

Mejor prevenir las demandas por acoso

Incluir el acoso moral en el plan de prevención de riesgos laborales de la compañía permitirá, en caso de llegar a juicio, acreditar que se hizo todo lo necesario para evitar la situación.

Si es usted un empresario de los que cree que su compañía es un mundo armónico y sin fisuras, abra los ojos y revise sus esquemas. En caso contrario, cualquier día puede encontrarse con una demanda por acoso moral encima de la mesa con capacidad para destrozarse sus bolsillos y la imagen de su empresa. Durante el año pasado se plantearon al menos 150.000 demandas por este motivo. Y no se engañe. Las compañías objeto de estas acciones legales no estaban pobladas por seres sádicos y crueles. Eran empresas normales en las que un día surgió un problema que nadie supo cómo manejar.

Entre iguales o entre un jefe y un subordinado, el acoso moral es una situación de violencia psicológica extrema que se caracteriza por extenderse en el tiempo. No es la consecuencia de la presión de un directivo exigente ni es el resultado del exceso de trabajo. Y, como todo conflicto, puede y debe prevenirse. 'El empresario tiene el deber y la responsabilidad de no realizar ni tolerar situaciones de acoso moral en la empresa. Por ello tiene que dejar claro que esas formas de persecución no van a ser toleradas', explica Cecilia Lacarra, abogada del bufete Sagardoy.

Lacarra aconseja informar a la plantilla de que la política de la compañía en este ámbito va a ser de tolerancia cero, formar a los mandos intermedios sobre cómo detectar y actuar frente al conflicto y establecer cauces para que cualquier trabajador hostigado pueda denunciarlo en la empresa. Una vez planteado el problema, es imprescindible abrir una investigación interna sobre lo sucedido y adoptar medidas de protección hacia el acosado. 'Las medidas pueden comprender desde el traslado y separación del acosador y el acosado hasta la modificación del puesto de trabajo o el despido del acosador', señala la abogada de Sagardoy.

Otros expertos, como los del bufete Cuatrecasas, recomiendan objetivar al máximo aspectos como los traslados, horarios, salarios y competencias, de forma que toda decisión sobre un empleado tenga una base objetiva. Incluir el acoso moral en el plan de prevención de riesgos laborales de la compañía permitirá, en caso de llegar a juicio, acreditar que se hizo todo lo necesario para evitar la situación. Y una advertencia: ni se le ocurra sancionar al trabajador. Además de ser éticamente inaceptable, le pondrá contra las cuerdas si el tema va a los tribunales.

La primera consecuencia que puede recaer sobre la compañía si se produce un caso de acoso es que el trabajador acosado solicite la rescisión de su contrato basándose en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores (incumplimiento de los deberes del empresario) y exija una indemnización que equivale a la del despido improcedente.

Si la víctima acude a la Inspección de Trabajo, podría recaer sobre la empresa una sanción administrativa que puede ascender hasta 90.000 euros. Si, por el contrario, utiliza la vía penal para denunciar la situación, además de la responsabilidad directa del acosador, el administrador o representante legal de la compañía puede ser condenado por un delito contra los derechos de los trabajadores, castigado con penas de prisión. Otra posibilidad es que la demanda se tramite por el cauce de la tutela de derechos fundamentales o por la vía laboral, como accidente de trabajo. En ambos casos el empleado solicitará una indemnización por daños y perjuicios. Para que se haga una idea, una de las últimas sentencias sobre esta cuestión condenó a una empresa a pagar más de 130.000 euros.

Guía del empleado hostigado

Comunicarlo

Si por muchas medidas que adopte la empresa es usted un trabajador acosado, lo primero que debe hacer es denunciar la situación por los cauces fijados en la compañía. Si éstos no existen, acuda al servicio de prevención o a los sindicatos. Las pruebas son fundamentales: conserve cualquier carta, mensaje o señal de lo sucedido.

Ir a la inspección

Otra posibilidad es acudir a la Inspección de Trabajo para que medie en el conflicto o inicie un procedimiento sancionador que puede hacer pagar a la empresa entre 3.000 y 90.000 euros.

Dejar la empresa

El Estatuto de los Trabajadores permite al trabajador rescindir su contrato por cambio de las condiciones laborales o incumplimiento de los deberes del empresario. La indemnización equivale a la del despido improcedente. Si lleva mucho tiempo en la empresa puede interesarle.

Indemnización

Se puede acudir a los tribunales para reclamar la reposición de las condiciones de trabajo anteriores o la extinción del contrato. Es la ocasión para exigir una indemnización por daños y perjuicios tanto al acosador como a la empresa.

Vía penal

Interponer una querrela contra el acosador cuando el acoso pueda encuadrarse en un delito (lesiones, amenazas etc.) y contra la empresa por un delito contra los derechos de los trabajadores es otra opción.

Qué es y qué no es violencia psicológica

A golpe de sentencia. Así se está delimitando el concepto de acoso moral en España. A la espera de que se incluya su definición en la legislación laboral, no es por el momento un concepto claro. 'No toda tensión en el trabajo ni toda percepción subjetiva puede considerarse acoso moral', señala Cecilia Lacarra, del bufete Sagardoy. Los jueces exigen como premisa que objetivamente pueda acreditarse que existe una presión y que el empleado sienta esa presión como tal.

En ese sentido hay que demostrar que el trabajador ha sufrido un daño psíquico y eso sólo es posible a través de una prueba pericial médica. Otra característica es que la violencia psicológica debe llevarse a cabo en el entorno laboral. 'No obstante, se ha reconocido que la presión puede ser ejercida por clientes o por empresas a las que se prestan servicios', añade. El hostigamiento tiene que ser tendencioso, responder a un plan y mantenerse en el tiempo. Por ello una situación de violencia psicológica o verbal puntual nunca podrá ser acoso. Aislar, despreciar, tejer redes de calumnias, privar de tareas y de medios de trabajo, criticar y humillar reiteradamente, eso es acoso moral.

(Cinco Días)