

LAS ACCIONES FRENTE AL ACOSO LABORAL EN EL SENO DE LA EMPRESA Y DESDE LAS ADMINISTRACIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

*Observatorio Vasco sobre el Acoso Moral en el Trabajo
Bilbao*

ABSTRACT

En este documento tratamos sobre las experiencias llevadas a cabo en nuestro entorno respecto a las medidas de prevención, intervención y protección frente al acoso moral en el trabajo, tanto las que deben tener lugar en el seno de la empresa como en las actuaciones de las administraciones públicas de trabajo y seguridad social, y que a nuestro juicio pueden tener una relevancia transnacional.

Consideramos que el primer ámbito donde se deben abordar las conductas de acoso es en el seno de la empresa a través de instrumentos de prevención, intervención y protección frente al acoso.

La obligación de prevenir de forma pro-activa los daños para la salud que potencialmente se derivan de las conductas de acoso moral en el trabajo forma parte de las obligaciones generales preventivas de evitar y evaluar los riesgos previstos en la legislación europea y en las legislaciones nacionales que la trasponen. Los Acuerdos sobre el Estrés Laboral y sobre el Acoso y la Violencia en el Trabajo firmados por representantes de los empresarios y los trabajadores europeos no recogen con la debida claridad esta obligación y por ello consideramos que esta ambigüedad debe ser superada de modo adecuado y suficiente por las instituciones europeas comunitarias.

Las empresas deben realizar acciones de identificación o evaluación de factores de riesgo psicosocial de forma tal que se garantice la confidencialidad de los datos de los trabajadores y la neutralidad e imparcialidad del evaluador. El Servicio Médico debe participar en la evaluación en su vertiente subjetiva y desarrollar mecanismos de prevención y acción inmediata ante situaciones que solamente afecten a determinados individuos particularmente sensibles.

La intervención más común frente al acoso dentro de la empresa es el protocolo de gestión de quejas internas. Estos procedimientos deben garantizar la confidencialidad de las denuncias, que los hechos sean investigados en profundidad y que la resolución no se limite a dar la razón a unos o a otros sino también a implantar medidas preventivas y protectoras de la salud de los afectados. Es decir, que intenten conocer y resolver no solamente sobre la conducta concreta que se somete a su juicio y deliberación sino también sobre las causas y orígenes de esas conductas y las medidas de protección de la salud de las personas afectadas, incluso aunque se considere que no ha existido acoso.

En las empresas pequeñas no se puede establecer este sistema de arbitraje de conflictos y por ello sería conveniente la posibilidad de que estos problemas se puedan gestionar a través de la negociación colectiva en un ámbito superior al de la empresa.

Por último, estarían las medidas de protección de la salud dentro de la empresa tendentes a la rehabilitación personal y profesional de las personas que han incurrido en una patología como consecuencia de estas conductas.

Fuera de la empresa, el tratamiento de estos asuntos por las administraciones públicas puede tener varias vertientes.

Por una parte, la labor de los institutos técnicos de apoyo y asesoramiento a empresarios y trabajadores, como en nuestro caso es el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (OSALAN), para promover la cultura preventiva respecto a los riesgos psicosociales y favorecer la socialización de experiencias llevadas a cabo en las empresas.

Por otra parte, corresponde a la Inspección de Trabajo la acción de vigilancia y control de la legislación laboral y de la legislación de seguridad y salud en el trabajo. Las conductas de acoso moral suponen bien ya sea una conducta de abuso de autoridad de los mandos de la empresa o una conducta vejatoria seguida en el ámbito de actividades de la empresa frente a uno o varios trabajadores por parte de otro u otros (tengan o no la condición de mandos) o incluso por parte de clientes o usuarios del servicio.

En nuestra legislación las acciones de acoso en la empresa son constitutivas de infracciones administrativas muy graves que conllevan la imposición de multas de hasta 90.000 € a los empresarios, ya sea por atentar contra la consideración debida a la dignidad del trabajador o por atentar contra su derecho a una protección eficaz de su salud en la empresa. Ya se trate de una conducta activa del empresario, de él mismo o de su representante, o se trate de una conducta pasiva, por la omisión de su deber de cuidado ante una conducta de acoso desarrollada en el seno de su empresa y de la que hubiera tenido conocimiento o hubiera debido tenerlo.

También en la Inspección se pueden encauzar muchos de los problemas que no se han resuelto en el seno de la empresa a través de su labor mediadora, de requerimiento y de imposición de sanciones a las empresas que incumplan la legislación social.

Y por último, las entidades públicas de la Seguridad Social también intervienen en los conflictos de acoso, puesto que a ellas corresponde el reconocimiento de las prestaciones derivadas de una enfermedad que sea consecuencia de una conducta de acoso como accidente de trabajo y no de una mera enfermedad común, y también pueden decidir sobre la imposición de un recargo en las prestaciones de la seguridad social de un 30 a un 50 por 100, en favor del trabajador dañado en su salud, al empresario que haya incumplido las normas generales de prevención sobre estas conductas.