

«En los próximos cuatro años aumentarán las denuncias por acoso y mal ambiente laboral»

Juan Ignacio Marcos Coordinador del Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación

IVIA
UGALDE



Afirma que en empresas e instituciones existe un «déficit en prevención de riesgos» a pesar de que cada vez hay «más sensibilidad judicial»

BILBAO. Desde que la economía ha entrado en el terreno de la recuperación, en los lugares de trabajo se respira un aire cada vez más «enrarecido». La contención que mantuvo «larvados» los conflictos durante la crisis parece haber llegado a su límite y el goteo de casos y sentencias por acoso y malas relaciones laborales no para de crecer. Ese nuevo fenómeno lo constata Juan Ignacio Marcos, abogado y coordinador del Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación. Avisa de que «en los próximos cuatro años» habrá un incremento «notable» de las denuncias de personas que ya no dudan en acudir a los tribunales al constatar la creciente «sensibilidad judicial».

– ¿Cómo está el ambiente de trabajo en Euskadi?

– Ha pasado épocas mejores. El ambiente de trabajo está crispado porque la salida de la crisis no está siendo homogénea para todos y la distribución de la riqueza está siendo totalmente desigual. Aparte de ello hay muchos conflictos relacionales entre las personas y con la organización que han estado larvados durante tiempo por la recesión. Pero en cuanto ha mejorado un poco el clima económico, se han incrementado las denuncias. La situación está peor que antes y nuestra opinión es que no se están abordando correctamente los conflictos.

– ¿Las últimas sentencias que han obligado a compensar con hasta 140.000 euros a trabajadores de Osakidetza, Tekniker o la UPV son casos puntuales?

– No. Son sólo la punta del iceberg. Están siendo casos de referencia, pero podemos prever que habrá muchísimos más. En los próximos cuatro años esperamos un aumento notable de denuncias por acoso y mal ambiente laboral. Que haya habido sentencias favorables a los trabajadores actúa de catalizador de esos problemas y es lo que está propiciando que mucha más gente esté haciendo consultas y reclamando.

– ¿Es más frecuente que ocurran estos conflictos en empresas o en instituciones?



Juan Ignacio Marcos, en la sede del Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación, en Bilbao. :: PEDRO URRESTI

– Estadísticamente en las administraciones públicas se da más, sobre todo cuanto más flexible es la relación y menos jerarquizada y organizada está. Ocurre en sitios como las ONG, universidades, sanidad... Y estamos observando que las instituciones, que deberían servir de ejemplo, no lo están siendo.

– ¿A qué obliga la ley?

– La ley es muy clara. Lo que dice es que la empresa o la Administración pública garantizarán la seguridad y salud de sus trabajadores y adoptarán todas las medidas eficaces, pero esto no se está haciendo. Existe un déficit de prevención y la inmensa mayoría sólo está reaccionando ante los problemas. Las últimas sentencias, sin embargo, concluyen que si no lo

ha previsto, es responsable.

– ¿Qué evitaría la proliferación de estas situaciones de acoso o de mala relación que derivan en trastornos psicológicos para los trabajadores?

– El gran instrumento del que nos dota la ley, que es una directiva comunitaria imperativa desde el año 1995, es que existe una obligación de hacer una evaluación de riesgos psicosociales y estudiar las situaciones que se dan en el trabajo. Y que esto tiene que ser reevaluado cada vez que un trabajador vaya a otro puesto. Si no tenemos un mapa de cuál es la situación previa, difícilmente vamos a poder evitar los conflictos, sólo reaccionar una vez ocurran. Esto es lo que estamos intentando hacer ver a las empresas.

– ¿Entonces lo que pasa es que hay cierta dejadez o antes tampoco se han hecho bien las cosas?

– Una encuesta europea señala que sólo el 16% de las empresas tiene la evaluación de riesgos psicosociales. Por lo tanto, no es un incumplimiento que se vea solo aquí. Es un problema generalizado. Aunque es algo necesario, todavía no ha calado. Está en mantillas. A ello hay que sumarle que la Inspección de Trabajo solamente está actuando con la petición de que se realice este estudio, pero no está sancionando por el incumplimiento. Y esto habría que tomárselo mucho más en serio.

– ¿Y qué está haciendo el Observatorio al respecto?

– Tenemos tres grandes iniciativas.

En primer lugar, estamos creando o buscando proporcionar un nuevo protocolo único para todos los riesgos psicosociales, y así dejarnos de diferenciaciones entre si es acoso, estrés o conflictos laborales. Que cada vez que surja un problema relacionado con la organización haya una puerta de entrada única. También estamos en conversaciones avanzadas con la Universidad de Deusto para montar juntos un aula de formación permanente para altos directivos. Se trata de prepararles de forma práctica en el abordaje de los conflictos laborales, su solución y evitación. Asimismo, queremos hacer un máster en riesgos psicosociales, que no existe en toda España.

El factor diferencial

– ¿A qué obedece la mayor sensibilidad que están mostrando los jueces en el País Vasco?

– El Observatorio es un foro de discusión y las personas que lo componen están dentro de nuestro mundo jurídico y son en gran medida los decisores en estas materias. Están mucho más sensibilizados porque hemos llegado al convencimiento de cuáles son las soluciones si se dan los problemas. Y lógicamente esta filosofía se va extendiendo y es lo que ha permitido que Euskadi tenga ya tres sentencias firmes –una contra la UPV y dos contra Osakidetza– y únicas en toda España.

– ¿Eso explica que Euskadi sea la co-

El foro nacido en 2002 que estudia las relaciones laborales

En 2002 empezó a hablarse por primera vez de «acoso». «Se le puso nombre a un fenómeno tan viejo como el mundo», recuerda Juan Ignacio Marcos. Fue ese año cuando surgió el Observatorio Vasco sobre Acoso y Discriminación, con la misión de



«estudiar, informar, formar y tratar de dar solución» a los conflictos que surgen en las relaciones laborales.

Apoiado por el Gobierno vasco y acogido en el Consejo Vasco de la Abogacía, el Observatorio realiza una labor investigadora. Reúne a una veintena de personas en un foro de discusión

(sin responsabilidad jurídica) en el que se abordan las situaciones que afectan a los trabajadores. Su alcance va más allá

de Euskadi. «Tenemos repercusión en toda España y Latinoamérica y estamos en contacto con instituciones europeas», señala Marcos, su coordinador.

El Observatorio se ha convertido en lugar de consulta y ha elaborado un libro que es «el manual de referencia en español»: «El acoso laboral, mobbing, en los lugares de trabajo: comprender para intervenir». Este año han publicado otro ejemplar en el que abordan el «acoso penal en todas sus ramificaciones».