



Gobierno de Canarias  
Presidencia del Gobierno

REGISTRO GENERAL

15 DIC 2008

ENTRADA  
Número: 1695407  
PGSG: 8513 Hora:

ASCAMO

ASCAMO  
(Asociación Canaria contra el Mobbing)  
Reg.núm: 6346 - NIF: G38813986

AL SR.D. **Fernando Ríos Rull** .SECRETARIO GENERAL DE PRESIDENCIA DEL GOBIERNO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS.

**Asunto: SUGERENCIA TU ESTATUTO CC.AA CANARIA -REFORMA: "ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO "MOBBING"**

La Asociación Canaria contra el Mobbing (ASCAMO), en calidad de representante y presidenta de ésta, nos dirigimos a usted con la finalidad de hacerle llegar la aportación o sugerencia de incluir este riesgo psicosocial, dentro del marco de la Reforma del Estatuto de Canarias, como reflejo de una sociedad moderna y concienciada de la gran problemática que éste supone a nivel de la dignidad de los trabajadores y empleados públicos en un mundo globalizado, donde se están llevando a cabo actuaciones de tolerancia cero ante estos comportamientos.

*Propuestas:*

PRIMERA PROPUESTA:

**ACOSO LABORAL.** Concepto:" *un comportamiento negativo entre compañeros o entres superiores o inferiores jerárquicos (de origen externo o interno a la empresa o instituciones), a causa del cual el afectado es objeto de acoso o ataque sistemático, durante mucho tiempo, de manera directa o indirecta, de parte de una persona o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío, discriminar, humillar o amenazar a la persona acosada o minar su autoestima.*

*Ningún trabajador/empleo público debe sufrir las acciones repetidas de acoso moral en el trabajo "mobbing", que tengan por objeto o por efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de vulnerar su derecho a la dignidad, de alterar su salud física o mental o de comprometer su futuro profesional a través de comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos y escritos unilaterales."*

*(Traducción del Código del Trabajo Francés y La Ley Belga sobre acoso en el trabajo).*

SEGUNDA PROPUESTA:

**ACOSO LABORAL.** Concepto:" *el deliberado y continuado maltrato modal y verbal que recibe un trabajador, por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trabajador respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajado."*

*(Profesor Iñaki Piñuel y Zabala, uno de los especialistas más destacados en España)*

PRESIDENTE	
VICEPRESIDENTE	
COMISIONADO AC. EXT.	
V. PRESIDENCIA	
V. EMIGRACION Y COOP.	
V. COMUNICACION R. M.	
V. SECRETARIA GENERAL	
D.G. REL. AMERICA	
D.G. REL. AFRICA	
D.G. REL. EUROPA	
D.G. COMUNICACION	
D.G. GAB. PRESIDENTE	
D.G. GAB. VICEPRESIDENTE	
D.G. GAB. VICEDIRECTOR	
D.G. ESTUDIOS SOCIOEC.	
AGENC. CANARIA INVESTIG.	
AGENC. CANARIA DES. SOS	
SERV. A. GENERALES	
SERV. A. ADMINISTRATIVOS	
SERV. R. JURIDICO	
SERV. SECRETARIADO	
OFICINA PRESUPUESTARIA	
SERV. ESTADISTICA Y SIG.	
OTROS	
LA JEF. SERVICIO	



ASCAMO  
(Asociación Canaria contra el Mobbing)

### TERCERA PROPUESTA:

*Art. ...- El trabajo. Derecho y Deber: "Todos los trabajadores y empleados públicos tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud física y psíquica, integridad, dignidad, seguridad, higiene y bienestar.*

*Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad.*

*Se garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación, promoción laboral y profesional, a la maternidad y remuneración equitativa. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.*

*Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso psicológico en el trabajo "mobbing", acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, o de comprometer su futuro profesional a través de comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos y escritos unilaterales que afecte a los trabajadores o empleados públicos en el trabajo"*

#### *Justificación:*

Conforme a las estadísticas más oficiales, tanto a nivel nacional- V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2005- como a nivel comunitario- IV Encuesta de Condiciones de Trabajo en la Unión Europea, 2006- los denominados "*riesgos psicosociales*" representan hoy el mayor problema de salud laboral, por el número de trabajadores afectados y por los elevados costes que genera. *Se publicó en la Revista CAUCES del Consejo Económico y Social Verano 2007, con el contenido de la Cuarta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo y Acuerdos sobre Acoso laboral en los estados miembros de la UE.*

En la V Encuesta de Condiciones de Trabajo 2005, realizada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, como algo más 700.000 trabajadores habrían sufrido acoso laboral en su empleo a lo largo del pasado año. El acoso psicológico lo padece en mayor medida las mujeres, los trabajadores menores de 45 años y los que desempeñan sus funciones en grandes empresas.

Los estudios también influyen en la percepción del acoso laboral. Para quienes no tienen estudios, los casos de mobbing se citan en un 1,8% de los casos, mientras que esta cifra se dispara hasta el 5,7%, si son universitarios. Similar situación se vive con los empleados públicos, un 5,8% frente a los trabajadores del sector privado en un 3,7%. Y en las grandes empresas el índice asciende al 6%.

Según las cifras de la Comisión Europea, 1 empleado de cada 20 en la UE padecen acoso laboral y sólo 1 de cada 3 europeos conoce sus derechos, según el comisario de Empleo Vladimir Spidla.



ASCAMO  
(Asociación Canaria contra el Mobbing)

La Comisión Europea, las organizaciones empresariales BusinessEurope, Centro Europeo de Empresas (CEEP), la Asociación Europea de PYMES (UEAPME) junto a la Confederación Europea de Sindicatos (CES), firmaron el día 26 abril de 2007 un acuerdo conjunto contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo. Por lo que las empresas europeas se comprometen a luchar contra el acoso laboral, incluso con despido de los culpables. Además, las empresas deberán formar a la plantilla contra el acoso laboral en el plazo de tres años desde la firma de este Acuerdo. Pese a carecer de carácter jurídico vinculante, la CEOE respalda el Acuerdo el día 25 de mayo de 2007. (RESOLUCIÓN de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007) y sus anexos. ANEXO IV Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, 26 de abril de 2007 BOE núm.12 de 14 enero 2008 pág.2539)

En la PNL aprobada el día 9 de octubre de 2006 por unanimidad de los grupos parlamentarios, a instancia de esta asociación, y publicada en el **B.O.P.C núm. 312, de 8 de noviembre de 2006, 6L/PNL-0275. Sobre el acoso laboral (mobbing)**. Se acuerda la creación de una Comisión de Trabajo en el ICASEL, sobre un estudio de la incidencia del acoso moral en el trabajo o mobbing en Canarias. En este apartado ASCAMO, propone que se cree dentro de dicho Instituto Canario de Seguridad Laboral un organismo de intermediciación y mediación para empresas y trabajadores, en materia de acoso psicológico laboral. Este nuevo órgano se encargaría de ofrecer ayuda y asesorar a los trabajadores que sufran acoso psicológico en sus puestos de trabajo. Los técnicos del Instituto se podrán desplazar hasta el lugar de trabajo de la persona que ha denunciado el acoso para conocer de primera mano cuál es la situación en la que se encuentra para poder así elaborar un análisis. Si el asunto es lo suficientemente grave, los técnicos pondrán el caso en manos de la Inspección de Trabajo para que tome cartas en el asunto y si procede, en su caso, imponer sanciones. **«No es ni más ni menos que la actuación ante cualquier riesgo laboral».**

\* **El procedimiento queja:** ante quién, en qué plazo y sobre qué. Tal procedimiento. será urgente y confidencial y si no se resuelve en el periodo de un mes, **será un asesor externo (el ICASEL)**, con un equipo de expertos, con una formación específica en riesgos psicosociales (titulación universitaria, estudios en psicología y sociología en el trabajo, experiencia práctica en la materia), similar a la figura del **"consejero de prevención"** en la Ley Belga, quien determine si existe o no mobbing, tras evaluar el caso. Consideramos este punto de vital importancia sobre todo cuando el acoso surge en empresas pequeñas y no cuenten con una persona experta o trabajadores autónomos dependientes económicamente (TRADE) o no, en aplicación del art.8 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador autónomo (BOE núm.166,12 de julio 2007).



ASCAMO  
(Asociación Canaria contra el Mobbing)

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha aprovechado la celebración del Día Europeo de la Depresión, el 6 de octubre 2007, para alertar de que las enfermedades relacionadas con el trabajo están aumentando.

Según sus datos, los riesgos laborales más importantes en los próximos años serán los causados por factores psicosociales. Éstos pueden ocasionar problemas de salud en el ámbito laboral como: depresión, estrés, ansiedad, problemas de sueño, síndrome del 'quemado', acoso laboral, entre otros.

La Nueva Estrategia Comunitaria para la Seguridad y la Salud en el Trabajo para el periodo 2007-2012, establece dentro de sus prioridades una atención especial a los riesgos psicosociales, integrando la Seguridad y Salud en el Trabajo en la educación y la formación profesional, promocionando el intercambio de buenas prácticas entre los E.M, y a través de la recopilación de datos e informes sobre riesgos emergentes agrupados: físicos, biológicos, químicos, **psicosociales y organizacionales**.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo 2007-12, en los objetivos relativos a las políticas públicas de lucha contra la siniestralidad laboral, establece una atención especial a los riesgos psicosociales y a las actividades de I+D+I hacia la identificación de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para eliminarlas.

Y, por último, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, 23 de marzo 2007), en el artículo 48 establece, medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, con procedimientos para su prevención, cauce de denuncias y reclamaciones, así como, implementación de códigos de buenas prácticas. Nuestra sugerencia es que cuando ésta se lleve a efecto en la Administración Pública Canaria, se incluya el acoso laboral "mobbing", como en el protocolo aprobado por Orden 4 de octubre de 2006 en la Administración Vasca.



**ASCAMO**  
(Asociación Canaria contra el Mobbing)

Las cifras oficiales, según recoge la Encuesta de Salud de Canarias del 2004, *entre un 14% y un 17%* de afectados en Canarias, según la máxima autoridad en España el profesor y psicólogo Iñaki Piñuel y Zabala, *1 de cada 6 trabajadores canarios* sufren o han sufrido acoso en el lugar de trabajo.

*Canarias es la tercera comunidad con más denuncias por acoso laboral (118 denuncias entre enero y junio de 2007). Fuentes EFE-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Cataluña con 234 casos y Madrid con 187.*

*En 2005, citando las mismas fuentes, en Canarias se presentaron 47 denuncias en Las Palmas y 39 en Santa Cruz de Tenerife.*

*Es decir, en el primer semestre de 2007, ya se superaban las denuncias presentadas ante la Inspección de Trabajo de la Seguridad Social, con referencia a todo el año 2005.*

Sin otro particular, quedamos a su disposición.

**En Santa Cruz de Tenerife, a 15 de diciembre 2008**

**La Presidenta de ASCAMO,**

**Fdo.-Carlota Rodríguez Montero (DNI: 42.937.877-M)**

5 de 5

**ASCAMO: C/CINEASTA MIGUEL BRITO BL.1-1º-3-38007-SC de TENERIFE.  
TFNOS: 619.443.574 (Presidenta). E-MAIL: ascamo05@hotmail.com**

Mobbing-OPINION.com  
NOTICIAS

## ALERTA SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY DE ESTATUTO BASICO DEL EMPLEADO PUBLICO.

Carlota Rodríguez Montero 26.03.2006  
ASCAMO(ASOCIACION CANARIA CONTRA EL MOBBING-TENERIFE)

Después de más de veinticinco años transcurridos desde la aprobación del texto constitucional (CE-1978), se está negociando entre la Administración Pública y las organizaciones sindicales, el Anteproyecto de Ley de Estatuto Básico del Empleado Público, como se recoge en el art.103.3 de la Constitución española:"La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos,.....y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones."

La Asociación Canaria contra el Mobbing(ASCAMO-Tenerife),ha tenido acceso al Borrador del citado Estauto, y hemos comprobado con gran preocupación, como una vez más, el acoso moral en el trabajo "mobbing", no se contempla en dicho texto legal, siendo éste uno de los sectores más afectados.

Desde nuestra Asociación, nos hemos dirigido a las organizaciones sindicales, con representación en la Administración Pública,haciéndoles llegar nuestra reivindicación para que la figura del acoso moral en el trabajo, quede recogida de forma explícita,evitando confusiones y posibles interpretaciones.

La actuación que hemos llevado a cabo, ha sido referirles del Borrador del Anteproyecto,los art.9.2 i):"Que sea respetada su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el rabajo,especialmente frente al acoso sexual y moral" y el art.85.2 b), donde se sanciona únicamente, el acoso relacionado con la raza-étnia, religión-convicciones, edad-orientación sexual, discapacidad,y acoso sexual,concepto recogido en el art.28 de la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

El acoso moral en el trabajo "mobbing", no tiene por qué ir relacionado con estos conceptos,por lo que queda excluido.

Por todo ello, tal y como hemos expuesto desde el comienzo de esta alarmante noticia, entendíamos que existía una urgencia en este momento, para que quedase claro en el Anteproyecto: la prevención, la legislación, la autocorrección y en su caso las sanciones, ante situaciones de acoso moral en el trabajo en el seno de la Administración Pública.

Como primera medida,nos hemos dirigido a todas las organizaciones sindicales,alertando de la ausencia de la figura del acoso moral en el trabajo,en cuanto a su tipificación y posibles sanciones, con gran sorpresa para ellos,ya que no se habian percatado de ello. Les expusimos nuestros motivos y reivindicaciones, siendo éstas justas y necesarias, adjuntándoles informes y legislaciones nacionales e internacionales sobre la prevención y actuación en los casos de acoso moral en el trabajo.

Asi mismo, dirigiremos escrito en este mismo sentido, al Ministro de Administraciones Públicas.

Carlota Rodríguez Montero  
(Presidenta de ASCAMO-Tenerife)

© Copyright 2003 por [mobbing.nu](http://mobbing.nu)