

Manuel Velázquez

Jefe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia

# **EL PAPEL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO ANTE LOS PROTOCOLOS DE ACOSO**

# Las competencias de la Inspección de Trabajo ante el acoso laboral

- **Control y Vigilancia de la legislación social**
  - **De la legislación laboral:** la protección del derecho a la consideración debida a la dignidad y el derecho a la igualdad de trato y no discriminación
  - **De la legislación de prevención de riesgos laborales:** la prevención y protección frente a los riesgos psicosociales
- **Asesoramiento a la Seguridad Social**
  - Informe para determinar si las enfermedades psíquicas constituyen accidente laboral
- **La mediación en los conflictos laborales**
  - Siempre que cuente con la aceptación de todas las partes
  - Se desarrolla normalmente junto con otras funciones o también de forma aislada y separada por petición de una de las partes

# Problemas de la función de control y vigilancia de la legislación sobre acoso

- La legislación es débil, se aplican normas generales y todavía hay problemas de indefinición
  - Sobre el concepto de acoso
  - Sobre qué son los riesgos psicosociales
  - Sobre el procedimiento de gestión de conflictos
- Criterios técnicos de la Inspección de Trabajo
  - Criterio Técnico 69/2009 sobre violencia y acoso
  - Criterio Técnico 87/2011 sobre riesgo de atraco
  - Guía de la ITSS sobre riesgos psicosociales (2012)

# Indefinición sobre el concepto de acoso laboral

- La Constitución reconoce el derecho a la integridad moral
- La Ley describe el acoso sexual y el acoso discriminatorio, pero no el acoso moral en general. En cambio, sí reconoce el derecho a un trato digno
- Persisten algunos problemas en algunas sentencias:
  - Se considera el acoso como una mera falta de respeto verbal
    - El acoso comprende otras conductas hostiles relativas a las condiciones de trabajo: ocupación, funciones, salarios, jornada, etc.
  - La persistencia o permanencia en la conducta de acoso
    - Algunas sentencias fijan de forma mecánica los plazos de Leymann de seis meses y una vez por semana
  - La aplicación de la doctrina del acoso (reiteración) a los actos que por sí mismos ya vulneran la consideración debida a la dignidad
    - Supone de hecho un retroceso en la tutela de los derechos laborales

# Sobre los riesgos psicosociales

- La legislación solo hace un reconocimiento general de los riesgos psicosociales (disciplina preventiva)
- Su verdadero alcance no es aún comprendido por muchas sentencias de los tribunales: lo limitan a algunos sectores, al trato con clientes, etc.
- Ha sido muy importante para la prevención la sentencia del Tribunal Constitucional 160/2007
- El acoso moral es una de las posibles consecuencias de la exposición a factores de riesgo psicosocial
  - La gestión de los riesgos psicosociales supone la prevención del estrés y la violencia (dentro de este concepto se encuentra la violencia psicológica y el acoso)

# Sobre los procedimientos de gestión de conflictos de acoso

- **Se establece como mera recomendación**
  - Directrices de la OIT sobre Violencia en el Trabajo
  - Acuerdo Europeo sobre Violencia y Acoso
- **Art. 48.1. de la Ley de Igualdad Efectiva**
  - Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el *ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO* y *arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.*
  - Es de aplicación a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño y condición, algo que no resulta siempre factible

# El papel del Inspector como vigilante de la Ley

- Hacer cumplir la Ley a las empresas
  - El Inspector no debe sustituir a la empresa como ejecutor de la Ley: la evaluación de riesgos, la intervención ante el acoso, etc., solo deben ser hechas por la empresa o a su costa
- Instrumentos de los que dispone el Inspector ante un problema de acoso:
  - El requerimiento a la empresa
  - El inicio del procedimiento administrativo sancionador
  - La mediación en los conflictos laborales

# El requerimiento a la empresa sobre riesgos psicosociales

- Para que realice la evaluación de riesgos psicosociales o revise la evaluación ya hecha
- El origen de los conflictos de acoso puede ser:
  - Factores objetivos: conflictos de rol, carga de trabajo, comunicación, falta de apoyo, cambios, etc.
  - Factores subjetivos: derivados de la experiencia profesional, la personalidad o las relaciones privadas externas
- La mediación y resolución de los conflictos, sobre todo a pequeña escala, es la forma habitual de gestionar los riesgos psicosociales en la empresa
  - Esta es la tarea habitual de los mandos intermedios y deben adquirir formación para ello



# El requerimiento a la empresa sobre procedimientos de conflicto

- En los casos de acoso sexual o por razón de sexo se debe requerir el cumplimiento del Art. 48 de la Ley de Igualdad
  - Debe establecerse un procedimiento de gestión de las quejas y resolverlo
- En los demás casos no hay una norma precisa, pero la empresa debe adoptar todas las medidas preventivas que procedan ante un riesgo para la salud de los trabajadores (Art. 14 LPRL)
  - La empresa debe determinar cuáles son estas medidas, entre ellas puede estar el procedimiento de gestión de conflictos u otra medida similar

# El inicio del procedimiento administrativo sancionador

- El Inspector suele tener la opción de solo requerir o de requerir e iniciar el procedimiento sancionador. Esto ocurre cuando:
  - El Inspector constata que ha habido una conducta de acoso de la empresa o su representante. **Es una infracción laboral de resultado (la lesión de un derecho)**
  - El Inspector constata que la empresa no ha tomado ninguna medida dirigida a prevenir y proteger a los trabajadores afectados por riesgos psicosociales una vez que estos se han puesto de manifiesto. **Es una infracción por falta de medidas preventivas (riesgo para la salud)**

# La mediación del Inspector

- Siempre que haya aceptación de las partes
- Razones por las que se prefiere mediar:
  - Contribuye mejor a la solución del problema y a la satisfacción del interés de las partes que una sanción administrativa
  - La inmediatez, en cuanto pone fin del conflicto. La sanción siempre conlleva la apertura de un procedimiento de larga duración ante la administración y los tribunales cuyo resultado final es incierto
  - En algunos supuestos no es posible la sanción administrativa: administraciones públicas, etc.

# Cuándo no es conveniente mediar en los conflictos de acoso

- Cuando la víctima solo pretende que se extienda la acción punitiva frente a la empresa u obtener una reparación de daños y perjuicios causados.
- Cuando la conducta de acoso ya no está vigente, bien porque la relación laboral ha finalizado, el presunto acosador se ha marchado, etc.
- No se vislumbra que pueda haber salidas negociadas y pactadas entre las partes, estas resultan contraproducentes para la víctima o la víctima no está en condiciones de negociar

# Cuando es más posible o conveniente mediar

- Si la presunta situación de acoso persiste y el trabajador desea permanecer en la empresa
- Si ambas partes muestran su acuerdo e interés sobre una posible salida al conflicto mediante la extinción del contrato laboral
- Si no hay suficiente claridad en que los hechos supongan una conducta de acoso
- Si el conflicto que se plantea no está dentro de lo que se considera acoso

# Objetivos de la mediación

- Buscar una medida que favorezca **la permanencia** del trabajador en la empresa
  - Traslado a otro puesto, a otro centro, cambio de turno, etc.
  - La medida tiene que ser sostenible y congruente con otras medidas preventivas psicosociales para evitar que la situación se reproduzca
- Buscar una medida que facilite **la salida** del trabajador de la empresa (en estos casos, la conducta de acoso suele perseguir que el trabajador abandone la empresa sin ser indemnizado)
  - Acuerdo sobre la indemnización

# Problemas en la mediación del Inspector

- Ha de ser **subsidiaria** a las acciones internas de la empresa que buscan una solución al conflicto, especialmente en la gran empresa
- Se necesita el **apoyo de los técnicos** de las entidades públicas de prevención en algunas ocasiones (hacer una “comediación”)
  - Para el seguimiento de las medidas requeridas
  - Para vigilar la sostenibilidad de los acordado con medidas preventivas
- Depende de la **disponibilidad personal** de cada Inspector para mediar

# El contexto de la mediación

- **Mediación en la empresa**
  - Protocolos de gestión de conflictos: no siempre hay
  - Mediación de los servicios de prevención o de expertos externos: no siempre están disponibles
- **Mediación pública**
  - Ante la Autoridad laboral o Juzgados de lo Social: es una conciliación puramente formal
  - En los sistemas de mediación en conflictos laborales colectivos (como el PRECO): solo hubo una experiencia temporal con el Juzgado de lo Social nº3 de Bilbao
  - Mediación de las entidades de prevención: solo hay un sistema establecido en la Comunidad de Madrid
  - Mediación de la Inspección de Trabajo: con las denuncias



# El ámbito de las mediaciones

- **Condiciones para la mediación de conflictos en la empresa**
  - Que la dirección de la empresa no esté implicada
  - Es más factible en grandes empresas y administraciones públicas. No suele serlo en las empresas de menos de 50 trabajadores
- **Condiciones para la mediación pública**
  - Debe ser subsidiaria de la anterior
  - Suele darse en empresas pequeñas y en casos en los que la dirección de la empresa está implicada

# Mejorar la mediación privada

- Que se implanten protocolos o procedimientos en todas las empresas de más de 50 trabajadores
  - Mediante acuerdos colectivos a nivel sectorial o mejor aún en cada empresa. Se puede promocionar estos acuerdos por las administraciones y agentes sociales
  - Su presencia debería formar parte (por ley) del contenido mínimo de la negociación colectiva
  - El Observatorio Vasco ha elaborado un Manual y Guía sobre protocolos de acoso
- Que exista una red de expertos mediadores
  - Acreditación de expertos mediadores (hay una experiencia en GB)

# Mejorar la mediación pública: alternativas

- Que las autoridades laborales amplíen los actuales servicios de conciliación para tratar esta materia
- Ampliar los procedimientos de intermediación en conflictos laborales a los conflictos por acoso
- Crear por acuerdo un mecanismo público de mediación y comediación formado por técnicos de prevención e inspectores de trabajo
  - Se utilizan recursos ya existentes
  - Se garantizaría la mediación cuando se solicite por las partes
  - Permitiría una investigación sobre el terreno de los hechos

# Gracias por su atención

Donostia – San Sebastián 28 de junio de 2013