

Mantener a un funcionario desocupado será acoso laboral

El Gobierno aprueba un reglamento para regular el 'mobbing' en la Administración

M. R. S. / J. P. - Madrid - 04/06/2011

Mantener a un funcionario sin trabajo u ordenarle tareas inútiles será considerado acoso laboral. Igual que reprenderle reiteradamente delante de otras personas, difundir rumores falsos sobre su profesionalidad o vida privada y tomar represalias si ha protestado por la organización del trabajo. Así lo establece una resolución del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública que regula el acoso o *mobbing* en la función pública y que fue publicada el pasado miércoles en el *Boletín Oficial del Estado*.

La resolución, firmada por la secretaria de Estado de la Función Pública, Consuelo Rumí, distingue entre acoso y violencia psicológica y establece un protocolo detallado para actuar en caso de conflicto. Se considera acoso, además de los supuestos citados, "dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan". Por el contrario, no es acoso "la modificación sustancial de las condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legal", así como las "conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores", las "presiones para aumentar la jornada" y las "ofensas puntuales dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos".

Para que la Administración acepte que ha existido acoso el comportamiento grosero y discriminatorio tiene que ir dirigido siempre contra el mismo empleado y ser "permanente y prolongado". El acosador será sancionado por falta muy grave o derivado a los tribunales. La víctima retomará sus funciones y quienes hayan actuado como testigos no sufrirán represalias. El protocolo considera que el hostigamiento que sea considerado "violencia psicológica" en lugar de acoso tendrá "la sanción que corresponda", de menor gravedad en cualquier caso que el acoso.

Esta resolución concede un plazo de dos meses a partir de su publicación en el *Boletín Oficial del Estado* para que la Administración incluya un impreso de denuncia en la intranet de los departamentos y nombre al especialista de personal que iniciará el proceso tras la denuncia. La normativa introduce otra novedad: los empleados con conocimiento de algún supuesto de acoso tienen la obligación de denunciarlo ante la dirección aunque no les afecte.

Sindicatos y expertos en salud laboral se felicitan por la aprobación del protocolo, aunque les hubiera gustado que fuese más "audaz" con los intereses de la víctima, ya que exige que la hostilidad se produzca una y otra vez antes de poder denunciar el acoso. Y también critican que el proceso esté tan burocratizado y haya que dar tantos pasos que finalmente desanime a la víctima. Pero era una necesidad imperiosa, argumentan. "La carencia era clara. El propio Gobierno estaba incumpliendo la ley porque no tenía un protocolo de actuación ante casos de violencia laboral ni tampoco un sistema de prevención de riesgos psicosociales, tal y como marca la ley de prevención de riesgos laborales (de 1995)", razona Marisa Rufino, secretaria de Salud Laboral de UGT.

Según los expertos, la violencia laboral -acoso, agresiones verbales, acoso sexual...- es uno de los problemas laborales emergentes, y más en época de crisis, donde las relaciones pueden enrarecerse más de lo habitual. "Es un tema sensible, no solo para la salud laboral. También afecta a la productividad", comenta Fernando Benavides, Director del Centro de Investigación en Salud Laboral en la Universitat Pompeu Fabra (Barcelona).

No se han desglosado los datos por empresas públicas o privadas, pero se calcula que alrededor del 6% de los trabajadores sufre algún tipo de violencia laboral, según la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Los sectores más afectados son la sanidad, el trabajo social y la educación, según cálculos de la Agencia Europea de Seguridad y Salud.

Gobierno y sindicatos llevaban tres años negociando un protocolo de actuación ante el acoso laboral en la administración general del Estado. Ahora, tras la firma, fuentes sindicales explican que el plan tiene muchas carencias y confían en que el documento sea solo "un acuerdo de mínimos".

Protocolo de la denuncia

- **Rellenar** el impreso disponible en la intranet. Remitirlo al servicio de prevención de riesgos laborales y a la inspección.

- **El inspector** podrá pedir el asesoramiento de los expertos en relaciones laborales, y emitir un informe previo con entrevistas y declaración de testigos. Como precaución, podrá cambiar de departamento al acusador o al acusado, o

a ambos. Para el trámite del informe inicial dispone de un máximo de diez días.

- **A partir de** ese momento se podrá nombrar a un mediador aceptado por las dos partes en litigio para buscar un acuerdo. Si no lo logra se nombrará un "comité asesor para situaciones de acoso", que elaborará un segundo informe contando con la participación obligatoria de las personas que determine. Para esta segunda valoración dispone de 15 días.

- **La decisión** final la adoptará el responsable de recursos humanos, también en un plazo de dos semanas. Si se aprecia una conducta especialmente dolosa por parte del acosador se considerará delito y seguirá la vía ordinaria en los tribunales. En caso contrario, se sancionará al acosador con expediente disciplinario por falta muy grave. Se garantizará que no se adopten represalias contra los testigos y se penalizarán las denuncias falsas.