

Cómpre dicir que o acoso laboral non está regulamentoado, aínda no ordenamento xurídico español, con tipificación específica, pero si se pode acudir, en función das condutas observadas, ás seguintes tipificacións:

- delito contra a integridade moral
- delito contra a integridade dos traballadores
- delito de acoso sexual (no caso de manifestarse así o acoso laboral)
- delito de ameazas
- delito de injurias

todos estes tipo postos en relación cun delito de lesións poden dar co acosador, sempre que se probe e a conduta sexa grave dabondo, en prisión.

Quen é o/a responsábel da existencia de acoso?

Esta pregunta ten varias respostas:

- Existe un/unha responsábel directo que é o/a acosador/a.
- Se a empresa non fai nada diante dunha denuncia, posúe tamén responsabilidade, polo menos desde o punto de vista social, xa que como empresa ten a obriga de lle proporcionar unha protección eficaz ao/a traballador/a, non digamos se actúa por acción, é dicir, algún/algunha da dirección é indutor na conduta de acoso. Aí entendemos que se produce tamén unha responsabilidade penal.

Responsabilidade por acción e por omisión

É Un risco laboral?

A OMS define saúde como o estado de completo benestar físico, mental e social e non soamente a ausencia de afeccións ou enfermidades.

A Lei de prevención de riscos laborais define risco como a posibilidade de que se produza un menoscabo na saúde do/a traballador/a por motivo do traballo, de tal xeito a resposta é, sen ningunha dúbida, SI.

A propia LPRL calíffica como risco, xa que obriga os/as empresarios/as a avaliáreno, cuestión que ofrece moitas dificultades pero tamén os/as obriga a poren en marcha medidas preventivas.

Que propón a CIG?

A CIG propón que se estableza un protocolo de actuación en tres fases:

1ª fase de **detección**: establecer unha canle "segura" de denuncia dun traballador ou dunha traballadora que poida estar sufrindo unha situación de acoso.

2ª fase de **investigación**: que se trate, de xeito moi reservado no Comité de Seguridade e Saúde e se nomeen dous instrutores (un por parte dos traballadores e outro por parte da empresa) que inicien unha investigación e elaboren un informe. En caso de que o/a traballador/a estea afiliado/a a algún sindicato, o sindicato terá dereito a nomear unha persoa en calidade de observadora.

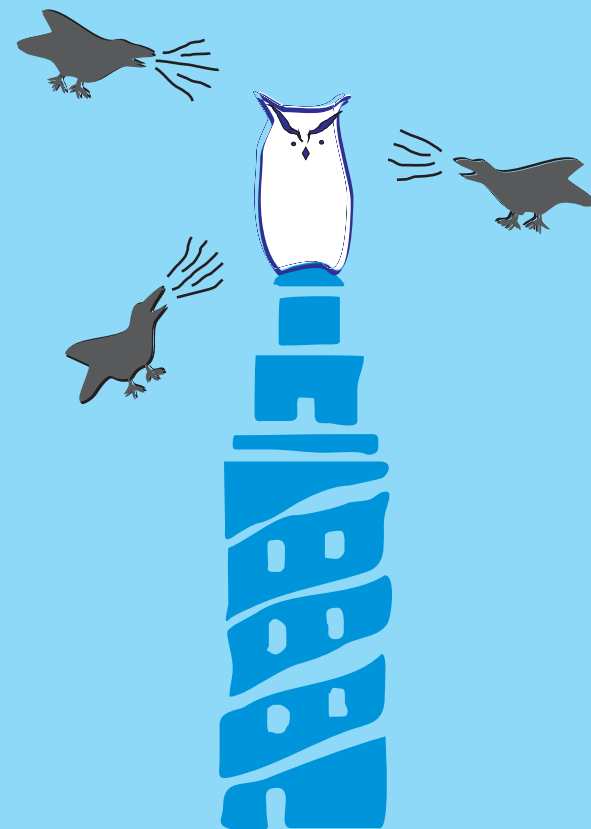
3ª fase de **resolución**: se o informe deixa claro que non hai acoso, cerrárase sen ningunha actuación e, se alberga dúbidas, terá que apartar a/o acosador/a do contorno da vítima e proseguir a investigación para constatar que se restableceu a normalidade. Se dertermina que existe acoso, proporase o despedimento do/a acosador/a e iniciaranse accións penais contra el/ela.

DENÚNCIAO

Chégannos cada vez máis denuncias de situacións que poden ser consecuencias de actitudes de *mobbing* e que ademais se achan nun estado moi avanzado, o cal impide identificar con claridade a causa inicial ou o/a acosador/a principal. Isto dificulta a posibilidade dunha solución totalmente satisfactoria.

Este feito, lévanos, na sección sindical da CIG no concello da Coruña a facermos esta **CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN FRONTE AO ACOSO LABORAL**.

MOBBING (Acoso laboral) CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN



C.I.G. Sección Sindical Concello A Coruña
ext.: 10141 www.cigconcelloacoruna.com

Mobbing na Administración pública

A terceira enquisa sobre condicións de traballo da Fundación para Mellora das Condicións de Vida e Traballo, con sede en Dublín, situou a Administración pública para o ano 2000 como sector produtivo onde **máis casos de acoso moral se manifestan**. A incidencia do fenómeno atópase no 14%.

As razóns diso poden ser varias mais, sobre unha simple análise, poden deducirse as dúas máis importantes: **estabilidade no emprego do funcionariado e a cultura burocrática da Administración, que facilita o nacemento destas actitudes**, tanto do persoal directivo (que conserva maioritariamente talantes conservadores e xerárquicos na súa xestión) como do resto do funcionariado, (sabedor da ineficiencia da potestade sancionadora e da maior "debilidade" dos/as que ocupan postos de libre designación fronte a outras persoas que ocupan postos por concursos).

Partindo destas premisas, créase un caldo de cultivo propicio para o desenvolvemento do acoso moral: de directivo/a superior a inferior; de directivo/a a funcionario/a, de funcionario/a a funcionario/a e de funcionario/a a directivo/a.

Existen algúns estudos que se cualifican como de acoso moral na Administración pública. Cómpre salientar o que realizou Diana Sciapi, respecto de Arxentina. Con todo, dun estudo atento do dito acoso moral, ese frustramento estaría máis preto da corrupción política que do acoso tal e como está definido en Europa. A autora arxentina considera o acoso moral como violencia político-burocrática e defíneo como unha variante da violencia política, perpetrada por funcionarios/as políticos/as da Administración pública e por axentes de alto rango (persoal xerárquico e/ou con funcións executivas) que teñen responsabilidade social, legal e (neste caso) administrativa de coidar os traballadores e as traballadoras públicos e de cumprir e facer cumprir as normas administrativas vixentes.

Entre as súas moitas manifestacións, enumera: **violación de normas vixentes; criterios irracionais de selección de persoal; concursos espurios; asignación clientelar, corporativa ou amiguista dos cargos de dirección; existencia de réximes de privilexio...**

Que é o acoso laboral?

Este fenómeno tamén é coñecido con máis nomes, é dicir, chámasele "acoso psicolóxico no traballo", "psicoterror laboral", "frustramento no traballo" ou "mobbing".

Pode definirse como a materialización por parte dunha ou máis persoas de **determinadas condutas, dun xeito sistemático e cunha secuencia cronolóxica, que se exercen no ámbito do traballo** e que teñen como obxectivo que a vítima abandone o posto de traballo ou simplemente desestabilizala no dito posto.

A definición pasa porque se determinen as condutas que, levadas a cabo cunha sistemática concreta, poidan ser constitutivas de acoso.

Como se manifesta?

Se contestas afirmativamente a algunha destas preguntas, poderías estar a ser vítima de acoso laboral:

Reducir as posibilidades de comunicación:

O xefe ou acosador non che permiten a comunicación?
Os compañeiros impídenche expresarte?
Prodúcense críticas á túa vida privada?
Prodúcense ataques verbais criticando os teus traballos?
Rexéitase o contacto contigo?
Ignorase a túa presenza dirixíndose a terceiros?

Evitar a posibilidade de manter contactos sociais:

Asígnanche un posto de traballo que te illa dos teus compañeiros?
Prohíbeselles aos teus compañeiros falaren contigo?

Desacreditar ou impedir manter a súa reputación persoal ou laboral:

Es obxecto de cotilleos e rumores orquestrados polo acosador?

Ridiculízaseche?

Atribúenseche enfermidades mentais?

Atácanse as túas crenzas políticas ou relixiosas?

Monitorízase, anótase rexístrase e consígnase inequitativamente o teu traballo en termos malintencionados?

Reducir a ocupación e a súa empregabilidade mediante desacreditación profesional:

Asígnanche tarefas inútiles ou moi inferiores á túa capacidade ou ás túas competencias profesionais?
Asígnanche tarefas que esixen unha experiencia superior ás túas competencias profesionais?

Afecta a saúde física ou psíquica:

Ocasionáanche voluntariamente gastos con intención de te perxudicaren?

Obríganche a realizar traballos perigosos ou especialmente nocivos para a saúde?

Quen é o/a acosador/a?

Evidentemente, o/a acosador/a é o que leva as anteditas condutas mais, neste senso, é moi importante resaltar que se trata dalgunha que, ou ben conta **cunha posición xerárquica superior, ou ben tendo a mesma posición xerárquica está respaldada por algún ou algunha superior xerárquico/a**. Trátase, pois, dunha relación de poder e, por tanto, asimétrica.

Tamén é moi importante identificar a quen acosa, xa que posúe **nome e apelidos**, non se trata dun ente abstracto, senón dunha persoa física.

É un delito?

O acoso pode ser considerado tamén desde unha perspectiva penal, é dicir, as condutas poden constituir, sempre que as notas de intencionalidade e gravidade sexan abundas, un delito penal.