **identificar** y posteriormente difundir las características del acoso en el sector concreto en el que se actúe, clarificando a quién afecta, mediante qué mecanismos o acciones concretas se desarrolla, qué consecuencias tiene.

Si tenemos identificadas las situaciones podremos establecer qué condiciones organizativas o normativas posibilitan que el acoso se lleve a cabo y por lo tanto definir qué medidas preventivas o qué modificaciones normativas hay que adoptar para erradicar el acoso de nuestro entorno laboral.

Deberemos prestar una atención especial a las situaciones de reestructuración de servicios, tanto las que se plantean formalmente ante la representación sindical como a las que periódicamente se rumorean o las que han sido descartadas:

Porque el acoso puede utilizarse como forma de conseguir de facto una reestructuración que no ha prosperado o no tiene visos de prosperar por las vías establecidas.

Porque puede utilizarse para librarse de personas que tendrían más derecho que otras a alguno de los cargos previstos o deseados.

Porque la aparición de nuevos puestos y su encaje jerárquico y funcional con los ya existentes puede ser un caldo de cultivo propicio para el acoso.

*En la **negociación colectiva** debemos intentar conseguir el compromiso de la dirección de la empresa o institución para la erradicación del acoso en dicho ámbito. Eso se plasmaría en una declaración del más alto rango en la que se considere el acoso como un comportamiento inaceptable cuya erradicación es necesaria. Esta declaración sería el punto de partida para una labor formativa, dirigida en primera instancia a todos los mandos intermedios y posteriormente a todo el personal, en la que se fomentara el respeto a la dignidad de las personas como base de la convivencia en el lugar de trabajo, y se facilitaran métodos de resolución positiva de los conflictos laborales y personales que surjan.*

Además, debe ponerse en marcha un sistema de denuncia y abordaje rápido, discreto y eficaz de los casos de acoso que se produzcan, de manera que se pueda actuar en las fases iniciales de la situación, en las que todavía es posible su reconducción mediante técnicas de mediación, implantando medidas correctoras cuando sea posible, o medidas sancionadoras cuando sea necesario.

Consecuentemente con la identificación de los factores que facilitan el acoso que hayamos realizado, debemos negociar

las medidas preventivas concretas y la modificación de las situaciones o normativas que favorezcan el acoso o dificulten su erradicación.

### **Actuación sindical ante los casos concretos**

Ante todo hay que escuchar atentamente a la persona afectada, intentando abstraernos de la influencia de la información difundida por los acosadores. Hemos de explicarle que su caso no es el único, que le puede pasar a cualquiera y manifestarle nuestra comprensión.

Hay que mostrarle el apoyo del sindicato, que debe manifestarse inicialmente en el ofrecimiento de hacer gestiones en la empresa o institución, así como el ofrecimiento de los servicios jurídicos del sindicato para la presentación de las denuncias oportunas.

Debemos animar a la persona afectada a que describa su caso con todo detalle y por escrito, y que continúe anotando todo lo que suceda. Igualmente debe reflexionar sobre las pruebas que puede haber, las personas que han podido ser testigos de los hechos, o la existencia de otras personas en la misma situación en el mismo servicio, área o departamento.

Con todos estos datos discutiremos y acordaremos con la persona afectada las acciones a realizar.

Podemos hablar directamente con el acosador o acosadora para hacerle ver lo incorrecto de su comportamiento e intentar reconducir la situación.

Podemos recabar apoyos en el entorno laboral de la persona acosada, de manera que la implicación solidaria de los compañeros ejerza una función protectora frente al acoso. Podemos plantear el caso ante la dirección, solicitando su intervención para frenar el acoso y poner soluciones a la situación.

Podemos plantear el caso ante el Servicio de Prevención, solicitando la evaluación de los riesgos psicosociales existentes en el área de la persona afectada, y la definición e implantación de medidas preventivas.

En el caso de que la persona afectada esté o haya estado de baja como consecuencia de la situación de acoso que padece, podemos presentar las reclamaciones correspondientes para que se reconozca el origen laboral de la baja, considerándola como consecuencia de accidente de trabajo.

Los delegados y delegadas de prevención pueden formular por escrito propuestas concretas de adopción de medidas preventivas sobre las cuales tiene que pronunciarse la dirección, y en el caso de que esa respuesta sea negativa, debe de estar debidamente razonada.

Si la respuesta de la dirección no es la adecuada para resolver la situación de la persona acosada, podemos presentar denuncia ante la Inspección de Trabajo, la cual identificaría la situación y reclamaría la adopción de medidas preventivas. En el caso del sector privado también podría proponer las sanciones correspondientes a los comportamientos incorrectos que se detecten.

Podemos solicitar la apertura de expediente disciplinario a los acosadores, pues todas las normas disciplinarias establecen como conducta sancionable la falta de respeto a la dignidad de los subordinados, compañeros o superiores. El problema es que en la mayor parte de los casos la decisión sobre si se abre o no expediente suele estar en manos de la dirección, y ésta suele tender a proteger a los acosadores o, en casos muy escandalosos, a pedirles que no repitan esos comportamientos.

Podemos presentar denuncias en las vías civil y penal, en busca de las correspondientes indemnizaciones por los daños sufridos y del castigo personal de las personas que han llevado a cabo el acoso o han sido cómplices de él.

Podemos efectuar denuncias públicas, tanto dirigidas al personal de la empresa o institución como a la opinión pública en general, siguiendo una escala progresiva acorde con la gravedad de los hechos y las pruebas de que se disponen. Mediante estas denuncias públicas podemos intentar cambiar una actitud pasiva o cómplice del entorno de la persona acosada, pre-

sionar a los acosadores y forzar la intervención de la dirección, o denunciar la inhibición o implicación negativa de esa dirección, de manera que acepte impulsar una política preventiva como la citada anteriormente.

### **Conclusión**

El derecho de toda persona a recibir un trato digno en su trabajo es un elemento fundamental para que ese trabajo sea saludable y, por lo tanto, seguro. El acoso moral en el trabajo, como actuación desarrollada contra una persona trabajadora desde una situación de desigualdad de poder, de manera persistente e intencionada, con el objetivo de minar su resistencia, provocar su sumisión o su destrucción total como persona o hacer que abandone su puesto de trabajo, atenta gravemente contra la dignidad de las personas trabajadoras. Por lo tanto, la lucha contra el acoso moral en el trabajo debe ser un eje fundamental en la defensa de la salud en el trabajo y en la actividad sindical en general. Las dificultades generadas tanto por las propias tradiciones sindicales como por las características del fenómeno del acoso no deben impedir una acción sindical eficaz en la defensa de las personas acosadas, enmarcada en una labor general de información sobre el fenómeno del acoso, de identificación de los factores que lo facilitan y de negociación de las medidas preventivas y correctoras, de los compromisos de la dirección y de los procedimientos de tratamiento rápido y eficaz de las denuncias que se produzcan.

