



El mobbing como riesgo psicosocial en España. Necesidad de instaurar una cultura preventiva de empresa

El mobbing como riesgo psicosocial en España. Necesidad de instaurar una cultura preventiva de empresa

A pesar de que el "mobbing" es un fenómeno tan antiguo como el trabajo mismo, en la actualidad está considerado como un auténtico "riesgo emergente" debido al auge que está tomando en las empresas y a las consecuencias que puede tener en el afectado, tanto a nivel físico como a nivel psicológico.

VISITANOS SI QUIERES ESTAR INFORMADO

[SECCIÓN SINDICAL FRATERNIDAD MUPRESA](#)

Llama la atención las escasas sentencias españolas, dictadas en la jurisdicción laboral, que hacen referencia al fenómeno del "mobbing" como riesgo psicosocial y que mencionan expresamente los artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31 / 95 de 8 de Noviembre. El artículo 14 de la mencionada Ley, que regula el derecho a la protección frente a los riesgos laborales, establece, en su apartado 1, que "los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo" y, en su apartado 2, que "en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo". Por su parte, el artículo 15, que señala los principios de la acción preventiva, establece, en su apartado 1, nueve principios generales con arreglo a los cuales el empresario deberá aplicar las medidas preventivas.

A pesar de que el "mobbing" es un fenómeno tan antiguo como el trabajo mismo, en la actualidad está considerado como un auténtico "riesgo emergente" debido al auge que está tomando en las empresas y a las consecuencias que puede tener en el afectado, tanto a nivel físico como a nivel psicológico.

Por ello, la Unión Europea ya está tomando cartas en el asunto a través de sus Resoluciones y Recomendaciones entre las que cabe destacar, entre otras, la Resolución del Parlamento Europeo 2001/2339 (INI), Acta de 20 de Septiembre de 2001, en la que establece que el acoso moral en el trabajo "constituye un grave problema y es necesario prestarle mayor atención, reforzar las acciones destinadas a combatirlo e idear nuevas maneras de hacerle frente", efectuando una serie de llamamientos al Consejo, a la Comisión, a los Estados miembros, a las empresas y a los poderes públicos y, en general, a las instituciones comunitarias ante la creciente alarma social que el "mobbing" está generando.

Como propuestas desde el punto de vista prevencionista, sería conveniente que el empresario creara una auténtica "cultura preventiva de empresa", en el sentido de que:

- Se definiera, desde la Dirección, un código de "buenas prácticas", esto es, una política

de prevención en materia de riesgos psicosociales, con declaración de principios, compromisos y objetivos, reflejada por escrito y sancionada mediante firma de la propia Dirección, con entrega de una copia a los representantes de los trabajadores y fijación de un calendario de actuaciones;

- Que dicha política estuviera "integrada" en la organización, es decir, en cada uno de los niveles jerárquicos y constituyera un objetivo de la Dirección de importancia similar o mayor a otros objetivos de la empresa, dando aquella "ejemplo" mediante actuaciones que demostraran su implicación real;

- Se efectuara una evaluación de riesgos específicamente psicosociales (mobbing, stress, burn out, fatiga mental), con participación y consulta a todo el personal de la empresa, desde la Dirección al trabajador sin mando, con análisis de puestos de trabajo, de factores ambientales, del entorno organizativo, determinación de funciones y roles y margen de autonomía;

- Se constituyera un equipo, formado por representantes de todos los estamentos jerárquicos (dirección, mandos intermedios, operarios, técnicos de prevención y/o delegados de prevención) encargado de: a). velar por la implantación y arraigo de la mencionada política, b). efectuar un seguimiento y controles periódicos, c). comprobar el cumplimiento real de objetivos y metas, a fin de detectar posibles deficiencias, d). tomar medidas correctivas, en su caso, e). establecer mecanismos de "feed-back" o retroalimentación, a fin de conseguir una "mejora continua" en la empresa;

- Se establecieran canales de comunicación transversal con la finalidad de lograr una comunicación eficiente y eficaz en todas direcciones;

- Se designara, a todos los niveles jerárquicos, a una persona "de referencia" y de confianza, que recibiera, a nivel de seguridad y salud laboral, las quejas, opiniones o sugerencias de sus subordinados directos, para su transmisión directa a la Dirección;

- Se formara e informara a toda la plantilla, consultándoles y permitiendo su participación en todas las cuestiones relacionadas con la prevención, a través de charlas, folletos divulgativos y otros medios de comunicación;

- Se promoviera una auténtica política motivacional en los aspectos preventivos de seguridad y salud laboral, garantizando el respeto y el trato justo entre todos los trabajadores y eliminando toda posible competencia entre ellos;

- Se alentara, en su caso, a denunciar, y se garantizara seriedad, confidencialidad y anonimato así como la inexistencia de represalias empresariales contra la persona denunciante o los testigos;

- Se sancionara, con dureza, las conductas de "mobbing" mediante los cauces correspondientes.

M. Elena Torres Cambra Abogado

Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales con la especialidad de Ergonomía y Psicología Aplicada Auditor del SGPRL

<http://www.togas.biz/>