

## Encuentro especializado sobre el acoso laboral

por Eva Torrecilla, Graduado Social

*El pasado mes de julio, tuvo lugar el "I ENCUENTRO ESPECIALIZADO SOBRE EL ACOSO LABORAL", organizado y patrocinado por la Comunidad de Madrid- Consejería de Empleo y Mujer- Instituto Regional de Seguridad y Salud en el trabajo y con la colaboración de Apadema y El Derecho Editores. Allí estuvo una representación del Colegio, especialmente invitado en nombre del Consejero de Trabajo y Mujer y Apadema.*

La inauguración de la Jornada la realizó el Excmo. Sr. D. Juan José Güemes Barrios, Consejero de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid, que aprovechó este acto para informar de los pasos que está realizando la Consejería y en concreto el IRSST de nuestra comunidad, para tomar contacto, definir, buscar los métodos y paliar el acoso en el trabajo, concretamente existe una unidad sobre acoso laboral, cuya actuación se basa en tres puntos, atender las consultas que realizan los trabajadores, realizar estudios y control sobre los casos denunciados, preparar acciones de difusión y formación (como la celebración de esta jornada o las diferentes publicaciones y guías realizadas), para que estas actuaciones se centren en la prevención de riesgos.

A continuación dio la palabra a los ponentes que iban a intervenir en esa mañana, con el ánimo y deseo de que se sigan promoviendo encuentros y jornadas como esta en un futuro.

**Primera ponencia:** la realizó el Doctor D. José Luis González de Rivera, catedrático de Psiquiatría. Jefe del Servicio de Psiquiatría de la Fundación Jiménez Díaz. Profesor de la UAM., basó la misma en los estudios y el esquema sobre los factores, estrategias, características, fases, efectos, evolución, y síntomas del acoso.

Igualmente definió conceptos como el de moobing, boosing, burnot, maltrato psicológico, acoso sexual, .. etc.

Parte de su teoría está recogida en la **Guía sobre acoso** que editó la Comunidad de Madrid, Consejería de Trabajo- Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, titulada ACOSO PSICOLOGICO LABORAL.

**Segunda ponencia:** La realizó el Ilmo. Sr. D. Fernando Lousada Arochena, Magistrado del Tribunal Superior de Galicia. Sala de lo Social.

Su intervención se centró en la **dificultad en definir el término de acoso**, ya que la legislación no lo ha realizado de una forma exacta, y por ello se utilizan los conceptos psiquiátricos definidos sobre todo por Leyman.

Respecto de la **valoración de la prueba** por parte de los Tribunales, especificó que en estos casos nos encontramos ante indicios y elementos subjetivos, que obligan a analizar dicha prueba con mucha más atención, tratando de enlazar dichos indicios, ya que existe un claro ataque a la salud laboral del trabajador y a la vulneración de los Derechos Fundamentales.

Hizo hincapié en la importancia por parte de la empresa y de los **servicios de prevención**, de cumplir el Art. 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, valorando los riesgos psicosociales del centro de trabajo, empresa, o puesto. Estas acciones deben irse integrando en la prevención, y pasarán a entablar una acción más en las tareas preventivas. Indicando igualmente, que es importante la intervención sindical y negociación colectiva, así como la adecuación de mecanismos sancionadores hacia el acosador y la empresa u organización que ha permitido estos hechos, debiendo incluso calificarse de accidente de trabajo, con la repercusión y consecuencias jurídicas y administrativas que ello supone.

Por último hizo referencias a las diferentes acciones en la jurisdicción social, civil y penal.



**Tercera ponencia:** la realizó D. Cristóbal Molina Navarrete, Catedrático de Derecho del Trabajo, Universidad de Jaén, Doctor por la Universidad de Bolonia.

Su ponencia la desarrolló revisando los diferentes conceptos que existen para definir el acoso, y realizando una redacción personal sobre el mismo, con la conjugación de los conceptos psicológicos y los legislativos.

Indicó que estas actuaciones inciden directamente en el **bien jurídico protegido de la dignidad e integridad del trabajador**, que se encuentran recogidos en los Derechos Fundamentales de nuestra Constitución.

Matizó las funciones que debe de realizar la Inspección de Trabajo ante denuncias por acoso, estableciendo si fuera necesario no solo medidas preventivas, si no la aplicación de medidas coercitivas y sanciones.

Otro problema jurídico que planteó, son la **indemnizaciones** tasadas que establece el Estatuto de los Trabajadores, y que hoy por hoy, está dando diferentes criterios jurisprudenciales, como alguna reciente sentencia que, al entender de muchos profesionales, es incongruente y no ajustada a derecho, pues vuelve a cambiar lo que hasta ahora parecía ya consensuado, al no permitir que un trabajador que solicita la resolución de su contrato de trabajo por el Art. 50.2, pueda a su vez pedir una indemnización por daños y perjuicios, cuando ha habido acoso psicológico.

Otro problema que señaló es que aún existiendo sentencias a favor que estiman la demanda del trabajador, indicando que efectivamente ha existido y/o se ha dado el acoso laboral, la valoración pecuniaria que realizan los jueces por los daños, es tan pequeña que realmente no consiguen el efecto disuasorio hacia el acosador.

**Cuarta Ponencia:** la realizó D. Tomás Pereda Riaza, Director de Desarrollo de RRHH de Iberdrola.

Su ponencia se centró bajo el aspecto de la **humanización de los espacios de trabajo**, que se está perdiendo entre tanto desarrollo tecnológico y productividad. Entiende que el trabajador como ser humano, no puede perder esta faceta, hay que tutelar los valores de los trabajadores e integrar la calidad de la persona en los aspectos productivos y de organización empresarial.

Realizó una crítica a "*la cultura de la prisa*", y se centro en la búsqueda del **equilibrio social en el trabajo**, con cambio de relaciones laborales, excesiva mercantilización, evolución tecnológica, cambios en los modos de contactar y relacionarse con otros trabajadores con la utilización de los correos electrónicos e Internet.

Resumiendo que el departamento de RRHH en los aspectos psicosociales y de acoso laboral, ha de elaborar junto con los representantes de los trabajadores, un **Código de Conducta**, que sea conocido por todos, donde se verifiquen conductas y pautas y se controle efectivamente, sin perder de vista la organización empresarial, los sistemas de trabajo y la ética.

La clausura de las jornadas fue realizada por el Ilmo. Sr. D. Javier Vallejo Santamaría, Director General de Trabajo de la Comunidad de Madrid, que tras agradecer la asistencia al público presente, así como la colaboración realizada por Apadema y su equipo en la organización de las jornadas, dio unos datos estadísticos sobre acoso, que ha elaborado el IRSST, en el departamento específicamente creado y del que habló en la inauguración el Excmo. Sr. Güemes, Consejero de Empleo y Mujer.

En concreto indicó que 92 personas han acudido a este departamento para realizar denuncias de acoso laboral, de las cuales 72 son mujeres y 20 hombres.

- Dentro de las Administraciones Públicas, 23 son mujeres y 8 hombres.
- Por actividad, 90 trabajadores del sector servicios y 2 trabajadores del sector textil

Duraciones de bajas médicas:

- de 1 a 6 meses 24 trabajadores

- De 7 a 12 meses 20 trabajadores
- De 13 a 18 meses 09 trabajadores
- Mas de 18 meses 04 trabajadores
- Sin baja médica 35 trabajadores

Y por último respecto a qué especialidad médica han acudido, el 95% de los trabajadores al médico de familia de la seguridad social, el 40% han derivado en el psicólogo, el 55% en psiquiatra, el 50% ha acudido a solicitar consejo a un abogado o graduado social, y el 35% ha acudido directamente al servicio de prevención de la empresa.

Como conclusiones a estas jornadas realmente interesantes e intensas, podemos destacar la **dificultad que existe en la actualidad para especificar y definir el término de acoso laboral o psicológico**, sin entrar en definiciones específicas con terminologías inglesas, debiéndonos basar en la mayor parte en definiciones más psicológicas que jurídicas.

La **dificultad por parte de la víctima** de entender que está sufriendo acoso, y una vez que el daño está hecho, la **dificultad de establecer sistemas de control** por parte de la empresa, el Estado, la Inspección de Trabajo, o la Tutela de los Tribunales, sobre todo en la valoración de la prueba que son "hechos indiciarios" y subjetivos.

Que los **servicios de prevención** se hagan cargo de la realidad y junto con la empresa y los representantes de los trabajadores, realizar en la evaluación de riesgos, evaluaciones psicosociales.

Que la empresa junto con los representantes de los trabajadores, establezcan **códigos de conducta** y el control de los mismos.

Que exista un verdadero **poder coercitivo en las actuaciones de la Inspección**, en las sanciones que impongan los Tribunales, tanto hacia el resarcimiento del daño de la víctima, como hacia las sanciones por incumplimiento y vulneración de Derechos Fundamentales.

La Administración y en concreto la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Empleo y Mujer y de la acción directa del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, han tomado conciencia de que el acoso laboral o psicológico existe, se está produciendo, y está llevando campañas activas para la información y formación de trabajadores, empresas y profesionales, con el fin de evitar estas conductas, así como de realizar estudios concretos en esta materia, poniendo en marcha diferentes publicaciones (guías, artículos, estadísticas, que pueden consultarse en la página web de la Comunidad, [www.madrid.org](http://www.madrid.org), o bien en la Consejería de Empleo y Mujer, o en el IRSST de Madrid.