

Una experta advierte del 'riesgo emergente' del 'mobbing' y de la necesidad de instaurar una cultura preventiva

Unión General de Trabajadores (UGT) (España) - 01/04/2008

La auditora y técnico en Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociología, María Elena Torres considera que el 'mobbing' o acoso moral en el trabajo se ha convertido en un 'riesgo emergente' debido a los casos, cada vez más frecuentes, que se producen en las empresas, y ante lo que 'es necesario establecer una cultura preventiva'. Torres considera que este tipo de acoso en el ámbito laboral debe considerarse como 'un riesgo psicosocial más para el trabajador', debido a las consecuencias que puede tener en el afectado, tanto a nivel físico como a nivel psicológico. En su opinión, es muy llamativa la escasez de sentencias españolas, dictadas en la jurisdicción laboral, que hacen referencia al fenómeno del 'mobbing' precisamente como riesgo psicosocial y que mencionan expresamente los artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995. Según recuerda, el artículo 14 de esta Ley, que regula el derecho a la protección frente a los riesgos laborales, establece que 'los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo' y, 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'. La Unión Europea ya está 'tomando cartas en el asunto' a través de sus Resoluciones y Recomendaciones entre las que Torres destaca una Resolución de septiembre de 2001, en la que se 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'. MEDIDAS PREVENTIVAS Como propuestas desde el punto de vista de la prevención, esta experta considera conveniente que el empresario cree una auténtica 'cultura preventiva de empresa', es decir, 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. Además, es importante que dicha política estuviera 'integrada' en la organización, es decir, en cada uno de los niveles jerárquicos y constituya un objetivo de la dirección de importancia similar o mayor a otros objetivos de la empresa, dando 'ejemplo' mediante actuaciones que demuestren su implicación real. Torres cree necesaria también una evaluación de riesgos específicamente psicosociales, entre las que se deberían incluir el mobbing, el stress o la fatiga mental, con participación y consulta a todo el personal de la empresa, desde la dirección al trabajador sin mando, con análisis de los puestos de trabajo, los factores ambientales, el entorno organizativo, o los roles y el margen de autonomía. Asimismo, la experta recomienda la creación de un equipo formado por representantes de todos los estamentos jerárquicos (dirección, mandos intermedios, operarios, técnicos, etc.) encargado de velar por la implantación de estas políticas o que establezca mecanismos de 'feed-back' o retroalimentación, a fin de conseguir una 'mejora continua' en la empresa. 'Es importante formar e informar 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', recalca Torres. A su juicio, es fundamental promover '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'. Finalmente, Torres anima a 'denunciar garantizando al trabajador seriedad, confidencialidad y anonimato, así como la inexistencia de represalias empresariales contra la persona denunciante o los testigos' y a que se sancionen 'con dureza' las conductas de 'mobbing' mediante los cauces correspondientes.