

SALUD LABORAL

El cambio de puesto y traslado por causa de acoso laboral

Si no recuerdo mal, en el número 4 del 'sindicato y salud' hablábamos de la regulación del procedimiento de cambio de puesto y traslado por motivos de salud, y decíamos que el Servicio de Salud de Castilla y León llevaba por esas fechas un año dando vueltas al borrador de una Orden con la que pretendían regular de una tacada temas tan dispares como los cambios de puesto de trabajo y traslados por motivos de salud del trabajador, por motivos de salud del familiar, o por causa de acoso laboral, y prometimos hablar de este último tema en otro momento. Pues bien lo prometido es deuda.



Acoso en el trabajo.

Finalmente todo este tema de traslados de puestos de trabajo por causa de salud, acoso laboral y violencia de género queda recogido, como no podía ser de otra manera, en un decreto. El anterior equipo del gobierno autonómico ha "negociado" los temas por decreto, veremos el nuevo. Al grano.

El traslado de puesto de trabajo por causa de salud, acoso laboral y violencia de género queda recogido definitivamente en el Capítulo V del Decreto 8/2011, de 24 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Selección y determinadas formas de provisión de plazas y puestos de trabajo de personal estatutario en centros e instituciones sanitarias dependientes de la Gerencia Regional de Salud.

Y ya anunciábamos, sin ser agoreros, que, con esta manera de hacer las cosas, no sólo no se están previniendo los riesgos laborales, sino que se dan por sentadas unas circunstancias negativas ya materializadas en el trabajador público del Servicio de Salud de Castilla y León y que la preocupación de la Administración sanitaria solamente es la de regular y desarrollar un procedimiento administrativo que justifique los traslados por causa de salud o por acoso laboral, olvidando por completo la finalidad de la prevención de riesgos laborales. Este Capítulo V sólo se ocupa del hecho consumado y no se ocupa de la protección de la seguridad

LA ADMINISTRACIÓN ESTÁ INCUMPLIENDO DE FORMA GRAVE SUS OBLIGACIONES, PONIENDO EN SERIO RIESGO LA SALUD DEL TRABAJADOR PÚBLICO, AL NO TOMAR LAS MEDIDAS ADECUADAS PARA EVITAR EL ACOSO DEL QUE ESTÁ SIENDO VÍCTIMA

y salud del trabajador público, no evita los riesgos, no los combate y no planifica la prevención.

Además, en el supuesto de acoso laboral, pensamos que la Administración está incumpliendo de forma grave sus obligaciones, poniendo en serio riesgo la salud del trabajador público, al no tomar las medidas adecuadas para evitar el acoso del que está siendo víctima éste, por lo que es necesario el establecimiento de un protocolo de actuación preventiva ante el acoso laboral. Y qué pasa, ¿que los fijos son los únicos susceptibles de ser acosados? ¿No es el personal eventual

el que habitualmente tiene más problemas y menos derechos? ¿Somos o no somos iguales ante la ley? ¿O unos son más iguales que otros para según, qué y cómo?

CCOO planteó en su momento la necesidad de establecer e implantar un protocolo de actuación preventiva ante el acoso laboral (y también ante el acoso sexual o la violencia de género) y un procedimiento para resolver los casos que existan, ya que la Sección Segunda de este Capítulo V da por sentado que el acoso laboral ya ha tenido efecto, ya ha tenido un tratamiento y que la finalidad del acoso es el cambio de puesto o el traslado del acosado (víctima).

Esta Sección Segunda sólo se ocupa del acoso laboral cuando ya está consumado y no se ocupa de la protección de la seguridad y salud del trabajador público, no evita este riesgo, no lo combate y no planifica la prevención. Además, la Administración está incumpliendo de forma grave sus obligaciones, poniendo de esta manera en grave riesgo la salud del empleado público, al no tomar las medidas adecuadas para evitar el acoso del que está siendo víctima el trabajador.

De ninguna de las maneras, el acoso laboral puede ser premiado (en tal caso al que habría que apartar y trasladar es al acosador), no se puede castigar más al acosado (víctima), que es la parte más

perjudicada (las consecuencias del acoso pueden requerir un tratamiento de choque). Sólo si el trabajador público acosado, para aliviar su situación y de manera voluntaria, solicita el cambio o el traslado, no habría nada que decir.

En ningún momento en esta Sección Segunda se hace una definición de lo que es acoso laboral. También es inaceptable, como ya he dicho anteriormente y me repetiré, que sólo se contemple el acoso laboral del personal estatutario fijo, ya que todos los trabajadores (sean fijos, eventuales, interinos, laborales, funcionarios, subcontratados, etc.) son susceptibles de ser acosados (incluso más un eventual que un fijo), teniendo todos ellos derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, según el artículo 14 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales.

Por supuesto que los distintos gerentes tienen que tener conocimiento de la situación (son los responsables de la Prevención de Riesgos Laborales), pero el ordenamiento del cambio de puesto o traslado por acoso laboral no puede tener el mismo desarrollo burocrático que los traslados por motivos de salud de la Sección Primera del Capítulo V. Precisamente esto denota una laguna a la hora de tomarse en serio las situaciones de acoso y confirma una carencia grande en materia preventiva. ■