



INAUGURACIÓN DE LA JORNADA DEL OBSERVATORIO VASCO SOBRE EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN

“La realidad del acoso en el Ámbito Judicial”

**(Colegio de la Abogacía de Bizkaia – Bilbao)
24-05-2019**

Juan Ignacio Marcos, coordinador del Observatorio, Carlos Fuentenebro, decano del Colegio de la Abogacía de Bizkaia. Señoras y señores buenos días a todos.

Es para mí un gran placer encontrarme un año más entre ustedes.

Siempre acepto gustosa su invitación para participar en las jornadas que organizan. Es el tercer año de Legislatura y es la tercera vez que me encuentro con todas y todos ustedes.

Los temas que propone para reflexionar, el Observatorio Vasco sobre el Acoso y la Discriminación, siempre resultan oportunos y de gran interés.

Aparte de la importante actividad ordinaria que desarrolla el Observatorio estas Jornadas constituyen un buen momento para profundizar en alguno de los aspectos de esa actividad.

Para este año han elegido “La realidad del acoso en el ámbito judicial” y por el plantel de participantes, grandes y expertos profesionales, y por el contenido de la Conferencia magistral y de las Mesas, estoy convencida del éxito de la Jornada.

Para mí tiene un doble interés, por el propio tema en sí y por ser la responsable de Justicia del Gobierno Vasco.

Los casos de acoso y discriminación en el ámbito laboral suelen acabar en los Tribunales y son los jueces los que tienen que determinar la existencia o no del hecho y su repercusión.

No voy a entrar en el fondo de las cuestiones que se plantean en esta Jornada, pues considero a los y las ponentes más cualificados para abordarlas.

La necesidad de protocolos, el estudio profundo de la realidad judicial del acoso son temas que nos van a ayudar a comprender mejor la situación.

El título de la conferencia magistral que va a impartir el Magistrado de la Sala Social de Tribunal Supremo, señor Salinas, me resulta muy sugerente porque apunta a tratar el papel de la prevención de riesgos laborales, ante situaciones de acoso.

Como ejemplo que ilustra, perfectamente, la situación voy a referirme a una reciente Sentencia del Tribunal Constitucional del pasado día 6 de mayo que se refería a la situación de acoso vivida por un funcionario al que por tiempo prolongado se dejó desprovisto de tareas y no era convocado a las reuniones de trabajo a las que sí asistían sus compañeros.

El Tribunal declaró que esta situación era de acoso en el trabajo y que atentaba contra los derechos fundamentales, la integridad física y la integridad moral, así como a la dignidad de las personas.

A pesar de esto, la legislación laboral vigente sigue sin definir en qué consiste la conducta de acoso en el trabajo salvo cuando esta tiene carácter discriminatorio.

Esto no ha impedido, sin embargo, que el acoso haya sido el objeto de muy numerosas sentencias de los tribunales.

Precisamente en las Mesas previstas para la Jornada de hoy, se van a presentar dos importantes trabajos:

Por un lado, los resultados de un estudio que ha llevado a cabo el Observatorio Vasco sobre el tratamiento que recibe el acoso en más de 1.000 sentencias.

Y, por otro, el trabajo que también ha realizado el Observatorio para resumir en un Decálogo y un Procedimiento, cuál debe ser la forma de actuación en las empresas ante este tipo de situaciones.

En el estudio de la jurisprudencia se pone de manifiesto la generalizada falta de aceptación por los jueces y tribunales de las demandas sobre acoso que plantean los trabajadores.

Ello puede ser la consecuencia de la ausencia de una legislación que defina el acoso en términos claros y objetivos, pero también el resultado de un desconocimiento de qué es el acoso y de la ausencia de una cultura preventiva en las empresas hacia este tipo de conductas.

El Artículo 26 de la actual Carta Social Europea, revisada en 1996, estableció que se debe proteger el derecho a la dignidad en el trabajo.

Por una parte, promoviendo la sensibilización, la información y la prevención por lo que respecta a actos censurables o explícitamente hostiles y ofensivos dirigidos de manera reiterada contra cualquier trabajador o trabajadora en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo,

Y por otra, adoptando todas las medidas apropiadas para proteger a las personas contra dichas conductas.

Este precepto de la Carta Europea define, de hecho, qué es el acoso en el trabajo en términos generales, pero el principal mandato que en particular dirige a las autoridades

públicas es el de prevenir y proteger a las personas ante esta odiosa conducta y por lo tanto el de evitar que se produzca.

Esta es precisamente la finalidad de los protocolos.

En concreto, que ya ante las primeras manifestaciones de conductas hostiles o inapropiadas, las personas afectadas y también la propia empresa dispongan de herramientas adecuadas para impedir que se consume la violación de un derecho básico fundamental en las relaciones laborales.

El derecho fundamental que nos protege ante el acoso o en general ante el maltrato, ya sea por acción o por omisión.

El fin del protocolo es, por lo tanto, la prevención de esta conducta. Aunque no lo sea en sentido pleno, puesto que la prevención debe comenzar antes de que se produzca el daño a la salud.

Por lo tanto, las empresas deben identificar y valorar los factores de riesgo de acoso existentes en el trabajo a través de la evaluación de riesgos psicosociales.

Aunque el protocolo también tenga como fin la prevención, el mismo solo se activa una vez que ya se ha manifestado una situación de riesgo.

Su fin es intervenir para que esta se elimine o se neutralicen sus efectos de manera eficaz e inmediata, de forma proporcional a su gravedad y con los medios más adecuados para conseguirlo.

Lograr esto y que la forma de actuar sea la más justa y proporcional ante cada tipo de situación que se considere inapropiada debe ser el objetivo del protocolo, aun cuando la conducta de acoso todavía no se haya consumado ni, por tanto, pueda tener esa calificación.

El principio de cultura preventiva respecto al acoso es que todas las personas tengan la opción de que se traten y se solucionen sus situaciones de maltrato en el trabajo sin que ello suponga un problema o un estigma tanto para ella como para la otra u otras personas afectadas por estas situaciones.

En definitiva, el protocolo debe servir para solucionar problemas y evitar que se produzcan daños a la salud y la integridad física y también daños a la consideración debida a la dignidad y la integridad moral de las personas.

Es decir, debe impedir que se vulneren estos derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales.

Por mi parte no me queda más que reiterar mi felicitación al Observatorio Vasco sobre el Acoso y la Discriminación por la labor que desarrolla. Tengan la seguridad de que seguirán contando con mi apoyo y el de todo el Departamento de Trabajo y Justicia.

Ya colaboramos el año 2017 en la Jornada “Conductas inapropiadas en el trabajo” y en el año 2018 en la edición del libro “El envejecimiento de la población trabajadora”, que tuvieron una gran acogida. Estoy segura del éxito de ésta.

Muchas gracias.