

CURSOS DE VERANO DE LA UPV | Los conflictos laborales

Prevenir el acoso, la mejor inversión

- La crisis agrava la conflictividad laboral y las denuncias
- Este año las denuncias aumentan un 22% sobre el año pasado

Patricia Aldama | San Sebastián

Actualizado **viernes 28/06/2013 11:00 horas**

La **crisis económica** favorece las tensiones en el entorno laboral y hace que afloren con más frecuencia las conductas negativas. Sin embargo, el número de personas trabajadoras ha ido mermando, y la inseguridad laboral, el miedo a perder el puesto de trabajo, hace que muchos renuncien a desvelar su problema. En lo que llevamos de año, la Inspección de Trabajo de Euskadi ha registrado 122 denuncias por acoso, un 22% más que en el mismo periodo que el año pasado. En 2012, el total fueron 200.

Las situaciones que llegan a la Inspección de Trabajo son generalmente problemas de difícil o imposible arreglo. Las empresas e instituciones que pretenden buscar soluciones a estos conflictos deben incidir más en la prevención, y para ello se recomienda poner en marcha protocolos sobre quejas o denuncias por acoso.

En el encuentro Protocolos y procedimientos de gestión de conflictos de acoso laboral y otras situaciones afines de los **XXXII Cursos de Verano de la UPV**, una docena de expertos en esta materia coincidieron ayer en señalar que la resolución temprana de los problemas y la adopción de medidas previas significan un beneficio claro para la salud y la economía de todos los implicados. "Cuando el conflicto ya ha estallado, las soluciones son todas ellas difíciles, penosas y caras", advertía Domingo Arizmendi, del Observatorio Vasco sobre Acoso.

Los protocolos de gestión de este tipo de conflictos, así como los procedimientos de conciliación y mediación, presentan una importante ventaja económica para las empresas y administraciones, ya que reducen gastos en abogados, tiempo de trabajo y los derivados de sanciones administrativas o indemnizaciones.

A esto, se suman los costos derivados de los daños para la salud, la baja productividad y el menor rendimiento de las personas afectadas.

En Euskadi ya ha habido resoluciones administrativas y sentencias condenatorias de los tribunales que, entre indemnizaciones, recargos de prestaciones de la seguridad social y sanciones administrativas a las que tuvo que hacer frente la empresa, supusieron un montante global de más de 600.000 euros.

Según la encuesta ESENER de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo de Bilbao, solamente el 18% de las empresas españolas disponen de estos protocolos o de una gestión de riesgos psicosociales, mientras que la puesta en práctica de procedimientos para tratar los problemas de acoso se hace, como media, en el 30% de las empresas europeas.

Juan Ignacio Goiria, responsable del servicio de Prevención del Ayuntamiento de Bilbao, expuso en la sesión celebrada ayer su experiencia sobre la puesta en práctica del protocolo de acoso en el Consistorio, donde se ha activado en dos situaciones.

En el primer caso, que afectaba a tres funcionarios de la banda de música municipal, se estimó que no se trataba de un caso de acoso sino de conflicto o violencia interna.

Tras crear un grupo de trabajo y tomar medidas que incluyeron incluso cambios en el reglamento de funcionamiento de la banda, se terminó por resolver el problema. En el segundo caso, tampoco de acoso sino un conflicto interpersonal de comunicación y "cierta discriminación", se articuló un sistema de mediación a través de un experto externo a la organización que finalmente permitió solventar y archivar definitivamente el asunto.

mediación a través de un experto externo a la organización que finalmente permitió solventar y archivar definitivamente el asunto.

Por su parte, la directora de personal en la comarca Álava en Osakidetza, **Rocío Barreira**, aseguró que, desde la óptica de su experiencia, podía decir que el acoso laboral lo puede padecer "cualquiera" y "cualquiera es capaz de provocar el acoso".

En su intervención, Barreira optó por hacer reflexionar a los asistentes planteando si "el beneficio de la duda tiene que ser a favor de la víctima", si se puede evitar la estigmatización laboral y si los protocolos deben ser confidenciales, entre otros interrogantes.

Al término de su ponencia, Barreira cuestionó que los profesionales dedicados a la resolución de este tipo de problemas estén suficientemente bien formados, y concluyó que la gestión del acoso en la empresa debe ser "cada vez más a la carta y menos generalizado" para que funcione.
