

INFORMACIÓN ACTUALIZADA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO

### CONTENIDO

#### Información

- Actividades de la Semana Europea
- Anteproyecto de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo
- El Párkinson, enfermedad profesional

#### Breves

- Prevención en agricultura
- Métodos de evaluación de factores psicosociales
- Iniciativas en prevención
- Música y condiciones de trabajo

#### Opinión



**José Cabero Alpuente**  
Técnico  
Prevencionista

#### La eficacia en la prevención de riesgos

#### Notas Prácticas

#### Acoso psicológico en el trabajo, mobbing



### EDITORIAL

## Siniestralidad en la agricultura: problemas de información

En general se admite que la agricultura es una de las actividades que genera mayores riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, pues las cifras oficiales al respecto son de una contundencia difícilmente rebatible. Así, por ejemplo, los datos de EUROSTAT referidos al conjunto de la Unión

Europea indican que la agricultura, la caza y la silvicultura presentaron en el año 2001 un índice de incidencia (accidentes con baja al año por cada cien mil trabajadores) ligeramente superior a 6.000, muy por delante del promedio (3.900) y sólo superado por la construcción (7.100).

España es, a este respecto, una curiosa excepción pues habitualmente la agricultura es el sector de actividad con *menor* índice de siniestralidad; los datos de siniestralidad de 2004 dan para la agricultura un índice de incidencia de accidentes con baja en jornada de trabajo de 2.694, muy inferior al promedio (6.136) y más bajo incluso que el de los servicios (4.086). Respecto a los accidentes mortales la situación es parecida. Mientras en la Unión Europea, en la agricul-

tura se registra el máximo índice de incidencia de accidentes mortales (11,8 accidentes al año por cada cien mil trabajadores), por delante incluso de la construcción (10,3) y casi tres veces superior a la media (4,1), en España la agricultura registra un índice de 3,8 frente a un promedio de 6,8.

*La calidad de la información disponible sobre siniestralidad laboral en el medio agrario se debe mejorar.*

Por si lo anterior fuera poco, los trabajadores agrarios tienen riesgos elevados de sufrir una amplia variedad de enfermedades derivadas de su actividad laboral, enfermedades que si en algunos casos no son específicas del

sector (problemas musculoesqueléticos, sordera profesional o asma y alergias a sustancias químicas), en el caso de los pesticidas los convierte en los principales afectados por sustancias acerca de cuya peligrosidad existen muy pocas dudas. Los registros oficiales de enfermedades profesionales, sin embargo, apenas registran casos.

Sería pues preciso efectuar un esfuerzo para mejorar la calidad de la información disponible sobre siniestralidad laboral en el medio agrario; la salud de los agricultores españoles lo exige.

## Actividades de la Semana Europea

Durante los pasados días 23 a 27 de octubre se celebraron diferentes actividades en todos los Estados miembros de la Unión Europea relacionadas con la campaña «Crecer con seguridad», promovida por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Coordinados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, centro de referencia de la Agencia Europea, y con la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales, y Comunidades Autónomas, se realizaron Jornadas y Seminarios en las siguientes Comunidades Autónomas: Valencia, Cantabria, Cataluña, Extremadura, Islas Baleares, Islas Canarias, Madrid, Murcia, Navarra y La Rioja.

Se editaron también cerca de 70 publicaciones sobre el tema, entre guías de buenas prácticas, manuales, DVD, vídeos, carteles, etc.

La Jornada de clausura se celebró el pasado día 26 de octubre en el INSHT de Madrid, donde se entregaron los premios nacionales de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales y se anunció que durante el primer semestre del año 2007 se preparará el lanzamiento de la próxima Semana Europea, que tratará el tema de la prevención de los trastornos musculoesqueléticos.

La ceremonia de entrega de los galardones de la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo se celebrará el próximo día 22 de marzo de 2007 en Bilbao.

## Anteproyecto de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo

El pasado mes de septiembre, el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, junto con los representantes de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA), y de la Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos (ATA), firmaron el acuerdo sobre el texto del Estatuto del Trabajo Autónomo, que recoge las principales reivindicaciones de este colectivo de más de tres millones de trabajadores. En él se define la figura del trabajador autónomo y se concretan las condiciones requeridas para ser considerado trabajador autónomo económicamente de-

pendiente, distinguiéndolo del autónomo con carácter general y del asalariado. Se formula también un catálogo de derechos y deberes, entre los que cabe destacar el derecho a la igualdad y no-discriminación y el derecho a la conciliación de la vida profesional y familiar y la protección al menor de 16 años. El Estatuto regula también las reglas de prevención de riesgos laborales, especialmente cuando el autónomo trabaja en locales de otro empresario o con materias primas o herramientas proporcionadas por éste; asimismo, se contempla la jubilación anticipada, según la na-

turalidad tóxica, peligrosa o penosa de la actividad ejercida, y en los mismos supuestos para los que esté establecido dicho derecho respecto de los trabajadores por cuenta ajena. Se propone extender la protección social por incapacidad temporal y, en el caso de los autónomos económicamente dependientes, también estarán cubiertos por la protección por accidentes de trabajo y enfermedad profesional. Entre las medidas de fomento al empleo se incluye la formación profesional. El texto será aprobado como proyecto de ley en un próximo Consejo de Ministros y remitido a las Cortes para su tramitación.

## El Párkinson, enfermedad profesional

El Tribunal Superior de Justicia de Catalunya ha reconocido como enfermedad profesional un caso de Párkinson que sufrió un trabajador de una empresa dedicada a la fabricación de baterías.

El trabajador, de 56 años, estuvo expuesto al plomo con el que se fabrican las placas que permiten realizar el proceso de electrólisis durante 15 años, hasta que, tras una evolución rápida de la enfermedad, causó baja por incapacidad laboral. En Francia, otro Tribunal de Justicia también reconoció como enfermedad profesio-

nal un caso de Párkinson sufrido por un trabajador de 44 años, expuesto a la manipulación de productos fitosanitarios en grandes cantidades.

Este tipo de sentencias son las que permitirán en un futuro incluir determinadas patologías en los cuadros oficiales de enfermedades profesionales, con el fin de adecuarlos a la realidad productiva actual.

Se pueden ampliar las dos informaciones en: «La Gaceta de los negocios», del día 31 de julio y «Le Monde», del 23 de septiembre, respectivamente.

## Breves

## Información sobre amianto

El pasado día 11 de octubre entró en vigor el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

Sobre el mismo tema, la Comisión Europea ha publicado una «Guía de buenas prácticas para prevenir o minimizar los riesgos del amianto en los trabajos en los que esté presente (o pueda estarlo), destinada a empresarios, trabajadores e inspectores de trabajo» y de la que se hizo mención en el IX Foro Socio-Laboral Fundación S. Prudencio («Crecer con seguridad»), celebrado el pasado mes de octubre en Vitoria-Gasteiz. La Guía se puede consultar en: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/health\\_safety/docs/final\\_guide\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/health_safety/docs/final_guide_es.pdf).

## Ley reguladora de la subcontratación en construcción

El pasado 19 de octubre se publicó en el BOE nº 250 la Ley 32/2006, de 18 del mismo mes, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción. Sus objetivos principales son: mejorar las condiciones de trabajo del sector de la construcción, en general, y las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, en particular; limitar la cadena de subcontratación a un solo nivel en casos de actividades de mano de obra intensiva y hasta tres para trabajos especializados; exigir que en todas las obras cada contratista disponga de un libro de subcontratación, en el que figuren todas y cada una de las empresas que han intervenido o intervienen en las obras, así como el objeto de cada contrato, la identificación de la persona que ejerce las facultades de organización y dirección de cada subcontratista y sus planes concretos de seguridad; y crear un registro de empresas acreditadas.

## Novedades en la página web del INSHT

En el epígrafe *Estadísticas* de la página web del INSHT ([www.mtas.es/insht](http://www.mtas.es/insht)) puede consultarse entre otros apartados el llamado: «Evolución de la siniestralidad laboral». Se trata de una publicación trimestral, que contiene el informe provisional de siniestralidad referido a un período de 12 meses, comparado con el mismo del año anterior. Se pueden así analizar períodos temporales largos, pudiendo compensar posibles fluctuaciones de los procedimientos administrativos que afectan al número de declaraciones de accidente de trabajo, al tiempo que se siguen teniendo en cuenta las variaciones estacionales del ciclo económico. El último informe publicado corresponde al período julio 2005-junio 2006.

## I Congreso Nacional sobre Condiciones de Trabajo en las Administraciones Públicas

Los pasados días 8 a 11 de noviembre, organizado por la Universidad de Granada, se celebró el I Congreso Nacional de Acción Social y Condiciones de Trabajo para Empleados de las Administraciones Públicas.

Los principales temas tratados fueron: la incorporación al trabajo de nuevas tecnologías, las prestaciones de Acción Social, la conciliación de la vida laboral y familiar y la búsqueda de una mejora en la calidad de la vida laboral.

Se puede obtener más información en la siguiente dirección de internet: [www.accionsocialgranada2006.com](http://www.accionsocialgranada2006.com)

## Prevención en agricultura

A pesar de que el número de agricultores está disminuyendo en Europa, se siguen produciendo numerosos accidentes en este sector.

Los estudios realizados sobre las causas de siniestralidad más frecuentes y enfermedades derivadas del trabajo en esta actividad indican que todavía faltan medidas de prevención para abarcar la diversidad y variedad de actividades y peculiaridades propias de este tipo de trabajo. Relacionamos a continuación algunas de las iniciativas que se están llevando a cabo sobre el tema.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo dispone desde este año de una página web: <http://agency.osha.eu.int/sector/agriculture>, en la que se puede encontrar información sobre buenas prácticas en agricultura, legislación sobre el tema, ejemplos de buenas prácticas, prevención sobre trastornos musculoesqueléticos, etc.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) incluirá por primera vez el sector agropecuario en la próxima «Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo» y dispone también en su página web de un portal temático sobre

agricultura, la dirección es: [www.mtas.es/insht/agro](http://www.mtas.es/insht/agro).

El INSHT también cuenta con dos técnicos en la Comisión de Evaluación de productos Fitosanitarios para el seguimiento de las disposiciones contenidas en el Real Decreto 2163/1994, de 4 de noviembre, por el que se implanta el sistema armonizado comunitario de autorización para comercializar y utilizar productos fitosanitarios.

La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo dispone de un Grupo de Trabajo para el estudio del mismo tema y donde se pueden descargar algunos documentos de interés, la dirección es: [www.mtas.es/insht/cnsst/grupos.htm](http://www.mtas.es/insht/cnsst/grupos.htm).

La Fundació Lluís Nomen, con la colaboración de otros

organismos, ha elaborado la guía: «Salut, Seguretat i Benestar de la Dona Pagesa», disponible sólo en catalán, de la que se puede consultar un resumen en:

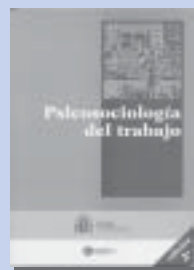
[www.fundaciolluisnomen.org/](http://www.fundaciolluisnomen.org/) «Projectes de la Fundació».

El nº 16 de la revista: «La Mutua», correspondiente a *Fraternidad Muprespa* dedica un monográfico al tema de la agricultura bajo el título: «Riesgos agrícolas. Enfermedades invisibles».

Las conclusiones del III Congreso Nacional y I Encuentro Iberoamericano de Prevención de Riesgos Laborales en el Sector Agroalimentario, que se celebró los pasados días 4 y 5 de octubre en Santander, se pueden consultar en: <http://congreso.agroprevencion.com>, «Notas de prensa».



## Novedades editoriales

**PSICOSOCIOLOGÍA DEL TRABAJO. 2ª EDICIÓN**

Ofrece conocimientos teóricos sobre los aspectos negativos de naturaleza psicosocial y sus consecuencias para la organización y la salud de los trabajadores, así como criterios y procedimientos para abordar la evaluación y la intervención, con el fin de mejorar las condiciones psicosociales.

**P.V.P.: 23,33 € IVA incluido**

**AIP FACTORES PSICOSOCIALES. MÉTODO DE EVALUACIÓN. VERSIÓN 2.0**

Aplicación Informática de Prevención en formato CD-ROM Windows 98 o superior. Permite realizar un diagnóstico de la situación psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma. En esta versión revisada se han introducido cambios en el soporte informático, manteniéndose el contenido del método, siendo una aplicación más flexible y ampliando las utilidades con respecto a la primera versión.

**P.V.P.: 42,80 € IVA incluido**

**PEDIDOS:**

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO  
Servicio de Ediciones y Publicaciones • Torrelaguna, 73. 28027 Madrid.  
Tfno. 91 363 41 00. Fax: 91 363 43 27 • Correo electrónico: [edicionesinsht@mtas.es](mailto:edicionesinsht@mtas.es)

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO  
Dulcet, 2-10. 08034 Barcelona. Tfno. 93 280 01 02. Fax: 93 280 36 42  
Correo electrónico: [cncntinsht@mtas.es](mailto:cncntinsht@mtas.es)

LA LIBRERÍA DEL BOE  
Trafalgar, 29. 28071 Madrid. Tfno. 91 538 22 95 - 538 21 00. Fax: 91 538 23 49.  
Correo electrónico: [libreria@com.boe.es](mailto:libreria@com.boe.es)

En la siguiente dirección de internet pueden encontrar el formulario de petición de publicaciones del INSHT a Madrid y Barcelona: <http://www.mtas.es/insht/formacion/solicitud.htm>

## Evaluación de riesgos psicosociales

Una de las preocupaciones que parece existir entre los profesionales de la prevención de riesgos es cómo emprender la evaluación de los riesgos de naturaleza psicosocial. Actualmente, existen una serie de métodos y técnicas diseñados para tal fin basados en escalas o cuestionarios, que se aplican al trabajador de forma individualizada. La mayoría recogen información sobre aspectos de la propia tarea y las condiciones de realización de la misma, las condiciones de empleo y las relaciones sociales. El INSHT dispone de una herramienta informática que permite realizar dicha evaluación (ver anuncio en esta misma página). Otros métodos son: Método Copsoq (istas21, psqcat21), del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud; Cuestionario Red-Wont (Universitat Jaume I de Castelló); Factores Psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo (INSL) y Prevenlab (Universidad de Valencia).





**José Cabero Alpuente**  
Técnico Prevencionista

## OPINIÓN

### La eficacia en la prevención de riesgos

Como responsable, en su día, de la prevención de riesgos laborales en una empresa de servicios con una plantilla de aproximadamente 1.000 empleados, se llevó a cabo con éxito el proceso preventivo, iniciado con la identificación y evaluación de riesgos y completado con la planificación preventiva, en la que habría que destacar la información y formación de los trabajadores. Cada uno de ellos recibía directamente de sus mandos un documento en el que se especificaban las medidas preventivas de las tareas de cada puesto de trabajo. Al finalizar aquella primera etapa, quedó patente que, si bien era necesario lo realizado, no resultaba suficiente si queríamos ser verdaderamente eficaces. Una prevención formalista documentalmente, aunque cumpla lo que la reglamentación establece, es del todo insuficiente.

El mando tiene un papel muy importante que llevar a cabo. Existen tareas que inexorablemente sólo él puede y debe realizar o controlar, por ejemplo: tener en cuenta las capacidades profesionales de los trabajadores y

darles instrucciones, adaptar el trabajo a las personas, elegir los equipos y métodos de trabajo, etc., y todo ello, de acuerdo con las normas de seguridad, normas que evidentemente deberá conocer y para ello se le habrá de ayudar. La cuestión era, ¿cómo podíamos facilitar la labor al mando para que realizara las funciones que le son propias en materia de prevención y se implicara plenamente en ellas?

Evidentemente, la solución pasaba por la elaboración de procedimientos técnicos que dieran forma al Sistema de la Gestión de la Prevención en nuestra empresa, tantos procedimientos como fueran necesarios, donde se contemplaran todas las variables existentes en la actividad de la empresa: proyectos, compras, almacenamiento, producción, mantenimiento, etc., y en cada una de las actividades quedarán reflejados los aspectos que hacen seguro el trabajo.

Dado que en la empresa estaba colateralmente implantando el Sistema de Calidad y Medio Ambiente, se apostó totalmente por integrar la prevención a dicho sistema, por lo que

quedaron reunidos todos los ingredientes a nivel documental para alcanzar lo que se denomina la calidad global o total. Hubo procedimientos que pudieron ser unitarios en una primera etapa, simplificando notoriamente el sistema documental, otros entraron en un proceso planificado de unificación. No se trataba de rapidez, sino de lograr que los procedimientos fueran bien diseñados con la participación de personas de diferentes ámbitos y previendo su gradual implantación.

En un plazo de dos años se logró un avanzado estado de integración, aunque cada uno de los tres ámbitos: Calidad, Prevención y Medio Ambiente mantuvo sus especificidades y sus procedimientos propios. Con ello se contribuyó de manera determinante al desarrollo de una «cultura preventiva», aprovechando los valores sinérgicos generados. No obstante, el factor clave del sistema preventivo fue la política de empresa, que a través de la estructura jerárquica trasladó a todos los miembros de la organización los valores integradores

de la profesionalidad y del trabajo bien hecho. Los mandos, al asumir el papel que les corresponde en el sistema integrado, se convierten con su ejemplaridad y su contacto permanente con los trabajadores en factores determinantes para el cambio de pautas de comportamiento. El proceso de implantación de procedimientos no fue fácil al principio, ante las reacciones de quienes veían en ellos una obligación más. Fue necesario un proceso de aprendizaje encaminado, no sólo a que supieran actuar correctamente, sino también a que descubrieran sus ventajas, como la de facilitarles su gestión diaria en sus ámbitos de trabajo (un mejor mantenimiento de sus instalaciones y equipos, un mejor control de compromisos adquiridos, etc.) y como no, el refuerzo a su liderazgo.

No quisiera cerrar este artículo sin reconocer que el protagonista de la seguridad y la salud en el trabajo es sin lugar a dudas el trabajador, es a él a quien se le presenta el riesgo y es él quien finalmente evita el accidente. Por todo ello, es fundamental que esté bien informado y formado sobre los riesgos que presentan las tareas y sobre sus medidas preventivas y que disponga de las habilidades y de las competencias necesarias, pero ineludiblemente está en manos de los mandos el alcanzarlo.

### Iniciativas en prevención

La Asociación Cantabra de Empresarios de la Madera y del Comercio del Mueble (ACEMM) ha editado en formato papel y DVD un manual sobre prevención de riesgos laborales en el comercio del mueble.

Este manual recoge los riesgos principales que debe evitar el trabajador del sector del comercio y montaje de muebles debidos, fundamentalmente, a la manipulación de cargas y a la adopción de posturas forzadas, así como ofrece recomendaciones de interés.

El documento, del que se han editado 1.000 ejemplares en ambos formatos, está siendo repartido entre los comercios del mueble asociados.

Las personas interesadas en solicitar este material pueden hacerlo a través de: [www.ceocant.es/acemm/](http://www.ceocant.es/acemm/) o a través de la dirección de correo electrónico:

[acemm@infonegocio.com](mailto:acemm@infonegocio.com).

En la Comunidad de Castilla-La Mancha se inició el pasado mes de octubre una campaña publicitaria en las salas de cine, con el fin de sensibilizar a la sociedad en materia de prevención de riesgos laborales. Bajo el eslogan: «Educa en prevención de riesgos laborales. Trabaja por tu vida», la campaña, promovida por los sindicatos UGT, CCOO, y la Confederación de Empresarios, también se emite por radio y televisión.

Por último, la Federación de Empresarios de la Rioja (FER) ha puesto en marcha una plataforma digital, en la que ofrece noticias y legislación sobre seguridad en el trabajo, salud laboral y prevención de riesgos laborales. La dirección de internet es: <http://riesgoslaborales.fer.es>.

Si usted conoce alguna iniciativa relacionada con la prevención de riesgos laborales o participa en la actualidad en alguna actividad innovadora relacionada con las condiciones de trabajo, puede comunicárnoslo para publicarlo en esta sección. Las propuestas pueden enviarnos a través de la siguiente dirección de correo electrónico: [cncntinsht@mtas.es](mailto:cncntinsht@mtas.es), o de la siguiente dirección postal: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Dulcet, 2-10, 08034 BARCELONA, indicando: «Para el periódico ERGA-Noticias». Este Instituto se reserva el derecho de publicar estas colaboraciones o extractarlas cuando lo considere oportuno.

### Música y condiciones de trabajo



Ya hemos hablado en alguna otra ocasión en este periódico de las patologías más frecuentes que sufren los músicos, debidas a posturas de trabajo inadecuadas, alergias, estrés, colocaciones de los instrumentos incorrectas, ruido, movimientos repetitivos, etc.

El artículo publicado en «Travail & Sécurité», nº 6, 2006, págs. 2-9, titulado: «Musiciens classiques. Bien orchestrer» informa de las principales enfermedades profesionales en este sector, así como de las medidas preventivas.

Pero en esta ocasión queremos centrar nuestra atención en la figura de los «roadies», esas personas que montan y desmontan los escenarios en

tiempo *record*, en condiciones precarias, bajo el sol o con fuertes vientos y que se ven obligadas a improvisar continuamente para poder solucionar los problemas que van surgiendo. Se trata, normalmente, de jóvenes con escasa formación profesional, que no suelen recibir formación en seguridad o prevención de riesgos laborales, que manipulan cargas pesadas y que se enfrentan con frecuencia a posibles riesgos de descargas eléctricas cuando el escenario está mojado. En el artículo: «Salud, seguridad y Rock & Roll», publicado en la revista *Por Experiencia*, nº 33, se puede encontrar más información sobre este colectivo de trabajadores.

# NOTAS PRÁCTICAS

## Acoso psicológico en el trabajo, *mobbing*

Heinz Leymann, psicólogo de origen alemán establecido en Suecia, introdujo el concepto de *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo (el término procede del verbo inglés *to mob*: regañar, atacar, maltratar, asediar) para definir de forma operativa este fenómeno. Leymann considera que se puede hablar de *mobbing* en aquellas situaciones en las que una persona o un grupo de personas ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, ejercida de forma sistemática (al menos, una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (más de 6 meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo.

El acoso psicológico en el trabajo constituye un problema significativo entre los trabajadores europeos. Según la Cuarta Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, el 5% de los trabajadores europeos sufrió acoso psicológico durante el año 2005.

El acoso psicológico puede implicar ataques verbales y físicos o acciones más sutiles, como la denigración del trabajo de un compañero o el aislamiento social. En un proceso de acoso psicológico existen dos partes diferenciadas, por una parte, el acosador, que actúa con comportamientos y actitudes hostiles, activas,

dominadoras, avasalladoras y vejatorias y, por otra, el agredido, que normalmente tiene un comportamiento tipo reactivo o inhibitorio.

Atendiendo a la posición que los actores de la situación tienen en la empresa, el *mobbing* puede ser descendente (si quien lo realiza es un superior), horizontal (si se produce entre individuos de un mismo nivel) o ascendente (si se produce de subordinados a superiores).

A continuación, ofrecemos un resumen de las causas que favorecen la aparición de este tipo de conductas, las consecuencias, las actuaciones que hay que llevar a cabo, cómo evaluarlo, etc.

### CAUSAS DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

Los aspectos que favorecen la aparición de este tipo de conductas hostiles en las empresas suelen estar relacionados con la organización del trabajo y con la gestión que de los conflictos hace la organización.

En relación con la organización del trabajo, enumeramos a continuación algunas situaciones de riesgo:

- Cultura organizativa que aprueba el comportamiento de acoso moral o no lo reconoce como problema.
- Empleo inseguro.
- Cambio repentino en la organización.
- Malas relaciones entre el personal y la dirección.
- Malas relaciones (falta de respeto, envidia, rivalidad, celos, competitividad, etc.) entre compañeros, y comunicación escasa.
- Niveles extremos de exigencia laboral.
- Deficiencias en la política de personal y falta de valores comunes.
- Estilos de supervisión autoritarios.
- Flujos pobres de información.

El acoso psicológico puede agravarse debido a factores como la discriminación, la intolerancia, problemas personales y el consumo de drogas o alcohol.

### CONSECUENCIAS

Las consecuencias cuando se sufre un acoso psicológico en el trabajo pueden abarcar desde manifestaciones psicósomáticas leves a cuadros con daños psíquicos importantes, incluso pueden llevar a comportamientos de autolesión por parte del trabajador.

- En el individuo puede tener consecuencias psíquicas: ansiedad, depresión, falta de autoestima, fobias, culpabilidad, etc. Las consecuencias físicas pueden derivar en: problemas digestivos y musculoesqueléticos, trastornos del sueño, etc. y las consecuencias sociales en: aislamiento, problemas familiares, etc.
- En el entorno laboral, el acoso psicológico puede tener consecuencias relacionadas con el absentismo, rotación del personal, pérdida de efectividad y productividad, aumento de accidentes e incidentes, deterioro del clima laboral, etc.
- Las consecuencias para el núcleo sociofamiliar y comunitario pueden ser también importantes, pudiéndose deteriorar las relaciones y llegando, en algunos casos, a la destrucción del núcleo familiar.

### ACTUACIONES

Las siguientes medidas preventivas habría que aplicarlas en las fases anteriores al proceso de acoso para evitar que del conflicto se pase al *mobbing*. Algunas de ellas son:

- Establecer por parte del empresario y de los trabajadores el compromiso ético de impulsar un entorno libre de acoso y establecer un protocolo formal de política para la empresa, especificando claramente las acciones aceptables e inaceptables, las consecuencias que acarrea el incumplimiento de las normas y los valores y las sanciones correspondientes, los procedimientos de evaluación, las actuaciones que hay que llevar a cabo, las ayudas a las víctimas, el procedimiento para presentar quejas, las funciones de la dirección y del supervisor, compañero o representantes al respecto y garantizar la confidencialidad.
- Observar si hay cambios en las conductas de los trabajadores (forma-

ción de clanes, aumento del absentismo, tensiones, etc.).

- Diseñar el trabajo de forma que el trabajador pueda escoger, en la medida de lo posible, la manera de realizarlo, reduciendo la monotonía y la repetitividad, teniendo autonomía y control del trabajo, así como recibiendo suficiente información sobre los objetivos sin que exista lugar para la ambigüedad. Asimismo, debe fomentarse la participación de los trabajadores y debe existir transparencia en la política de personal.

Algunas de las medidas preventivas en las fases medias y finales del proceso de *mobbing* son las siguientes:

- Dar apoyo médico o psicológico al trabajador, si procede.
- Implicar a los trabajadores y a sus representantes en la evaluación de riesgos y en la prevención del acoso psicológico.
- Explicar el motivo del empleo de cuestionarios validados para el diagnóstico y la información que de ellos se extrae.
- Emplear los elementos de apoyo social previamente identificados a la hora de realizar el diagnóstico.
- Hacer un seguimiento a través de grupos de apoyo.
- Ofrecer datos de servicios de asesoramiento y ayuda a la víctima y al acosador.

### EVALUACIÓN

Para realizar la evaluación preventiva del acoso psicológico en el trabajo, hay que centrarse en los factores psicosociales antecedentes de la aparición del *mobbing*. Para ello se pueden utilizar métodos generales de evaluación de riesgos psicosociales, metodologías de análisis de clima social o diseñar un instrumento que identifique esos factores.

Otros cuestionarios inciden en identificar situaciones de

*mobbing*:

- Cuestionario LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terror, 1990).
  - Cuestionario LIPT 60 de Rivera. 2003.
- Y otros inciden en los posibles efectos derivados de dicha exposición:
- Test de Salud Total (TST de T.S. Langner. 1962).
  - Cuestionario General de Salud (GHQ, de D. Goldberg, 1972).

### LEGISLACIÓN

Existen pocos países europeos que hayan adoptado una legislación especial relativa al acoso psicológico en el trabajo. En algunos, la legislación se encuentra en fase de estudio o preparación y, en otros, se han adoptado medidas reglamentarias mediante estatutos, guías y resoluciones. En España, alguna legislación existente en la actualidad, que tutela el derecho de las personas a no ser objeto de esta situación es la siguiente:

- Constitución Española. 1978 (art. 15).
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE 29.3.95), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (arts. 4.2 d, 4.2 y 19.1).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (arts. 14, 15, 16, 24.1, 30 y 33).
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, arts. 2.1, 2.2, 5, 6, 7, 8 y 9, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y modificación posterior: Real Decreto 780/1998, de 30 de abril.



Enric Mitjans

