

24.05.07

Diario Expansión

42 | Expansión, jueves 24 de mayo de 2007

ECONOMÍA

OPINIÓN

Europa regula el acoso laboral

Antonio Sánchez-Cervera Director General Prevenlex
Sergio Gómez Sanz Abogado Prevenlex

Los Interlocutores sociales europeos (CES, BUSINESSEUROPE, CEEP y UEAPME) han firmado en Bruselas (26.04.07) un Acuerdo Marco sobre el acoso y la violencia en el trabajo. Este acuerdo está enfocado a prevenir y si es el caso, gestionar las situaciones de vejaciones, acoso sexual y violencia psíquica en el lugar de trabajo. Las empresas establecidas en Europa deberán adoptar una política de tolerancia cero para los citados comportamientos y deberán instaurar procedimientos para enfrentarse a ellos.

La normativa establece expresamente que los trabajadores tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales de naturaleza sexual. Asimismo, nuestra Constitución afirma que todos los ciudadanos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (...)

Este importante acuerdo europeo condena toda forma de acoso y violencia y recuerda la obligación que recae sobre el empresario de proteger a sus trabajadores contra este tipo de situaciones y de dar formación específica respecto al *mobbing* a todos los trabajadores de la empresa en un periodo de 3 años.

Las empresas deberán aplicar un procedimiento que garantice una correcta gestión, pudiendo ser una primera etapa la intervención de una persona o equipo que disponga de la confianza tanto de la Dirección como de los trabajadores. A tal efecto, dicho equipo de mediadores o Comité de riesgos psicosociales será el encargado de analizar, valorar y gestionar de manera independiente las posibles situaciones de acoso laboral como paso previo a la denuncia ante la Inspección de Trabajo o a los Representantes legales de los trabajadores.

El empresario debe proteger a sus trabajadores contra el acoso laboral

Las demandas y quejas deberán ser tratadas de manera inmediata, dando lugar a una investigación. Para ello se deberá respetar los principios de dignidad, de confidencialidad, de imparcialidad y de equidad. Las medidas a adoptar respecto del agresor pueden ser desde una sanción disciplinaria hasta el despido, mientras que la víctima deberá recibir ayuda para la integración si se estima necesario.

Téngase en cuenta, además, que a partir de una sentencia dictada por el Tribunal Supremo el 17 de mayo de 2006, se ha abierto la vía de la doble indemnización por despido a favor del trabajador en los casos de existir daños morales y psicológicos derivados de una situación de posible acoso (la propia de la extinción del contrato y la específica de vulneración de un derecho fundamental de la Constitución. En tal sentido, la Ley de Igualdad amplía las posibilidades de los supuestos de vulneración de derechos fundamentales.

Por todo ello, las empresas requerirán el asesoramiento especializado para la elaboración de protocolos o Códigos Internos de Buenas Prácticas, en los cuales se recoja la política empresarial de prevención en materia psicosocial y los procedimientos de actuación ante los posibles problemas de violencia o acoso laboral.

La formación en materia de riesgos psicosociales al objeto de identificar y evitar situaciones de acoso sexual o violencia psíquica deviene imprescindible tanto para la cadena de mando (Alta Dirección, Jefes, Directores, Responsables, etc.), como para el resto de trabajadores y sus representantes legales. Dicha formación acreditada de sensibilización y conocimiento deberá ser convenientemente registrada.

Dicho acuerdo sobre el acoso y la violencia en el trabajo será aplicable en todos los estados miembros de la Unión Europea, lo que marcará una nueva etapa en el tratamiento de los riesgos psicosociales y en especial en el ámbito de la responsabilidad empresarial en el ámbito de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.