

Gaceta Laboral



Edita: Sección Sindical del Patrimonio Nacional - ssccoo@patrimonionacional.es - N.º 87 (EPOCA III), enero de 2024

EDITORIAL

Este número reanuda la serie histórica después de una pausa. Durante este tiempo hemos transmitido la información a través de notas informativas temáticas denominadas: *“Comisiones informa”* y que se pueden seguir en la intranet y en tabloneros de anuncios.

En la publicación continuamos con el ordinal donde se quedó el último número. La trayectoria de los artículos siempre ha sido y es un estricto planteamiento periodístico para dar respuesta al *qué, cómo, cuándo, dónde y el por qué*. Para alcanzar estos objetivos gestionamos verificando, y contrastando las informaciones.

Las opiniones se incluyen de forma diferenciada para que quede claro respecto de la pura información. Las opiniones se canalizan de forma principal en la línea EDITORIAL.

Hemos considerado necesario reanudar esta publicación por la necesidad de clarificar determinados temas, bien por su ausencia o por la falta de rigor informativo. También nos lo habían solicitado desde los trabajadores.

Como se puede ver en los artículos del sumario, la gestión del Patrimonio va de mal a peor en todos los sentidos. El Organismo se ha asentado en la autocomplacencia, por lo que es necesaria una visión crítica que sirva de acicate y mejora. En esta ocasión hemos tocado 5 ejemplos, ver sumario.

SUMARIO:

- EDITORIAL
- ACOSO LABORAL
- CONVENIO COLECTIVO
- JORNADAS /HORARIOS
- FORMACIÓN
- RIESGOS PSICOSOCIALES / OCURRENCIA (“Blue Mondy”)

EL ACOSO LABORAL, MORAL, PSICOLÓGICO o MOBBING

*Patrimonio Nacional es una de las Administraciones Públicas afectadas.
Constituye uno de los riesgos psicosociales más dañinos*

En 2006 la inspección de trabajo, a demanda de CC.OO, requirió al CAPN a realizar una evaluación de riesgos psicosociales y todavía no ha hecho nada con todo lo que esto significa.

¿Qué es? Según la Unión Europea el acoso moral en el trabajo o “mobbing”, es el comportamiento negativo (agresivo) por parte de otros trabajadores (superiores o compañeros) y que consiste en ataques sistemáticos sostenidos en el tiempo por parte de una, o más personas, con el objetivo de hacerles el vacío, acabar y desacreditar al otro.



personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima.

La resolución que lo regula en el ámbito de la Administración (01/06/2011) define el acoso psicológico o moral como «la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más

Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de la organización; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud».

El acoso moral genera **graves secuelas**, tanto en el individuo (síndrome postraumático) como en la propia organización.

"La recuperación definitiva de la víctima suele durar años, y en casos extremos, no se alcanza jamás la capacidad normalizada para el trabajo"

(*1)

Al principio, las personas afectadas pierden la autoestima e influye en el rendimiento laboral. Se altera la **salud**, padecen depresión, insomnio y ansiedad. El estrés, por esta causa, aparece y se extiende en el entorno del trabajo. Es un **cáncer social** que altera todas las relaciones laborales.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en España más de dos millones de personas que trabajan por cuenta ajena están acosadas e indican que la incidencia va en aumento.

La Universidad de Alcalá de Henares desde hace mucho tiempo apuntaba que *la Administración* es uno de los sectores más afectados.

Según datos de la propia Administración, se estima que el 15% de los emplead@s públicos están afectados (*3).

El acosador es un ser perverso que, entre otras cosas, se caracteriza por rebajar a los demás para sentirse poderoso, está ávido de aprobación, es buen manipulador, practica la violencia subterránea y anodina e imperceptible (manipulador natural). Al igual que los pederastas se proyecta hacia los que no acosa (sus superiores o con los que no puede) como un ser bonachón y con prestigio. De esta forma se siente **poderoso e impune**. La impunidad está reforzada por defectos de la organización del trabajo (organizaciones tóxicas *2).

"cuando el acoso queda impune, cuando no se previene ni se reacciona ante él estamos

inmersos en organizaciones del trabajo tóxicas"

(*2)

La estrategia del agresor consiste en ir desgastando psicológicamente a la persona hasta conseguir que se la excluya y/o se autoexcluya. Utilizan técnicas variadas, por ejemplo, negar el acceso a la información/formación y los recursos necesarios para el desarrollo adecuado de las tareas. También el aislamiento, las calumnias, el desprestigio, el atosigar en el trabajo, el lenguaje soez o la agresividad verbal, instrucciones y procedimientos ambiguos, etc.

El acosador/a **fracasa** cuando no consigue atraer a la gente a su juego destructivo, no se le aceptan las descalificaciones, las críticas a los demás, no se le presta atención a sus cotilleos y vejaciones y cuando se colabora con la víctima.

La **impunidad** es el principal factor que alimenta al acosador/a. El contrapeso que tiene la organización para defenderse del acosador es planificar la prevención psicosocial con procedimientos de gestión eficaces y el utilizar el régimen disciplinario contra ellos.

El acoso, de por sí, también es un delito. La legislación de Seguridad y Salud Laboral pone el acento en la responsabilidad del empresario, en nuestro caso es la Administración. La Ley General de la Seguridad Social, por ejemplo, establece un recargo de las prestaciones, con cargo exclusivo al infractor, si se demuestra que

hay relación entre la conducta infractora y la lesión psíquica generada y no existe la planificación de la prevención.

Los tribunales de justicia ya han reconocido el acoso moral como **enfermedad profesional**.

En situaciones de acoso **recomendamos** a la persona afectada que, como mínimo, tenga en cuenta los siguientes pasos:

1º) Hay que tomárselo en serio desde el principio y poner **freno** lo antes posible.

2º) Si persistiera, poner en conocimiento ante nuestro superior jerárquico (**dejar constancia**), o al siguiente si el implicado es el jefe o si hiciera caso omiso. Si el superior no actúa se haría cómplice.

3º) Si, a pesar de todo, la conducta acosadora continúa, hay que buscar ayuda. Recomendamos que quede rastro (constancia) de los pasos realizados, bien por escrito o mediante la presencia de un compañero mediador, representante legal o sindical. También es conveniente que el trabajador/a



acosado/a lleve un registro de los incidentes porque esto facilitarían las actuaciones futuras.

La Administración tendría que ^(*4):

- 1) Facilitar su identificación.
- 2) Tomar en serio los absentismos, comparando con otros ámbitos homogéneos y Canalizando los informes facultativos externos que plasmen secuelas compatibles con el acoso. La vigilancia de la salud aporta indicadores de la presencia del acoso laboral.
- 3) Planificación de la prevención de los riesgos psicosociales.

La mayoría de los acosados/as guardan silencio debido a la indefensión, la impunidad del acosador, la resignación y el miedo a ser “juzgados” ya que **es frecuente convertir a la víctima en culpable**.

Colabora, pon freno para evitar el acoso. Traslada las situaciones que conozcas. No favorezcamos, con nuestra pasividad, que otros humillen a personas que trabajan a nuestro lado. **Apoyemos a la víctima** para que denuncie, ser testigos cuando proceda, y siempre uniendo nuestros esfuerzos contra el acosador/a y el que lo apoya o lo consiente.



Hace mucho, en octubre de 2005, una comisión integrada por inspectores de servicios de todos los Ministerios elaboró un informe coordinado por el Subdirector General de la Inspección de Servicios de la Administración General. Este informe reconoció el problema y elaboró un **protocolo de buenas prácticas administrativas** para hacer frente, entre otras, a esta situación. Se supone que en Patrimonio existe un protocolo, aunque es papel mojado. La realidad es que ni tan siquiera han puesto en marcha un procedimiento para la planificación de la prevención de **riesgos psicosociales**. Por tanto, se incumple la protección de la integridad física y moral del personal del Patrimonio (**Artículo 15 de la Constitución**).

Una de las válvulas de escape que utilizan las víctimas son los traslados, tanto formales como “informales”.

En el ámbito de Patrimonio Nacional existen problemas muy serios de MOBBING porque no hay planificación de la prevención de los riesgos psicosociales y la organización del trabajo es inadecuada. ^(*4, *5)

Continúa ocurriendo. El último conocido y grave porque no se inició ningún procedimiento, a pesar de que nuestra organización sindical transmitió la existencia de indicios y datos. En el ámbito de este acoso existía un aura de impunidad que daba credibilidad al acosador, tal cual indicábamos más arriba. Es decir, un entorno de organización claramente tóxico. En este contexto, Patrimonio Nacional expulsó a la “presunta víctima” con una resolución de gerencia de finalización del contrato de trabajo a través de la figura unilateral de “no superación del periodo de prueba”.

No se tuvo en consideración la intermediación sindical que solicitó la paralización cautelar de la resolución hasta que no se investigaran todos los indicios y datos que fueron aportados, entre otros, una felicitación a la trabajadora por su buen hacer en una de las visitas guiadas. Es más, la estructura “hizo desaparecer” el documento de felicitación (modelo oficial numerado). CC.OO aportó una copia digitalizada para que se tuviera en cuenta. Hemos solicitado la investigación y, pasado más de un mes, dan la callada por respuesta.

Acabamos de detectar en el mismo ámbito otra copia de felicitación y parece ser que también se ha “distruido”. Estos indicadores hacen sospechar que el acosador sigue impune y probablemente continúe

“alimentándose” de otras personas. Esto es un claro ejemplo del modo de operar ^(*1).

Esperamos y deseamos que los responsables de la organización adopten de una vez

medidas, necesarias y suficientes, para cortar esta lacra; **caiga quien caiga**.



La obra de El Escorial

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL PATRIMONIO NACIONAL

El pasado día 01/01/2024 se cumplieron cinco años desde la denuncia del convenio y no se han realizado avances significativos

El día 31/12/2018 los sindicatos – USO, CGT y CSIF– denunciaron el texto articulado del vigente convenio Colectivo.

Desde esa fecha han trascurrido distintos cambios de en la dirección de nuestro organismo (Gerentas, Presidentas, Dirección de Administración y Medios (DAM) y responsables de Recursos Humanos). También dos procesos de elecciones sindicales. Ahora de nuevo se cambiará de DAM que es quien representa a la Administración para este proceso.

El último periodo de dirección ha sido el más longevo y, sin embargo, el más lento e improductivo, ya que la paralización, por parte de la Administración ha sido total, a pesar de las continuas llamadas al

trabajo por parte de algunas organizaciones sindicales (CCOO, CSIF y UGT).

Esta parálisis es consecuencia de que la Administración no aporta las contrapuestas a las proposiciones sindicales.

Sería necesario dotar de fondos adicionales suficientes

Con estos fondos se podría adecuar el proceso de clasificación profesional según la normativa vigente ya que han sido modificadas las titulaciones de referencia. Para solicitar el dinero



a Costes de Personal (función Pública) sería necesario un

preacuerdo.

En el periodo que estuvo de Director de Administración y Medios (DAM) Enrique Collell la organización sí realizó propuestas para la adaptación de las titulaciones y en la clasificación profesional que podrían haber sido viables pero que los gestores posteriores no ultimaron.

Pues bien, como indicábamos, ahora nos han informado que va a cambiar el Director de Administración y Medios. Otra ralentización e incertidumbre más.

JORNADAS Y HORARIOS

Dicen negociar, pero en realidad no se negocia nada, se impone

La Resolución de gerencia del CAPN por la que se aprueba el calendario laboral de 2024 dice en la introducción, entre otras cuestiones, que el calendario laboral deberá ser aprobado antes del 28 de febrero de cada año, **previa negociación** con la representación de los trabajadores. Concretamente “consultas y negociación con los representantes legales de los trabajadores, en el seno del Grupo Técnico de Trabajo de Jornada, Horarios y Teletrabajo en el CAPN de la Mesa Delegada en el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado”

Pues bien, todas las organizaciones sindicales, presentes en este grupo de trabajo, coincidimos en que se tiene que negociar, pero se impone. Esta situación se repite todos los años.

Esperemos que más pronto que tarde se incorpore el acuerdo negociado en la Mesa General de la implantación de las **35 horas semanales** en el ámbito de la Administración General del Estado (AGE).



FORMACIÓN EN PATRIMONIO NACIONAL

¿Existe?

No. El plan de formación propiamente dicho ha desaparecido. No se ha convocado la comisión, tampoco se han elaborado planes.

Cuando se marcharon las dos personas que se encargaban de la gestión de la formación se acabó, las aulas están vacías. Se ha montado un “sucedáneo” pasando a



Servicios Generales la réplica de los cursos de idiomas y poco más.

No se ha sacado planes, ni siquiera integrados en la gestión de los RR.HH. (carrera profesional).

Los fondos se han esfumado, diluido, no se utilizan.



A pesar de que Patrimonio Nacional cuenta desde hace mucho con un requerimiento de la inspección de trabajo para abordar los riesgos psicosociales, al servicio de prevención sólo se le ocurre lanzar una proclama sobre el

anglicismo “blue monday” o “lunes triste/depresivo” (ver intranet y correo electrónico del pasado día 15/01/2024).

Parece como si “pasaran la responsabilidad” al individuo para que se autogestione la tristeza / depresión, cuando la causa principal y la responsabilidad está en la organización del trabajo.

RIESGOS PSICOSOCIALES o “BLUE MONDAY”



(acuerdo de la mesa general)? (aunque sea como dicen para “poder tomar la luz del día”). ¿Qué ocurre con la planificación de los riesgos psicosociales y que son responsabilidad

de la organización?, ¿qué se hace con las condiciones de trabajo que ocasionan daños en la salud? (acoso laboral, monotonía, exigencias de la tarea, falta de recursos, falta de formación, presión temporal, aislamiento, incertidumbre, baja remuneración, participación, clima psicológico, organización del trabajo tóxica^{*2}, ...).

Sobran más comentarios. Se califica por sí mismo.

Dejamos la opinión final a los lectores.

Habría que preguntarse, por ejemplo, ¿qué pasa con la aplicación de la reducción a 35 horas semanales

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- (*1): -Piñuel Y Zabala, Iñaki. “Mobbing. Manual de autoayuda”. Aguilar 2003
- “Mobbing: como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo”. Editorial Sal Terrae. 2001
- (*2): - José Antonio Gallego: “Bendita Redención. La liberación plena del Mobbing”. 2019
- (*3): - Luis Vélez Leal, Cómo evitar el acoso laboral. (MobbingMadrid.org, 2003)
- (*4): - Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Notas Técnicas de Prevención (NNTTPP): 443, 450, 702 Y 703 Resolución 2404- 22/07/2019 Instrumentos para los riesgos psicosociales COPSOQ. Versión 2023. CUCESO.ISTAS21
- (*5): - GIMENO, Miguel Ángel; GRANDÍO, Antonio; MARQUÉS, Ana I. “El cambiante mundo de las organizaciones. Hacia una organización saludable”. Revista Internacional de Organizaciones, 2013, nº 10, p. 41-63

