

Guía contra el acoso laboral en la enseñanza



**Gabinete de salud laboral de
la Federación de Sindicatos
de Enseñanza de Andalucía
(FASE)**



1. Introducción: gestión autoritaria y aumento del acoso laboral en los centros educativos.

Desde el Gabinete de Salud Laboral de CGT ponemos en tus manos esta pequeña guía para detectar y darte pautas ante un posible acoso laboral. Los centros educativos desgraciadamente se convierten en ocasiones en un caldo de cultivo para este tipo de situaciones y el problema va en aumento.

Sin duda a ello contribuye el deterioro de las condiciones laborales y los recortes y ataques a que está siendo sometido el sistema educativo público, con lo que supone de mayor carga de trabajo, jornada lectiva, número de alumnos/as por clase y las consiguientes situaciones de estrés.

Pero además un aspecto clave que no debemos olvidar es el modelo de gestión de los centros educativos. La evolución en este sentido es verdaderamente preocupante. Las sucesivas reformas educativas han ido abandonando la idea de la gestión democrática de los centros escolares con la participación de toda la comunidad educativa hacia un modelo de gestión autoritaria de tipo "empresarial". Y esto de dos maneras vaciando de contenido los órganos colegiados que representan a la comunidad educativa, tanto el Claustro de profesores que ha perdido su capacidad decisiva en los asuntos académicos, ahora solo es un mero asesor no vinculante en la mayoría de asuntos al que solo hay que oír (oído el claustro...) y el Consejo Escolar que también pasa a ser un órgano consultivo del Director. Esto nos lleva al segundo aspecto el aumento del poder y los cambios en la función del Equipo Directivo de los centros en especial de la figura del Director que pasa a tener en sus manos gran parte de las decisiones que afectan al centro y cuya elección cada vez escapa más a la comunidad educativa y depende más de la administración. Este modelo que culmina en la LOMCE (aunque ya había comenzado antes) es en el fondo un modelo de gestión empresarial con un director-gestor que aplica criterios de rentabilidad cuantitativos en términos de porcentajes de aprobados y suspensos y por la lógica de la competitividad y el mercado. No hay que olvidar que eso se refuerza por la presencia de agencias externas como la AGAEVE y la mayor presión, cada vez, hacia la privatización de todos los servicios y de la competencia de la propia escuela privada.

Estas condiciones son sin duda un excelente caldo de cultivo para las situaciones de acoso laboral en los centros escolares hacia aquellos trabajadores que son vistos como un obstáculo en el nuevo modelo de gestión.

Es habitual la situación de compañeros que están sometidos a un fortísimo estrés por conflictos continuos con las direcciones de sus centros, y que en no pocos casos tienen consecuencias en su salud y que llegan en ocasiones a cuadros de depresión y a bajas laborales. En muchos casos desde CGT entendemos que podría haber acoso laboral como causa de fondo. Por eso queremos informar de manera sencilla y práctica sobre qué es el acoso laboral, como detectarlo y como actuar en ese caso. Y ponemos a disposición de los interesados los medios del sindicato para intervenir.

2. El acoso laboral o mobbing.

El acoso laboral o mobbing se puede definir como un comportamiento continuado y deliberado de "maltrato" (con comportamientos, palabras o actitudes) que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo, por parte de una o varias personas de su entorno laboral, y que causan en la víctima un profundo malestar psicológico y personal, dañando su confianza y reduciendo su autoestima y por tanto atentan contra la dignidad o integridad de la víctima.

Ello va a originar una disminución en su rendimiento laboral; el deterioro de su salud física y psíquica, que puede incluso conducirle a la baja laboral; y en muchos casos, la salida del trabajador de la empresa.

Rasgos distintivos del acoso laboral: son conductas realizadas de forma **sistemática**, reiterada en el tiempo; es un acoso **moral**: que la conducta abusiva ponga en peligro el empleo y denigre el puesto de trabajo del trabajador y **su objeto es hacerle el vacío** al trabajador, es decir provocar su humillación y definitivo alejamiento del lugar de trabajo.

La explicación común a la mayoría de los casos reside en que el trabajador que resulta objeto de mobbing es o se ha convertido en **alguien que, por alguna razón, resulta amenazante para la persona o grupo de personas que le hostiga.**

Normalmente la **víctima de acoso** presenta un perfil definido. La mayoría de expertos internacionales en mobbing coinciden en señalar que este problema afecta frecuentemente a los trabajadores brillantes, a aquellos mejor valorados, a los más creativos, a los más cumplidores; en definitiva a los mejores de entre los recursos humanos de la organización. También suele afectar a aquellos que se han negado a participar en acciones ilícitas o antiéticas que puedan perjudicar a la organización o a los clientes. El resistirse a participar en "fraudes" suele desencadenar en muchas ocasiones el mobbing contra ellos. Algunos trabajadores afectados pueden presentar un exceso de ingenuidad o "buena fe" que les impide hacer frente desde el principio a quienes les intentan perjudicar. En ocasiones también se seleccionan como víctimas a aquellas personas que presentan una mayor vulnerabilidad.

El **perfil del acosador** por el contrario se caracteriza por carecer de sentido de culpa, normalmente, no ser un trabajador muy eficaz, es muy controlador, busca el respaldo de la Institución, es cobarde si se le hace frente y utiliza cualquier excusa para hostigar a su víctima. El motivo puede estar en el miedo y la inseguridad que experimentan los acosadores hacia sus propias carreras profesionales. De este modo se puede desviar la atención o desvirtuar las situaciones de riesgo para ellos, haciendo de las víctimas verdaderos chivos expiatorios de las organizaciones. En otras ocasiones, el temor procede de la amenaza que supone para éstos el conocimiento por parte de la víctima de situaciones irregulares, ilegales o de fraudes.

En la docencia el mobbing se manifiesta en conductas hacia el trabajador como las siguientes:

- Malos Horarios de manera sistemática.
- Asignación de grupos con sobrecarga de alumnos.
- Asignación de los peores grupos de alumnos.
- Control exhaustivo de los contenidos, vulnerando la libertad de cátedra.
- Control permanente de su horario.
- Apertura de expedientes disciplinarios.
- Utilización de los alumnos y/o padres para su acoso.
- Difusión de rumores sobre su persona o sobre su trabajo.
- Aislamiento del resto de compañeros/as.
- Denegación de permisos y licencias.
- Se paraliza la tramitación de sus solicitudes.
- Control exhaustivo de las Actas de Departamento o Programaciones.
- Sobrecarga de trabajo.

- Cambios injustificados de área.
- Trabas a la hora de poner medios a su alcance.
- Utilización de aulas donde se produce hacinamiento y/o aislamiento.
- Impedimento para el uso de determinadas aulas.
- Denegación de medios informáticos adecuados.
- Denegación de material: papel, fotocopias, etc.
- Cambios de notas.
- Injerencia en la realización de exámenes.
- Exclusión de proyectos.
- Generación de burocracia y controles innecesarios.
- Desautorización ante instancias superiores.
- Negación sistemática e injustificada de solicitudes.
- Control exhaustivo de la justificación de sus faltas.
- Ocultación de información.
- Negación de recursos económicos.
- Incumpliendo convocatorias y publicación de acuerdos.
- Impedir la promoción del acosado.

3. Las fases y procedimientos del mobbing.

Fase 1: **El conflicto**: La mayoría de expertos consideran que es una mala resolución de un conflicto lo que lleva al acoso laboral.

Fase 2: **Acoso Moral** en el trabajo. El acosador comienza a realizar las distintas modalidades de comportamiento hostigador descritas anteriormente sobre el acosado. Lo que al comienzo resulta ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a ser un conflicto de muchas personas contra una con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío. Esta fase puede prolongarse mucho en el tiempo (por diversas causas:: negación del problema, indefensión, dificultad probatoria, las carencias del sistema judicial, etc).

Fase 3: **La actuación de la organización** (administración o empresa). Se empiezan a tomar medidas desde algún escalón jerárquico superior, que pueden ir encaminadas a la resolución positiva del conflicto o, más habitualmente, a desembarazarse del acosado (supuesto origen o centro del conflicto, contribuyendo así, a la mayor culpabilización y sufrimiento del afectado: bajas médicas, traslado etc).

Fase 4: **La marginación**. Finalmente lleva a la exclusión del acosado de su entorno laboral (traslado, largas temporadas de baja, jubilaciones anticipadas, invalidez y a veces, incluso, en los casos más extremos al suicidio o a accidentes laborales mortales). La marginación puede ser potenciada por "compañeros" deseosos de obtener beneficios o prebendas a expensas de los derechos usurpados al acosado y que serían incapaces de conseguir por los cauces ordinarios.

Los procedimientos

El acosador suele aprovechar los momentos de debilidad física, enfermedad-psíquica, situaciones emocionales adversas. Recurre a la humillación a través de la descalificación pública, difamaciones y falsas acusaciones, infravalorando el nivel de desempeño del

acosado. Amenazas: con la apertura de expediente, con la inestabilidad laboral. Se niega el diálogo. Se aísla y estigmatiza al resto de compañeros. Se recurre al agravio comparativo, premiando a los que colaboran o transigen, y evidenciando el castigo a los que se oponen. Se hacina a los acosados para resaltar su aislamiento y reducir su espacio vital, aumentando de este modo la angustia del acosado.

Los compañeros pueden ser participantes **activos** en el acoso a cambio de favores: plazas, proyectos, mejor calidad en el centro, etc.; participantes **pasivos** que no quieren ver, ni oír, ni hablar y se justifican bajo la excusa de que se trata de asuntos personales y se sienten molestos por el mal ambiente que les genera el acosado.

Centro o Departamento. Alega falta de competencia. Califica la situación de asuntos personales .

Administración. Pone paños calientes al acosado en primera instancia. Se asume y trata de convencer al acosado de que este tipo de funcionamiento dentro de cualquier institución es la práctica normal. Si el acosado insiste en reclamar responsabilidad y justicia no se le recibe o se le miente. Estima el recurso pero no hace nada si se incumple su resolución. Desestima sistemáticamente, con interpretaciones singulares de la normativa, los recursos del acosado por aspectos formales: fuera de plazo, ilegitimidad, incompetencia.

4. Las consecuencias.

El acoso laboral puede provocar graves consecuencias para la salud física y psíquica de la víctima del mismo:

- Lento deterioro de la confianza en sí misma, un proceso de desvaloración personal y de culpabilidad en la víctima (la propia familia suele cuestionarla sobre su comportamiento) con la creencia de haber cometido verdaderamente errores, fallos o incumplimientos.
- Somatización del conflicto: enfermedades físicas (por ejemplo, dolor de cabeza o síndrome del intestino irritable). Insomnio, ansiedad, estrés, angustia, irritabilidad, hipervigilancia, fatiga, cambios de personalidad, problemas de relación con la pareja, depresión.
- Inseguridad emocional, torpeza, indecisión, conflictos con otras personas e incluso familiares. Mella en la autoestima. Trastorno por estrés agudo. Bajas laborales que el acosador suele aprovechar contra el trabajador, acusándolo de bajo rendimiento.
- Incluso pueden afectar a su vida social: aumento de la conflictividad con la familia, retraimiento con la familia y amigos. (rechazo por parte del entorno de la víctima, cansados de la "obsesión" con el problema laboral).

El desenlace habitual de la situación de acoso laboral suele significar la salida de la víctima de la organización de manera voluntaria o forzosa. Otras consecuencias pueden ser el traslado, o incluso el pase a situación de incapacidad permanente. La recuperación definitiva de la víctima suele durar años y, en casos extremos, no se recupera nunca la capacidad de trabajo. Afirma Iñaki Piñuel que «En muchos casos, el mobbing persiste incluso después de la salida de la víctima de la empresa, con informes negativos o calumniosos a futuros empleadores, se trata de una especie de re-mobbing».

5. Test para detectar si estás siendo acosado en el trabajo.

Este test elaborado por Iñaki Piñuel en su libro "Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo" te puede ayudar a saber si estás siendo sometido a acoso laboral. Marca con una x las situaciones que te ocurran en tu trabajo:

- 1. Mi superior se niega a comunicar, hablar o reunirse contigo
- 2. Me ignoran , me excluyen, o me hacen el vacío, fingen no verme, no me devuelven el saludo, o me hacen "invisible"
- 3. Me chillan o gritan, o elevan la voz con vistas a intimidarme
- 4. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme
- 5. Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo
- 6. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada
- 7. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo sistemáticamente no importa lo que haga
- 8. Me acusan injustificadamente o falsamente de incumplimientos, errores, o fallos, inconcretos y difusos que no tienen consistencia ni entidad real
- 9. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas contra la empresa o los clientes para perjudicar mi imagen y reputación
- 10. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo con vistas a paralizarme y desestabilizarme
- 11. Se amplifican y dramatizan de manera malintencionada pequeños errores o nimiedades para alterarme
- 12. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, no renovación, expediente disciplinario, despido, traslados forzosos, etc...)
- 13. Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional, restándole su valor, o atribuyéndolo a otros factores
- 14. Intentan persistentemente desmoralizarme mediante todo tipo de artimañas
- 15. Utilizan de manera malintencionada varias estratagemas para hacerme incurrir en errores profesionales y después acusarme de ellos
- 16. Controlan, supervisan o monitorizan mi trabajo de forma malintencionada para intentar "pillarme en algún renuncio"
- 17. Evalúan mi trabajo y desempeño sistemáticamente de forma negativa de manera inequitativa o sesgada
- 18. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, y luego me acusan de no hacer nada o de ser perezoso
- 19. Me asignan sin cesar nuevas tareas o trabajos, sin dejar que termine los anteriores, y me acusan de no terminar nada
- 20. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido

- 21. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias para humillarme o agobiarme
- 22. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios, o mi ética, para forzar mi criterio ético participando en "enjuagues"
- 23. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno
- 24. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito
- 25. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad
- 26. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente
- 27. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros
- 28. Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos
- 29. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo, tomando "el rábano por las hojas"
- 30. Se intenta buscarme las cosquillas para "hacerme explotar"
- 31. Envenenan a la gente a mi alrededor contándole todo tipo de calumnias o falsedades, poniéndolas en contra mía de manera malintencionada
- 32. Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, o me ponen mote.
- 33. Recibo feroces e injustas criticas o burlas acerca de aspectos de mi vida personal
- 34. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios
- 35. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio
- 36. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme
- 37. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí
- 38. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo
- 39. Limitan malintencionadamente mi acceso a promociones, ascensos, cursos de formación o de capacitación para perjudicarme
- 40. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables e inusuales
- 41. Modifican mis responsabilidades o mis cometidos sin comunicarmelo
- 42. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas

Si has contestado afirmativamente a una o más de las cuestiones anteriores y estos comportamientos son reiterativos, por lo menos una vez por semana durante un período continuado de al menos 6 meses, estás siendo víctima de acoso laboral en tu trabajo. En ese caso te recomendamos que te pongas en contacto con nosotros y te asesoraremos en los pasos a seguir.

Gabinete de Salud Laboral de CGT Enseñanza Andalucía

Correo ...

Telefonos ...

Referencias

- Acoso psicológico en el trabajo: Mobbing, Boletín Informativo de CGT, Comité Confederal, nº 78, 2002.
- <http://www.prl-sectoreducativo.es/acoso-laboral.html>
- Notas Técnicas de Prevención (NTP) 891 y 892 del INSHT denominadas, respectivamente, "Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral I" y "Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral II".
- "Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo" Iñaki Piñuel, ed Sal Terrae Santander. 2001.
- Mobbing. Manual de Autoayuda. Iñaki Piñuel Ed Aguilar Madrid. 2003.
- <http://www.prevenciondocente.com/mobbing.htm>, Autor y Webmaster: Javier Pérez Soriano, Profesor del I.E.S. Poetas Andaluces de Benalmádena (Málaga), Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales en las especialidades de: Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada, Formador de Formadores en Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales.