

21.04.05

ACTUACIONES PREVIAS AL INICIO DE ACCIONES JURÍDICAS Y ADMINISTRATIVAS EN SUPUESTOS DE MOBBING

Cuando el trabajador/a detecta que está siendo víctima de acoso moral, es preciso que inmediatamente se ponga en contacto con aquellos profesionales que en sus distintas disciplinas pueden ayudarle, tanto a paliar los efectos como a neutralizar el acoso.

Si en el centro de trabajo existiese Comité de Seguridad y Salud, delegado o, a falta de éstos, a la Junta de Personal o Comité de Empresa, deberá poner en conocimiento de estos la situación de la que está siendo objeto.

Que las actuaciones de la representación legal de los trabajadores sean más o menos fructíferas dependerá del grado de formación de los mismos e incluso de su sensibilidad.

No obstante, como principio general, el Comité o delegado deberá iniciar un proceso de investigación de forma discreta y objetiva, ya que una publicidad de la denuncia del trabajador/a en esta fase podría abortar la actuación del Comité o disparar la conducta de acoso, lo que supondría un aumento del riesgo para la víctima.

Cuando el trabajador acosado decide iniciar acciones legales, con carácter previo debe informar a la dirección del centro, delegación territorial, de su situación.

Si consideramos que el empresario o director del centro es responsable del daño, con carácter previo al inicio de cualquier acción legal, el trabajador o trabajadora acosado deberá poner en conocimiento del empresario o director la situación en la que se encuentra.

Esta comunicación deberá formularse por escrito, debiendo el trabajador/a quedarse con una copia donde conste el recibí de la empresa, a los efectos de poder acreditar, en su caso, que el empresario o director tuvo conocimiento de los hechos y no actuó.

La redacción de este escrito debería estar dirigida por un profesional, dado que su contenido dependerá de la situación del trabajador/a, de la incidencia del acoso, del lugar que ocupe el acosador en el organigrama del centro, de las posibles complicidades, de la existencia o no de Comité o delegado de prevención, de la actitud que ante el acoso hayan adoptado éstos, etc. En fin, existen tantas variables que resulta absolutamente precisa una intervención

profesional y sindical adecuada, ya que de este escrito puede derivarse tanto la solución del problema como un empeoramiento del mismo.

El trabajador/ acosado/a deberá exigir a la dirección la admisión de la presencia de su asesor legal o sindical, para cualquier reunión, conversación o toma de decisión, en la que sea citado.

Este momento es especialmente peligroso, ya que la dirección puede optar por una decisión más fácil, que es intentar llegar a un acuerdo pactado más o menos ventajoso que ponga punto final al problema.

La participación del Comité o delegado en esta fase es de vital importancia, ya que si el problema ha sido estudiado e investigado por el mismo, la dirección va a tener mucho más difícil eludir su responsabilidad y, la conducta del acosador va a resultar más palmaria.

Vía Administrativa : La Inspección de Trabajo.

La actividad inspectora se inicia mediante la presentación de una denuncia ante el servicio administrativo.

La denuncia debe necesariamente contener:

- Datos de identificación personal del denunciante.
- Los hechos constitutivos del acoso moral.
- Datos cronológicos de la comisión de los mismos.
- Identificación de las personas consideradas como responsables o cómplices del acoso.
- Firma del denunciante.

Si es posible debería aportarse a la denuncia, carta de comunicación a la empresa denunciando el acoso, informe del Comité o delegado de prevención, informes médicos y/o psicológicos si se tienen, cualquier otra documentación que permita al inspector un conocimiento lo más preciso posible de la situación que el trabajador o trabajadora soporta en el centro de trabajo.

Un saludo, Carmen