



IDENTIFICACIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO (APT)

Nombres: Raffaella Fabiano; Ana Fernández Vázquez; Juan Aldana Romero; Álvaro Santistéban Corcho; Carlos Expósito Montes; Jose Maria Rossi Rodríguez; Antonio Jose Sánchez Albusac; Maria del Mar Gómez Ruiz.

Centro/Institución: UPRL HUVR.

ANTECEDENTES

En España el 12% de la población ha sufrido acoso laboral.

El HUVR lo considera una falta grave e intolerable y garantiza un entorno saludable ofreciendo el "Protocolo de Prevención y Actuación en los casos de Acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, en la Administración de la Junta de Andalucía" (13 febrero 2020), acciones de prevención y sanción.

La persona afectada por acoso laboral puede denunciarlo ante la organización mediante un formulario específico.

La UPRL proporciona:

- 1) "Diario de Incidentes" (INSHT, 2010) para identificar un APT, estrategias preventivas y de afrontamiento;
- 2) "Protocolo de Actuación para la Resolución de Conflictos" (Junta de Andalucía, SAS, Consejería de Salud, abril 2018) a través de la "mediación"; en fases iniciales.

A pesar de ello sigue siendo un problema en aumento, difícil de medir, demostrar y solucionar y con escasa cobertura legal.

OBJETIVOS

Desde Salud Laboral (SL) queremos profundizar en el tema y encontrar herramientas para identificar situaciones susceptibles de generar acoso, mediante la Vigilancia de la Salud (VS), e intervenir precozmente.

MATERIAL Y MÉTODO

Revisión bibliográfica sobre el acoso y otros riesgos psicosociales en el trabajo, en metabuscadores (Pubmed, Trip Database), bases de datos multidisciplinares especializadas (Scopus, Web of Science), guías de práctica clínica, fuentes oficiales y procedimientos de actuación.

RESULTADOS

APT: Violencia psicológica por parte de una persona o grupo, desde una posición de poder (jerárquica o no), sistemática (1 o 2 veces por semana, durante 6 meses), crea un entorno hostil y/o humillante (Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica del Código Penal).

El APT necesita: sujeto activo (acosador), sujeto pasivo (acosado), consecuencias dañinas y una relación causa-efecto objetiva.

Conductas persecutorias según Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo: abuso de autoridad, trato vejatorio y discriminatorio. Afectan al trabajador o a familiares que trabajan en la misma empresa (lugar de trabajo, horario, tipo de tarea); limitar iniciativas personales; aplicar medidas de control; tomar decisiones graves (traslado, despido, etc).

No son APT:

- Conductas violentas en una relación simétrica,
- Conductas violentas desde una posición de poder, de carácter puntual o momentáneo y dirigidas a varios sujetos, sin coordinación entre ellos,
- Conductas violentas entre trabajadores, en la esfera de la vida privada,
- Comportamientos NO violentos (Amonestaciones, sin descalificar, por no realizar bien el trabajo, etc.).
- Cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

Tales conductas deben ser prevenidas, abortadas y sancionadas; pero no como APT, por no reunir sus características esenciales. Si estas situaciones no se resuelven, pueden evolucionar a acoso.

Clínica: sintomatología diversa cuyo eje principal es la ansiedad y que pasa por varias etapas de evolutivas.

Múltiples entidades deben activarse ante determinadas situaciones:

- MAP: síntomas psicosomáticos, psicofármacos, IT por estrés;
- SL: IT prolongadas o frecuentes, riesgos del puesto de trabajo;
- UPRL: AT graves o repetitivos;
- Representación de los trabajadores (instancia de naturaleza no sanitaria).

Una vez manifestadas situaciones susceptibles de estudio, por mando intermedio, trabajador, etc., el equipo de SL realizará la valoración de víctima y, posiblemente, otros implicados, para:

- Evidenciar la presencia de consecuencias negativas en el estado de salud del trabajador o trastornos psíquicos (derivándolo a otro especialista cuando oportuno).
- Buscar una relación o no con el trabajo.
- Comunicar a la empresa situaciones perjudiciales y solicitar soluciones.
- Proponer la aplicación medidas de prevención a través de la VS Colectiva.

Finalmente, para la resolución del problema, tenemos a disposición dos vías:

- 1) Procedimientos informales a través de la confrontación directa entre las partes o de un intermediario;
- 2) Procedimientos formales: investigación formal del asunto y sanciones.

Desde el punto de vista preventivo, hoy en día hay varios instrumentos para medir los riesgos psicosociales y el APT, como test psicométricos y psico-diagnósticos y otras herramientas estandarizadas específicas.

Para identificar situaciones de riesgo en el HUVR, hemos adoptado el Protocolo PSICOVS2012 del Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (OSALAN, 2014).

Tomando como punto de partida los factores de riesgos y los posibles daños a la salud, y teniendo en consideración el contenido mínimo que debe incluir los controles del estado de salud (ES) conforme al art. 37 del RD 39/97, este protocolo consta de 4 niveles de intervención.

Actualmente estamos suministrando los cuestionarios que corresponden al NIVEL 1 que comprende el contenido mínimo de ES para todos los trabajadores con independencia de puesto y características del sujeto:

1) Antecedentes clínico-laborales;

2) Anamnesis que incluya:

- Cuestionario básico 10Q-FRP (autocumplimentado);
- P11 SF36: Autopercepción de la salud actual (autocumplimentado);
- P12 SF36: Autopercepción del estado de salud comparada con la de hace 12 meses (autocumplimentado).
- Entrevista semiestructurada por Enfermería del Trabajo sobre:

*Acontecimientos traumáticos pasados o emociones pasadas o actuales;

*Acontecimientos relacionados con el trabajo traumáticos o emociones pasadas o actuales.

Se pasará al nivel de intervención 2 cuando en el nivel 1 cumpla con criterios de positividad.

Los resultados obtenidos serán objeto de análisis con el fin de obtener una valoración clínica y valoración en relación al trabajo, de los sujetos y planear posibles actuaciones sucesivas.

CONCLUSIONES

La definición de APT es clara y precisa y hay mucha literatura sobre el tema, pero en la realidad este tipo de violencia suele ser mucho mas compleja y sutil; y no depende de un perfil de personalidad sino que todos podemos ser acosadores o víctimas alguna vez.

Para hacer frente al acoso hay que elaborar y aplicar una política empresarial, comunicando una declaración de principios y responsabilidad, proporcionando formación al personal y aplicando los procedimientos disponibles rápida y eficazmente.

Además la actuación frente a la violencia laboral no debe circunscribirse a denuncias puntuales sino fomentando el desarrollo y la implementación de un programa sistémico centrado en factores organizativos y psicosociales.

La vigilancia de la Salud tiene un rol fundamental en este proceso y debe ajustarse constantemente a los nuevos conocimientos para ofrecer su acción preventiva y protectora a los trabajadores dentro de la empresa.



- 1) ANOTA en el Diario de Incidentes (página 5) las conductas de Acoso Psicológico en el Trabajo.
- 2) COMPROBEA (página 7) cuando estas conductas pueden ser indicativas de Acoso Psicológico en el Trabajo.
- 3) ACUDE con el Diario de Incidentes al SPRL o al personal delegado de prevención de tu empresa o institución.

Auto-registro Mobb

Fecha	Hora	Tipo/s conducta	Lugar	Quién/es hacen conducta	Personas presentes	Otras personas afectadas	Qué hago	Cómo me afecta
dd/mm/aa	hh:mm	Tabla 1	Tabla 2	Código personal	Código personal	Código personal	Tabla 3	Tabla 4

(Página 1 de 1) ANEXO I

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE AGENCIA

SOLICITUD DE INVESTIGACIÓN POR ACOSO (Código procedimiento 10986)

1 DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE (puede no coincidir con la persona afectada)

PRIMER APELLIDO: _____ SEGUNDO APELLIDO: _____ NOMBRE: _____
DNI/NIE: _____ SEXO: HOMBRE MUJER TELEFONO: _____

2 NOTIFICACION

DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACION

TIPO DE VIA: _____ NOMBRE DE LA VIA: _____

NÚMERO: _____ LETRA: _____ AN EN LA VIA: _____ BLOQUE: _____ PORTAL: _____ ESCALERA: _____ PLANTA: _____ PUERTA: _____
ENTIDAD DE POBLACION: _____ MUNICIPIO: _____ PROVINCIA: _____ PAIS: _____ CEE POSTAL: _____
TELÉFONO FIJO: _____ TELÉFONO MÓVIL: _____ CORREO ELECTRÓNICO: _____

3 LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (EN ANEXO II COMPLEMENTADO) Y LA DOCUMENTACIÓN ANEXA SE PRESENTA EN SOBRE CERRADO

4 SOLICITUD, LUGAR, FECHA Y FIRMA

La persona abajo firmante SOLICITA a inicio del Procedo de actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía:

_____ de _____ de _____ de _____
LA PERSONA SOLICITANTE

Fdo: _____

A LA PRESIDENCIA DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN INTERNA PARA LAS SITUACIONES DE ACOSO DE:

Los Servicios Centrales de la Junta de Andalucía en la provincia de Sevilla.
 La Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en la provincia de _____
 La Delegación Territorial competente en materia de Educación de la provincia de _____
 La Delegación Territorial competente en materia de Salud de la provincia de _____
 La Delegación Territorial competente en materia de Justicia de la provincia de _____

CLÁUSULA DE PROTECCIÓN DE DATOS

El cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos, la información que se le proporciona en este formulario de sus datos personales a la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, cuya dirección es el "Pabellón Lillo" nº 18, 41002 - Sevilla.

El/los titular/es de los datos autoriza/n a la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública a:

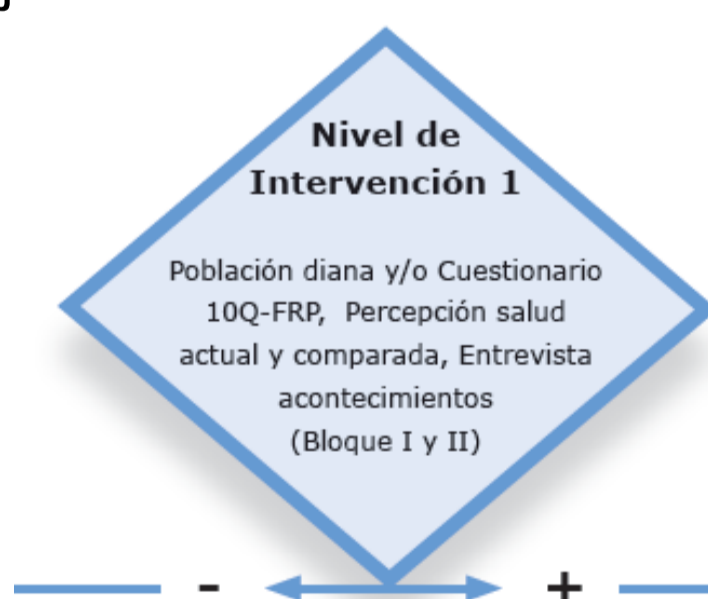
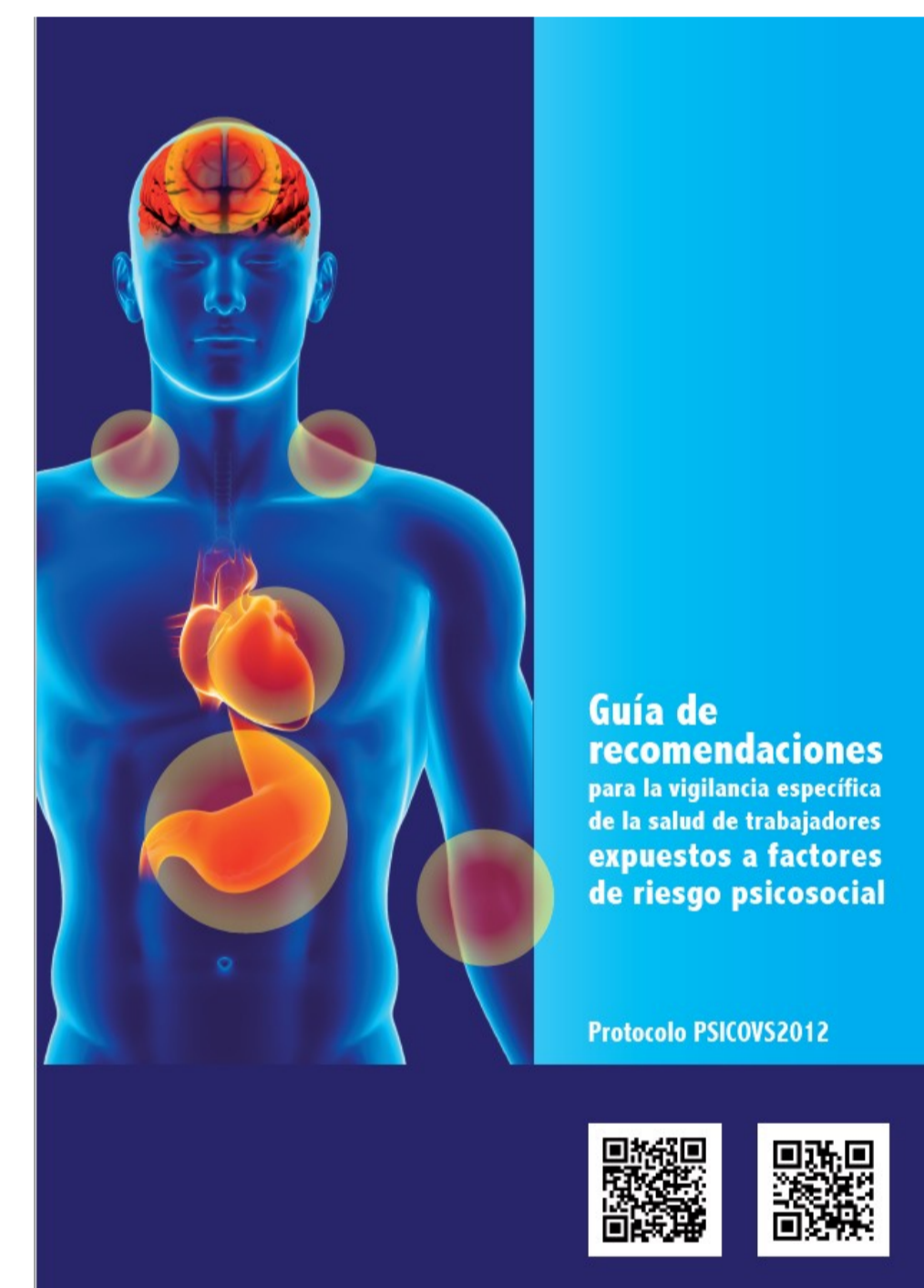
a) Los datos necesarios que nos proporcionen para poder el procedimiento correspondiente para prevenir y resolver, en su caso, las conductas que pudieran constituir acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, sus bases jurídicas en el Real Decreto Legislativo 5/2005, de 20 de octubre, por el que se actualiza el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con el procedimiento de resolución de conflictos.

b) Los datos necesarios que nos permitan la conservación durante el tiempo necesario por cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de la finalidad del tratamiento de los datos.

c) Para velar sobre sus derechos de acceso, rectificación, supresión, portabilidad de sus datos, y la limitación u oposición a su tratamiento, dirigidos al responsable del tratamiento mediante el formulario que se encuentra disponible en la siguiente dirección electrónica: <http://www.juntadeandalucia.es/protecciondatos>

NOTA DE CONFIDENCIALIDAD

La información de esta solicitud, al estar sujeta a confidencialidad, se conservará según la legislación en la normativa de protección de datos de carácter personal.



- Acuerdo de 27 de octubre 2014, de la mesa general de la Administración de la Junta de Andalucía, Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la administración de la Junta de Andalucía (2014).

- BOJA N. 46 de 9 de marzo 2020: Resolución de 3 de marzo 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública, Acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 13 de febrero 2020, actualización del Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía (2020).

- Guía de recomendaciones para la vigilancia específica de la salud de trabajadores expuestos a factores de riesgo psicosocial. Protocolo PSICOVS2012 (2014).

- NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. INNST (1998).

- NTP 507: Acoso sexual en el trabajo. INNST (1999).

- NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: definición. INNST (2009).

- NTP 891: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I). INNST (2011).

- NTP 892: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II). INNST (2011).

- Mobbing, Violencia Física y Acoso Sexual. INNST. 2ª Edición.

- Web del INNST. Área temática de Riesgos Psicosociales. Violencia en el trabajo.

- Allande-Cussó R, García-Iglesias J J, Fagundo-Rivera J, Navarro-Abal Y, Climent-Rodríguez J A y Gómez-Salgado J. Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo. Rev. Esp. Salud Pública. 2022; Vol. 96: 21 de enero e1-11.

- García Campayo J, Martínez Jarreta B, Alda Díez M, Gascón S. El síndrome del «falso mobbing»: dificultades para su diagnóstico en atención primaria. Published online, PubMed, 2008, 35(5): 269-270.

- Gil Hernández F. Tratado de Medicina del Trabajo. Estrés laboral. Banout. Trabajo a turnos. Acoso en el trabajo (Mobbing). Ed. 3.ª Elsevier Masson, Barcelona, 2018; 37:459-463.

- González de Rivera J L. El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso. Ed. Espasa Prácticos, Madrid (2002).

- Hiriogoyen M F. El acoso moral en el trabajo. Ed. Paidós, Barcelona, (2001).

- Leymann H. The content of development of mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996; 5:165-184.

- Piñel I. Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Ed. Sal Terrae, Santander (2001).

- Zapf D, Knorz C, Kulla M. On the relationship between mobbing factors and job content, social work and environment, and health outcomes. European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996; 5:2.

