

**LA JUSTICIA NO PERDONA LA PASIVIDAD DEL EMPRESARIO ANTE EL ACOSO LABORAL**

Evitar que se produzca el acoso laboral entra ya dentro de las obligaciones del empresario sobre la prevención de riesgos. Y debe hacerse de forma activa, ya que la justicia castiga cualquier atisbo de pasividad de las compañías ante el mobbing.

Así lo ha entendido el TSJ de Galicia y el de Cataluña en dos sentencias.

El TSJ de Galicia estima que la conducta de un jefe de departamento y de la empresa (al no sancionar al mismo) hacia una de sus empleadas fue constitutiva de acoso en el trabajo y vulneradora de los derechos fundamentales a la integridad física y moral y del derecho al honor, por lo que ordena el cese inmediato de tal comportamiento y de la reposición de la situación al momento anterior a producirse el acoso moral.

Además condena al jefe a que indemnice a la empleada con 6000 euros y a la empresa que haga lo propio con una indemnización de 1200 euros. A pesar de que su conducta fue "impecable", pero no lo suficientemente activa.

El TSJ de Galicia resume: "La conducta hostigadora se prolongó en el tiempo e incidió en el deterioro de salud de la empleada. Prueba de ello es que sufrió dos procesos de incapacidad temporal, declarados como accidentes de trabajo. Reincorporada de la

segunda baja siguió intentando machacarla, término algo coloquial, pero caracterizador".

Además la situación era conocedora por la empresa ya que la trabajadora dirigió un escrito a la empresa poniendo de manifiesto su intención de reincorporarse, comunicando al jefe de personal los hechos que dieron lugar a la baja, a fin de que se adoptaran las medidas pertinentes.

De hecho el jefe de personal le entregó una carta en la que le recordaba la existencia de un procedimiento a través de la Comisión Instructora de Tratamiento de situaciones de acoso, poniéndose a su disposición para lograr una pronta solución, y le devolvió a dirigir una misiva ofreciéndole un cambio en el área de trabajo, manteniendo la categoría y actividad.

Por todo esto el TSJ de Galicia explica:

La condena del demandado no nos plantea mayor dialéctica, pero no ocurre lo mismo con el comportamiento de la empresa. Consta que la empresa era conocedora de la situación. También que el jefe de personal acordó un cambio de puesto para la actora, con el que ésta no estuvo conforme". Y certifica que "hasta aquí el comportamiento de la empresa ha sido impecable".

Sin embargo, matiza "el acoso moral vertical hubiera merecido una respuesta sancionadora por parte de la empresa, constándole que la trabajadora estaba siendo acosada de forma permanente. De ahí

que establezcamos una responsabilidad a cargo de la empresa al no haber ejercido el procedimiento disciplinario contra el acosador, esto es, por su conducta omisiva y en cierto modo, permisiva con la situación.

El TSJ de Cataluña ha confirmado la condena a una empresa a pagar el máximo recargo sobre la prestación de Seguridad Social por incapacidad permanente de una trabajadora, el 40%, consecuencia de un acoso laboral.

Concluye: Hay una clara omisión de la obligación de salvaguarda de la salud laboral imputable al empresario que ha permanecido en actitud pasiva, y no sólo no ha adoptado las medidas oportunas para poner fin a esa situación, sino que ha avalado el comportamiento de sus mandos según ha tenido en cuenta la sentencia firme que extingue la relación laboral por considerar acreditada una situación de mobbing.

NUEVO CRITERIO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

El nuevo criterio técnico de la Inspección de Trabajo establece un nuevo juego de responsabilidades legales que, con efectos inmediatos, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social aplica a la hora de verificar las medidas que las compañías adoptan para prevenir el acoso laboral, así como sus pautas de actuación en caso de exista potencialmente una situación del citado acoso, estimando que puede existir una dualidad: un incumplimiento en materia laboral, y un incumplimiento en prevención de riesgos laborales, con unas sanciones de una cuantía muy superior.

Con la reciente doctrina de los tribunales así como el criterio de actuación de la Inspección de Trabajo, las empresas deberán tener un

actuación activa frente a situaciones de acoso laboral y sexual para no incurrir en actuaciones de responsabilidad como sanciones administrativas de una cuantía de hasta 819.780 euros, indemnizaciones adicionales por los daños y perjuicios, como recargos de prestaciones de Seguridad Social, que pueden suponer hasta el 40% de la prestación concedida.

Por tanto las empresas se obligan a adoptar políticas más activas; estableciendo políticas antimobbing como la evaluación e identificación de riesgos psicosociales, reconocimientos médicos que revisen la salud psíquica cuando se hayan detectado potenciales riesgos, encuestas de clima laboral, formación e información sobre los riesgos existentes, etc.

CONCLUSIÓN



Esperemos que en esta empresa, que está dilatando conscientemente en el tiempo el protocolo de acoso laboral para ningunear la representación sindical y, que algún día se volverá en su contra, se persiga de oficio y con vehemencia este tipo de actitudes, de todos los acosadores/as, y especialmente de aquéllos/as acosadores/as descendentes (por abuso de poder).

Éstos, que tiran la piedra y esconden la mano, que delegan la acción ejecutora del despido hacia el departamento de RR.HH., por una decisión personal suya cuando quieren que

algún empleado/a, que les incomoda, se le invite a irse del banco.

LOS ANGLICISMOS

En los últimos años se ha extendido en el mundo empresarial la estúpida idea de que utilizar anglicismos es sinónimo de cultura. ¿Qué diría Cervantes si levantara la cabeza?. Ya esta bien de tanto lenguaje único.

Benito XX era hasta hace unos meses, uno de los jefes de producto (product manager) con mayor futuro profesional de la prestigiosa empresa PGC. Conocido y admirado por sus dotes comerciales, sus habilidades tecnológicas y su entrega al trabajo, Benito XX no estaba del todo contento con su trabajo.

Había algo que no podía soportar : el abuso de los anglicismos que tenía que emplear para cumplir con la cultura corporativa de la compañía. Al principio hizo de tripas corazón y siguió, como el resto, tan desagradable costumbre. Pero una vez que aseguró su puesto, cambió su postura y empezaron los problemas. Benito XX fue despedido, según rezaba le comunicado publicado en la revista de la empresa (¿qué es eso de house organ?), "por haber cometido numerosas atrocidades lingüísticas en el desarrollo de su actividad laboral que perjudicaban la imagen y buen hacer de la empresa". Semejante tontería se expresaba en los siguientes términos:

"Este mal profesional se empeñó en utilizar la lengua española en su trabajo desoyendo las recomendaciones que, en sentido contrario, le hicieron sus compañeros y superiores. La primera escena de terror lingüístico la provocó el despido en septiembre, cuando ordenó a su secretaria que le encargara nuevas tarjetas de visita en las que

sustituyera el cargo de product panager por "jefe de producto". ¿Qué vulgar!. Borja XY, account manager (director de cuentas) de PGC le advirtió del error sin ser escuchado: " Siempre me extrañó su actitud, pero nunca creí que fuera a reaccionar con la violencia verbal con que se despacho después".

Un mes más tarde, en una presentación de diapositivas se mostraban rótulos en un perfecto español comentando las cifras en un discurso desprovisto de anglicismos.

Antonio HB general manager (director general, para los amigos), comenta horrorizado cómo Benito XX había traducido y manipulado el catálogo de la empresa: "Este sujeto se atrevió a sustituir todos los markets, targets y sponsors por mercados, objetivos y patrocinadores. Además cambió las palabras outsourcing, finances y transactions por subcontratas, finanzas y transacciones. ¡Algo absolutamente imperdonable!. No acabó su presentación porque fue reducido por el phone&door manager (o sea por el recepcionista) y por el security surveillance chief (ivigilante jurado!). PGC ha tenido que prescindir de los servicios de semejante amenaza pública...".

Leído lo leído, sólo nos queda exclamar. Viva san Benito XX, nuestro Quijote del siglo XXI!.

Emprendedores

AFILIATE A COMISIONES OBRERAS

Enlace de afiliación

VISITA NUESTRA PÁGINA (INTRANET)

Como siempre, estamos trabajando por y para vosotros/as.

Teléfono: 915919249 Fax: 915919250
Correo-e: MDB es Sección Sindical de CCOO