

YOLANDA

Los voluntarios que colaboramos con esta asociación estamos, ciertamente, habituados a convivir con personas muy afectadas por las situaciones que viven en su trabajo, con depresiones profundas y prolongadas, casi siempre en un estado de stress que con frecuencia les producen secuelas psicósomáticas, y con crisis de ansiedad que en ocasiones les llevan a los servicios de urgencia o al intento de suicidio.

En nuestra experiencia conocemos varios intentos de suicidio que, afortunadamente, no terminaron en tragedia. Sin embargo Yolanda Deville-Bellechasse si la consumó, y aunque no llegó a ser miembro de nuestra asociación, si nos consultó su caso, y eso nos obliga a reflexionar sobre su drama personal y sobre el papel que su entorno laboral ha jugado en el trágico desenlace.

Yolanda era trabajadora del Hipermercado Alcampo de A Coruña desde hace 20 años. Tenía 49 años y era soltera. Desde la ruptura con su pareja convivió con su amiga M. Carmen Pombo, quien ahora se esfuerza en que su drama salga a la luz y se depuren las responsabilidades que correspondan.

Comenzó con un contrato de telefonista, aunque sustituía a la secretaria de Dirección por, entre otras cosas, sus conocimientos de francés e inglés. Esta función la desempeñó durante ocho años, hasta que la empresa suprimió el puesto, en cuyo momento pasó a la sección de Hogar (electrodomésticos). Debido a que tenía una hernia de disco y no podía levantar pesos, fue trasladada a la sección de fotografía. Sin embargo aquí también tenía que levantar pesos, lo que motivó que tuviese varios períodos de baja médica debido a su lesión de espalda. Después de dos años en esta situación, fue trasladada a probadores. Y aquí comienza un auténtico calvario.

Nada mejor que las propias palabras de Yolanda para describir la situación. Utilizaremos las notas que ella misma escribió.

“Soy una persona metódica y responsable en su trabajo. Además de mi trabajo en probadores colaboro y trabajo en equipo en otras tareas del sector que no son parte de mis funciones de probadores. Por ejemplo, cuando falta alguno de mis compañeros yo hago su trabajo colocando la tienda sin que nadie me lo diga. Como prueba de esto tengo dos notas de felicitación, tanto por parte del Director como del jefe de Sector Textil.

*Desde hace aproximadamente dos años, en que me quedé sin compañero en el otro turno, empezaron a surgir los problemas. Se me asignan cargas de trabajo insoportables, hago mi trabajo y el del otro turno, porque no hay nadie. Recibo órdenes contradictorias **diariamente**, con críticas constantes e infundadas por parte del jefe de sector a través de jefes de sección, porque él no me dirige la palabra.*

Se piden las funciones de probadores dos veces a RRHH por parte del Comité de Empresa. No se las dan.

Tengo cuatro jefes dándome órdenes contradictorias todos los días (fichas, colocar tienda, devoluciones, percheros, palets).

Se me pide presencia constante en probadores (se hacen controles de seguridad), tengo que dar fichas, pero al mismo tiempo se me pide que arregle la tienda en horario de apertura. Es contradictorio. No puedo estar en probadores, dar fichas y atender al cliente, estando presente en todo tiempo en probadores y al mismo tiempo arreglar la tienda.

He tenido tres jefes de sección diferentes desde que estoy en probadores.”

A partir de este punto nosotros trataremos de resumir sus comentarios sobre los tres jefes:

- Del **primero** dice que le presionaba porque cogía bajas, y la convocó a una reunión donde la invitó a un cambio de actitud.
- Del **segundo** afirma que la valoraba como una buena trabajadora, pero manifestaba que el jefe de sector le decía lo contrario. En cierta ocasión le informó de que el jefe de sector tenía algo personal contra ella, y que le había ordenado que “no le cambiase el turno de verano y beneficiase a una persona que no lo merecía. Y que no lo volviera a hacer”. También se refería a ella como “la otra”, ante sus compañeros.
- La **tercera** era una mujer que le dijo que el jefe de sector tenía una fijación con ella, y que la “machacaba constantemente contra ella, y a diario”.

Sobre el jefe de sector Yolanda dice lo siguiente:

“No me dirige la palabra desde hace dos años. Se refiere a mí de forma despectiva como “la otra”. Dice a todos los jefes de sección que estoy “rascándome la barriga” todo el día.

Vienen a probadores diaria y constantemente a decirme que les llama por teléfono para decirles que estoy sin hacer nada, cuando yo estoy siempre trabajando.

Me vigila constantemente todos los días. No puedo hablar por teléfono. No puedo hablar con nadie, ya que me vigilan por cámaras de seguridad. Según él, me escondo detrás del perchero para no trabajar.”

En este punto de nuestra historia podemos hacer una breve reflexión que nos permita comprender mejor el problema de Yolanda.

Tratemos de imaginar la situación de una persona de entre 45 y 49 años, sin otro medio de vida mas que su salario, con problemas de salud que limitan sus posibilidades laborales, y soportando un rechazo y una persecución sistemática con el aparente objetivo de deteriorar mas su salud y provocar su abandono voluntario del puesto de trabajo.

A todo esto hay que añadir la personalidad del jefe de sector, que a través del relato de Yolanda muestra un perfil de personalidad antisocial, que ejerce el mando de forma presionante hasta la humillación, que refuerza su autoestima eligiendo víctimas a quien aplastar sin ningún tipo de escrúpulo, y que muy probablemente se esforzó en no dejar a Yolanda ninguna salida impidiendo su traslado de sector, con el aparente apoyo de la Dirección.

El deterioro de la salud de Yolanda provocó su baja médica por síndrome ansioso depresivo reactivo, y estando en esta situación solicitó la aplicación del Protocolo contra el Acoso Moral y Sexual, previsto en el Convenio Colectivo de la empresa.

Alcampo pone en marcha el Protocolo nombrando una Comisión investigadora, la cual es rechazada por el Comité de Empresa y por Yolanda debido a diversas irregularidades, negándose por ello a declarar ante la misma. A pesar de todo la Comisión sigue adelante, prescinde de la declaración de Yolanda y de sus testigos, y emite un informe declarando la inexistencia de acoso laboral.

Posteriormente se presenta denuncia ante la Inspección de Trabajo por causa de las irregularidades y el cierre precipitado del Protocolo, requiriendo ésta a la empresa que vuelva a iniciar el mismo de forma correcta.

Antes, durante y después de todo este proceso, Yolanda solicitó repetidas veces al Departamento de R.RH.H. el cambio de puesto de trabajo a un sector distinto, lo que fue siempre rechazado, a pesar de que también está prevista esta posibilidad en el Protocolo.

A pesar del requerimiento de la Inspección de Trabajo, el proceso previsto en el Protocolo nunca se reinició. Yolanda comenzó a ver que el plazo para reincorporarse al trabajo se acercaba, y todos los recursos posibles para eludir

la “tortura” (traslado, protocolo) le fallaban. Un miedo insuperable, un estado de ansiedad creciente y la sensación de desesperanza y de vivir una situación sin salida la invadieron totalmente. Su compañera y amiga M^a. Carmen Pombo observó en ella la aparición de ideas de suicidio, y su estado llegó a empeorar de tal manera que el 10 de julio de 2010, apenas dos meses después de que la Inspección de Trabajo exigiese la repetición del Protocolo, Yolanda fue ingresada de urgencia en el Hospital Universitario de A Coruña a causa de “ideas autolíticas repetitivas”, tal como dice el informe médico.

Nueve días después fue dada de alta con un ajuste del tratamiento, pero pese a todo el 8 de agosto de 2010, menos de un mes después, Yolanda se quitó la vida,

Esta trágica historia nos enfrenta con la penosa realidad que se vive hoy en día en muchos centros de trabajo en nuestro país, en un contexto de retroceso social y ético agravado por la crisis económica.

El drama de Yolanda reúne todas las características negativas que hacen que la legislación que trata de proteger y garantizar los derechos fundamentales de las personas en su trabajo, resulte ignorada y burlada en la práctica.

De nada sirve que una gran empresa, como es Alcampo, proclame un Código Ético y un Protocolo contra el Acoso, si luego los gestores de sus Hipermercados actúan, como los de A Coruña en el caso de Yolanda, desvirtuándolo por completo.

El acoso laboral es una presión tendente a provocar la autoexclusión del trabajador, y en nuestra opinión, eso es lo que se manifiesta en el caso de Yolanda. Parece claro que la presión insoportable ejercida sobre ella, y sin permitirle cambiar de sector, tenía como objetivo dejarle una única salida: la puerta de la calle. Y con esto no descartamos, por evidente, la animadversión personal del jefe de sector hacia ella, pero el apoyo de la Dirección podría manifestar que se trata de una política de empresa, o bien que la política de empresa se ha visto influida por la presión del jefe de sector. En cualquier caso Alcampo es gravemente responsable por promover o por respaldar el acoso de éste hacia Yolanda.

No es descartable que el trato recibido por Yolanda no fuese una excepción en la empresa, sino una forma habitual de deshacerse de trabajadores molestos o no rentables, a su juicio, sin pagar indemnización alguna. Y un mes después del fallecimiento de Yolanda su puesto de trabajo fue suprimido.

Todo el proceso torturador se hizo con tanta eficacia que apunta probablemente a una notable experiencia en casos similares, solo que quizá en este caso se les fue la mano, y no la empujaron a la salida de la empresa, sino de la vida.

Solo nos queda esperar que la tortura y muerte de Yolanda no queden impunes, que se depuren responsabilidades de forma ejemplarizante y que su desgracia nos impulse a todos hacia la erradicación de estos métodos de gestión empresarial.

Que nadie olvide esta tragedia; se lo debemos a Yolanda.

Antonio París

Asociación Agacamt