

LA GESION DEL MOBBING EN LA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES.

El acoso laboral o “mobbing” no ha tenido una regulación específica en el ordenamiento jurídico por ser un concepto relativamente reciente, si bien, los Tribunales ya se han pronunciado y se ha establecido una definición legal reconocida por la jurisprudencia y que viene a considerarse como un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual, el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de ignorarla; y también como el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con el cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos.

El acoso laboral o mobbing se produce dentro del marco de las relaciones personales en el trabajo y, por tanto, debe ir mas allá de las relaciones dentro de una empresa con su propio personal. Puesto que las situaciones de acoso derivan de las conductas de las personas, estas situaciones perfectamente puede darse entre trabajadores de distintas empresas que realizan sus trabajos en un mismo centro de trabajo.

El acoso laboral supone una conculcación del derecho de los trabajadores recogido en el número 3 del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Al acoso laboral se le consideró inicialmente como una infracción laboral fuera del ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en este sentido se pronunciaba la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en su criterio técnico 34/2003.

El concepto de acoso laboral ha evolucionado, dado que los tribunales venían considerando las bajas por este motivo como accidente de trabajo siempre y cuando existiera un nexo causal entre la enfermedad del trabajador (depresión, cuadros de ansiedad, etc...) y la situación de acoso laboral a que se hubiera visto sometido. Esto ha supuesto una revisión al concepto inicial y una deriva hacia la consideración del acoso laboral como un riesgo en el trabajo, como un riesgo psicosocial en el trabajo. En este sentido la Sentencia del Tribunal Constitucional 160/2007 que reconoce la aplicación del artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ante situaciones de riesgos psicosociales. Estos riesgos psicosociales derivan de la organización del trabajo y de las relaciones entre los trabajadores. Habida cuenta que el acoso laboral tiene origen en las relaciones interpersonales, deberemos concluir que el acoso

laboral esta dentro de la categoría de riesgos psicosociales. En este sentido el Criterio Técnico de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en su criterio técnico 69/2009.

Siendo un riesgo de origen laboral el empresario esta obligado a evitar este riesgo en aplicación de los principios de la acción preventiva recogidos en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Uno de los objetivos de la coordinación de actividades empresariales según lo dispuesto en el artículo 3 del Real Decreto 171/2004 es la aplicación coherente de los principios de la acción preventiva, por tanto, los empresarios estarán obligados a tener en cuenta las situaciones de acoso laboral en caso cuando concurren con otro en un centro de trabajo.

Hemos de concluir que el acoso laboral debe ser un riesgo objeto de la coordinación de actividades entre empresas.

La Inspección de Trabajo en su criterio técnico 69/2009 antes mencionado así lo expresa

“ El sujeto responsable de las obligaciones preventivas es el empresario en la relación laboral (art. 14.2 LPRL), pero en la legislación de riesgos laborales esta responsabilidad puede ser compartida por el empresario principal de la propia actividad (Art. 24.3 LPRL) o por otros empresarios presentes en el centro de trabajo con los que se debe coordinar las medidas adecuadas (Art. 24.1 LPRL y RD 171/2004 por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL en materia de coordinación de actividades empresariales) o por el empresario titular del centro de trabajo (Art. 24.2 LPRL).

Esta responsabilidad de otros sujetos es particularmente importante en aquellos casos en que los problemas de acoso y violencia surgen entre personas de distintas empresas o incluso entre personas externas pero que presten servicios con ellos.

En estos casos, las medidas necesarias para prevenir o intervenir ante situaciones de violencia y acoso deben ser adoptadas por varias empresas y todas ellas han de tener su parte de responsabilidad de conformidad con los preceptos antes mencionados”

El acoso laboral debe ser objeto de la coordinación de actividades empresariales pero su gestión presenta dificultades en la medida en que el acoso laboral no es un riesgo que se manifieste permanentemente como pueden ser otros riesgos que pueden ser causa de accidente de trabajo (caída de alturas, cortes, atropamientos, etc..), sino que depende de la conducta de las personas y de la interacción entre ellas y, por tanto, es imprevisible.

Ante esta situación de imprevisibilidad, para poder actuar es imprescindible reconocer las conductas que pueden dar lugar a acoso laboral y posteriormente su comunicación a la empresa, ya que la empresa no podrá actuar hasta no conocer la situación de conflicto, tanto sea de una forma indiciaria, como de una forma expresa.

La solución para dar cauce al conocimiento de la empresa de las situaciones de conflicto en las que concurren conductas indeseadas que pueden dar lugar a situaciones de acoso laboral, es la implantación en las empresas de un proceso de gestión del acoso laboral por el que se puedan establecer medidas correctoras para estas situaciones, que requerirá un proceso de información y formación a los trabajadores.

La implantación de estos protocolos de actuación en caso de acoso laboral, actualmente no está generalizado en las empresas, puesto que exige un grado de especialización del personal en materia de riesgos laborales y en la mayoría de los casos sólo queda al alcance de las grandes organizaciones.

Para este tipo de organizaciones pequeñas que no tienen un médico del trabajo, ni un técnico superior de prevención de riesgos laborales en la especialidad de ergonomía y psicología, ni, en la mayoría de los casos, representantes de los trabajadores, ni delegados de prevención, existen soluciones para la gestión de las situaciones de acoso laboral como canal alerta (www.canalalerta.com) desarrolladas por empresas especializadas.

Ante esta situación, en la que la mayoría de las empresas carecen de protocolos de actuación, parece poco operativo exigir a las empresas a las que se va a contratar que lo tengan implantado.

El problema puede tener solución práctica a través de la información. Las empresas en coordinación deberían ponerse de acuerdo en que hacer en caso de que en una empresa se detecte que un trabajador está siendo sometido a acoso laboral por los trabajadores de otra empresa.

El proceso debería iniciarse por la comunicación por el trabajador a su empresa de la existencia de una situación de acoso a su persona o a un compañero. El conocimiento de estas situaciones por parte de la empresa del trabajador acosado suele tener menos problemas dado que el acosador es un tercero y disminuyen enormemente las reticencias del trabajador de sacar a la luz el problema, en la medida que las posibles consecuencias negativas de su acción (represalias de compañeros, despidos, etc...) tienen menor o nula incidencia.

Una vez conocida la situación de acoso se procederá a la comunicación por parte de la empresa del trabajador acosado a la otra empresa de la situación de acoso.

La empresa a del acosador una vez conocida la situación de acoso deberá tomar las medidas para solucionar la situación de acoso.

En el caso de que nuestra empresa actúe como empresario titular o empresario principal las acciones a realizar para la coordinación de actividades empresariales para la prevención del acoso laboral dependerán de si en la empresa existe o no un protocolo de actuación para estos casos.

En caso de que exista un protocolo de actuación para la gestión del acoso laboral se estará a lo dispuesto en él. En todo caso se comunicará a la empresa en coordinación la existencia del protocolo y las actuaciones que han de realizar sus trabajadores en caso de que se vean sometidos a conductas intolerables.

En caso de que no exista protocolo de actuación se redactará unas instrucciones para que los trabajadores de la empresa en coordinación sepan que hacer en caso de situaciones de acoso, identificando en todo caso a la persona de la empresa titular o principal con la que se tienen que poner en contacto.

La gestión del acoso laboral en la coordinación de actividades empresariales es importante, ya que de su inexistencia se derivan para las empresas infracciones y responsabilidades

Se derivan infracciones administrativas y así lo establece el criterio técnico 69/2009 al considerar que la falta de intervención del empresario en un problema de acoso laboral puede ser una infracción grave o muy grave del artículo 12.16 o 13.10 respectivamente, ambos de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

Se derivan responsabilidades de índole civil dado que el acosado podrá pedir una indemnización de daños y perjuicios a la empresa en coordinación, puesto que el empresario es responsable de los actos de sus trabajadores de acuerdo con lo establecido en el artículo 1903 del código civil.

Especial atención hemos de poner al recargo de prestaciones de la seguridad social recogido en el artículo 123 del texto refundido de la LGSS (Real Decreto Legislativo 1/1994), por el cual el empresario es responsable de las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional, que podrán aumentarse entre un 30 % y un 50%, cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo.

La Jurisprudencia del Tribunal supremo manifiesta que es perfectamente posible que una actuación negligente o incorrecta del empresario principal cause daños o perjuicios al empleado de la contrata, e incluso que esa actuación sea la causa determinante del accidente laboral sufrido por éste. Es, por tanto, el hecho de la producción del accidente dentro de la esfera de la responsabilidad del empresario principal en materia de seguridad lo que determina en caso de incumplimiento la extensión a aquél de la responsabilidad en la reparación del daño causado, pues no se trata de un mecanismo de ampliación de la garantía en función de la contrata, sino de una responsabilidad que deriva de la obligación de seguridad del empresario para todos los que prestan servicios en un conjunto productivo que se encuentra bajo su control. Esta doctrina es perfectamente aplicable al caso del acoso laboral y un empresario principal puede ser condenado al pago del recargo de prestación si uno de sus operarios ejerce conductas indeseadas sobre un trabajador de una contrata y se produce un accidente laboral con causa en el

mobbing. También sería responsable el empresario principal en caso de que conociéndolo permitiese que una empresa en coordinación estuviera sometiendo a alguno de sus trabajadores a acoso laboral.

