

La Inspección de Trabajo ante la igualdad de trato en el ámbito de las relaciones laborales

Manuel Velázquez

Inspector de Trabajo y Seguridad Social

El contexto jurídico de la igualdad de trato

La igualdad de trato y no discriminación es un derecho que se contempla en todas las declaraciones internacionales de derechos humanos y también en casi todas las Constituciones, y así en particular también se encuentra previsto en el Art. 14 de la Constitución española. Además, se trata también de un derecho establecido en el ordenamiento comunitario europeo, en concreto en el Art. 13 del actual Tratado de la Comunidad Europea y desarrollado, entre otras, por las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE del Consejo.

Nuestra legislación ha transpuesto estas Directivas a través de la Ley 62/2003 que reforma, en parte, el Estatuto de los Trabajadores en lo que se refiere a su aplicación al ámbito laboral. Además, también hay normas autonómicas como la Ley vasca 4/2005 de 2 de marzo para la Igualdad de mujeres y hombres que trata sobre este derecho en el marco de sus competencias sobre administraciones públicas, fundamentalmente en lo que se refiere al ámbito de la función pública de las administraciones vascas.

Por discriminación en el trabajo podemos entender el dar un trato diferente a distintas personas ante situaciones que son sustancialmente iguales. De acuerdo con nuestro ordenamiento y la jurisprudencia de nuestros tribunales no toda discriminación o desigualdad en el trato se encuentra proscrita.

Tal y como señala el Art. 34 de la Ley 62/2003, que transpuso las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, “las diferencias de trato (...) no supondrán discriminación cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”. El Tribunal Constitucional, por otra parte, siempre ha remarcado que la discriminación que nuestra norma fundamental proscribiera no es la que supone dar un trato desigual ante situaciones que también son desiguales.

Enmarcar jurídicamente la desigualdad y el trato discriminatorio no resulta a priori una tarea sencilla puesto que la respuesta jurídica ante tal conducta podría ser contemplada de muy diversas maneras:

- Bien como una violación de los derechos civiles, entendiendo por tales los derechos constitucionales, laborales o de la función pública.
- Bien como una violación de normas punitivas del código penal o de la Ley de infracciones y sanciones en el orden social.
- O bien como una violación del derecho a la salud e integridad física y psíquica de los trabajadores previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Tal vez el concepto doctrinal en el que de manera más coherente podría inscribirse la desigualdad y la discriminación sería en el acuñado recientemente por alguna doctrina

laboralista como “violencia en el trabajo”. Esta violencia comprendería tanto las formas de *violencia física*, como son la agresión o asalto físico a los trabajadores, como las formas de *violencia psicológica*, que tendría por principales manifestaciones la violación de tres derechos básicos:

- El atentado al derecho a la integridad moral (Art. 15 CE) y la dignidad de los trabajadores (Art. 4.2.e) ET)
- El atentado al derecho a la intimidad y al honor (Art. 18 CE y Art. 4.2.e) ET)
- Y, por último también, el atentado al derecho a la igualdad de trato y no discriminación. (Art. 14 CE y Art. 4.2. y 17 ET)

La violación de estos derechos puede ser la consecuencia de determinados actos puntuales o bien de una conducta, o conjunto coherente de actos, que de forma continuada atentan contra estos derechos.

De forma simplificada, en el primer caso estamos ante actos atentatorios u ofensas que violan estos derechos y en el segundo supuesto estamos ante diversas conductas de “acoso”, que se caracterizan por una sucesión de actos, entre sí relacionados, que de forma individualizada no llegan a adquirir suficiente relevancia jurídica pero que en cambio sí pueden llegar a tenerla si los examinamos y valoramos en su conjunto.

De esta forma, estaríamos ante dos manifestaciones de la violación de estos derechos, los actos u ofensas que son contrarios a los mismos y las conductas o comportamientos que en forma de “acoso” son igualmente ofensivos.

Contemplaríamos así tres posibles supuestos de acoso. En primer lugar, el acoso sexual que atentaría, de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, contra el derecho a la intimidad. En segundo lugar, el acoso moral que, según una reciente elaboración doctrinal y jurisprudencial, sería la conducta atentatoria contra los derechos a la integridad moral y la consideración debida a la dignidad del trabajador. Y, por último, el acoso discriminatorio, que sería el que atentase contra el principio de igualdad de trato de acuerdo con lo expresamente previsto en las Directivas Comunitarias 2000/40/CE y 2000/78/CE y la Ley 62/2003 que las transpuso a nuestro Ordenamiento Jurídico.

DERECHOS	ACTOS	CONDUCTAS
El derecho a la integridad moral (Art. 15 CE) y la dignidad de los trabajadores (Art. 4.2.e) ET)	OFENSAS FÍSICAS O VERBALES	ACOSO MORAL
El derecho a la intimidad y al honor (Art. 18 CE y Art. 4.2.e) ET)	ACTOS ATENTATORIOS	ACOSO SEXUAL
El derecho a la igualdad de trato y no discriminación. (Art. 14 CE y Art. 4.2. y 17 ET)	ACTOS DISCRIMINATORIOS	ACOSO DISCRIMINATORIO

Por lo tanto, en lo que respecta a la desigualdad de trato en el mundo laboral, concluimos que la misma se enmarca dentro de las manifestaciones de la violencia

psicológica en el trabajo y que se puede exteriorizar bien en forma de actos discriminatorios o bien en forma de conductas de acoso discriminatorio.

Como decíamos al principio ambas conductas pueden tener un triple tratamiento jurídico

- Dentro del derecho punitivo del Estado como una conducta constitutiva de delito (Art. 314 CP) o de infracción administrativa en el orden social (Art. 8.12 y 8.13 bis LISOS).
- Dentro de la protección de los derechos civiles como una violación del derecho fundamental a la igualdad de trato (Art. 14 CE) y del derecho laboral a la igualdad y no discriminación (Art. 4.2. y 17 ET) que podría desencadenar procesos de mediación y arbitraje de conflictos laborales, o en su caso, el proceso de protección de derechos fundamentales o de extinción de la relación laboral por incumplimiento grave de las obligaciones contractuales por la empresa (Art. 50 ET) ante la jurisdicción social, o el de responsabilidad extracontractual ante la jurisdicción civil.
- Y por último, en la medida que las desigualdades de trato son una fuente potencial de daños para la salud psíquica de los trabajadores, podría también dar lugar al desarrollo de los mecanismos previstos en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y el Acuerdo Europeo sobre el Estrés Laboral (publicado en el BOE de 16.3.05 junto con el Acuerdo Marco Interconfederal) como son la identificación o evaluación de riesgos psicosociales y las medidas de él resultantes.

La Inspección de Trabajo ante la igualdad de trato

La Inspección de Trabajo interviene en las tres esferas mencionadas arriba. Puede actuar iniciando el procedimiento administrativo sancionador en el orden social en los supuestos previstos por la LISOS, puede mediar en los conflictos laborales por discriminación y puede también activar los mecanismos de prevención previstos en la Ley 31/1995 mediante el correspondiente requerimiento.

En la Ley 4/2005 de 2 de marzo para la Igualdad de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma del País Vasco no se prevé la intervención de la Inspección de Trabajo para su control y vigilancia. El ámbito de esta Ley y el de las actuaciones de la Inspección tienen como único posible terreno común de coincidencia el de las relaciones laborales en el seno de las administraciones públicas vascas.

No resulta, sin embargo, incompatible la actuación de las instituciones previstas en dicha Ley con las propias de la Inspección de Trabajo y así lo resalta el Art. 64.2.i) de la Ley cuando trata de la posibilidad de colaboración de la Defensoría para la Igualdad de mujeres y hombres con la autoridad laboral para el cumplimiento de la normativa laboral antidiscriminatoria.

Vamos a continuación a analizar con mayor detalle las posibilidades de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que arriba hemos enunciado.

El tratamiento punitivo de la igualdad de trato en la LISOS

Las actuaciones de control y vigilancia de la legislación social encomendadas a la Inspección de Trabajo por su Ley Ordenadora 42/1997 no tienen propiamente como finalidad el inicio del procedimiento administrativo sancionador ante la mera constatación de situaciones de incumplimiento de la legislación vigente sino la de restaurar el orden jurídico perturbado por dicho incumplimiento.

De esta manera, el Inspector siempre tiene en sus manos la opción de requerir o advertir al empresario o bien de iniciar el procedimiento sancionador dependiendo en cada caso de las circunstancias que concurren y muy en particular de las posibilidades reales de que el cumplimiento de las normas legales se haga efectivo sin que sea preciso recurrir a un procedimiento sancionador. La opción por el procedimiento sancionador se convierte de esta forma en el último recurso de la acción inspectora y no en su objeto o finalidad principal.

En cualquier caso, también conviene recordar algunos de los principios básicos del ejercicio de la acción sancionadora de la administración que se encuentran formulados por los artículos 128 y siguientes de la Ley 30/1992 (LRJPAC) y por una jurisprudencia del TC y del TS que considera aplicables a este derecho no solamente los principios del Art. 25 CE sino también los del Art. 24 CE. Vamos a examinar brevemente estos principios en los que respecta a la tutela del derecho de igualdad:

El principio de legalidad y tipicidad:

Este principio supone que solamente aquellas conductas previstas como infracción en una norma legal pueden ser consideradas como tales (Art. 25 CE). Esto comporta además la prohibición de la interpretación analógica (Art. 129 LRJPAC) y que por tanto la discriminación punible sea solamente la debida a una de las causas expresamente previstas en los preceptos sancionadores: el sexo, la edad, la raza u origen, las convicciones, etc.

Las discriminaciones no previstas en esta relación de causas no pueden ser objeto de sanción administrativa y por tanto tampoco de la acción administrativa de control y vigilancia sin perjuicio de la posibilidad de entablar acciones civiles de reconocimiento de derechos fundamentales o laborales en los que sí cabe una interpretación ejemplificativa y no exhaustiva de dichas causas.

La discriminación por razón de sexo siempre va a figurar en la LISOS como una de las causas tasadas de infracción por trato discriminatorio, sin embargo, sí cabe resaltar a este respecto la ausencia significativa de una de las causas más comunes de discriminación como es la relativa al diferente trato dado a los trabajadores temporales o a tiempo parcial (de contratación laboral atípica) respecto a los trabajadores con contrato típico (indefinido y a jornada completa) haciendo así inefectivo el mandato claro y expreso de igualdad de trato respecto de estos trabajadores dado por las Directivas 1997/81/CE y 1999/70/CE sobre contrato a tiempo parcial y de duración determinada respectivamente.

El principio de presunción de inocencia (Art. 24 CE)

De acuerdo con este principio la carga de la probar la discriminación por las causas expresamente prohibidas incumbe a la administración sancionadora.

No se aplica, por tanto, al derecho penal o administrativo sancionador el principio que establece el artículo 36 de la Ley 62/2003 de inversión de la carga en las discriminaciones. Ya la propia Ley dispone que dicho principio solo es de aplicación “en aquellos procesos del orden jurisdiccional civil y del orden jurisdiccional contencioso-administrativo en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de las personas respecto de las materias incluidas en el ámbito de aplicación de esta sección, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

Pero además de él también se deriva otro principio más complejo como es el de culpabilidad y que consiste básicamente en que no pueden ser objeto de sanción aquellas conductas que obedecen a una interpretación plausible de la norma legal. De esta forma aquellas cuestiones que pueden ser objeto de una interpretación controvertida de la norma tampoco pueden dar lugar al inicio de un expediente sancionador ya que respecto a ellas solamente resulta adecuada la resolución de un conflicto por los órganos jurisdiccionales.

En resumen, el derecho sancionador no puede convertirse en un instrumento para dirimir conflictos laborales y su misión debe circunscribirse a la represión de las conductas claras y no controvertidas de incumplimiento legal.

Vayamos a continuación al examen concreto de las tres situaciones de desigualdad o discriminación que de acuerdo con la LISOS son punibles.

La desigualdad en el acceso al empleo

La primera de ellas, considerando el orden cronológico del nacimiento y desarrollo de la relación laboral, es la referida en el Art. 16.2 LISOS relativa a la desigualdad y discriminación en el acceso al empleo.

Este precepto dispone como infracción muy grave el “establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por motivos de raza, sexo, edad, estado civil, religión, opinión política, afiliación sindical, origen, condición social y lengua dentro del Estado”, y su comisión conlleva una sanción que puede estar comprendida entre los 3.000 y 90.000 €según cuáles sean las circunstancias agravantes o atenuantes que concurran de acuerdo con el Art. 40 de esta Ley.

En la práctica de la Inspección de Trabajo esta conducta se ha detectado con frecuencia en los anuncios publicitarios publicados en los medios de comunicación en los que se solicitan mujeres u hombres para determinados empleos, o también personas de una concreta y determinada edad, y ya ha habido varios supuestos en los que se ha iniciado un procedimiento sancionador por violación de este precepto.

Mucho más difícil resulta su comprobación en aquellos casos en los que las condiciones discriminatorias no se hacen públicas o no llegan a ser conocidas por los afectados en la selección de personal.

También se hace particularmente difícil su aplicación dentro del derecho sancionador en los numerosos supuestos en los que la selección de trabajadores por el empresario solo ha recaído en personas de determinado sexo, edad o condición social. Se ve en la práctica que en determinadas profesiones, como por ejemplo las relacionadas con la construcción, se emplea mayoritariamente a hombres y en otras, como la limpieza, se emplea mayoritariamente a mujeres.

En estos casos, la acción de la Inspección se puede orientar hacia la propuesta o el impulso de medidas de promoción de la contratación de los colectivos presuntamente discriminados en los términos que luego veremos.

Los actos discriminatorios

La segunda conducta infractora referida a este tema es la prevista por el Art. 8.12 de la LISOS, que tipifica como infracción muy grave “las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”. La cuál conllevaría también una sanción comprendida entre los 3.000 y 90.000 €

El texto de este precepto fue reformado por la Ley 62/2003 para introducir algunas novedades importantes.

En primer lugar, se introdujo por primera vez la penalización de las discriminaciones indirectas, que son aquellas que tienen una mera apariencia formal de objetividad pero que de hecho resultan lesivas del derecho a la igualdad de trato.

De acuerdo con la Ley 62/2003 la discriminación directa se daría “cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”. Mientras que la discriminación indirecta se da “cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios”.

Tal sería el caso, por poner algunos ejemplos conocidos en la práctica de la Inspección de Trabajo, de las categorías profesionales desempeñadas mayoritariamente por mujeres y cuya ocupación o trabajo efectivo equivale de hecho al de otras categorías ocupadas mayoritariamente por hombres, existiendo entre ellas una diferencia retributiva que carece de una lógica justificación. Así sucede en los casos en que la deferencia entre

categorías profesionales es puramente nominal y obedece a circunstancias históricas que han dejado ya de existir. El Inspector puede constatar que la diferencia entre esas categorías no obedece a una práctica real y que los trabajos que realizan unos y otros trabajadores son idénticos y a veces intercambiables.

O también el supuesto de distinta valoración salarial por hora del trabajo a tiempo completo y el trabajo a tiempo parcial, estando este último desempeñado mayoritariamente por mujeres. La detección de estas discriminaciones indirectas puede ser muy compleja y precisar de un estudio en profundidad de la percepción de los diferentes complementos salariales. Podría ocurrir, por poner un ejemplo concreto de una actuación de la Inspección de Trabajo de Barcelona, que en una empresa dedicada al comercio de electrodomésticos se llegue a detectar una diferente percepción de un complemento salarial o comisión por la venta de diferentes productos y que esta comisión se abone en la venta de electrodomésticos mayores y no se abone en la venta de los electrodomésticos pequeños, y que además resulte que quienes venden grandes electrodomésticos sean hombres y los que venden los pequeños sean mujeres. En este caso nos encontramos ante una clara discriminación indirecta.

Sin embargo, los supuestos de discriminación indirecta pueden ser con frecuencia el objeto de una interpretación controvertida, especialmente en los casos que nos encontramos con la comparación de dos categorías profesionales que no son claramente equivalentes y a las que puede concederse un distinto o el mismo valor en función de circunstancias muy diversas. Así mismo también puede resultar dificultosa la constatación de discriminaciones indirectas en la promoción y ascenso profesional de los trabajadores y trabajadoras de una empresa.

En estos casos, siguiendo los principios anteriormente expuestos de legalidad y presunción de inocencia, no estaríamos ante un supuesto de infracción laboral sino de conflicto que sería susceptible de ser planteado ante los órganos jurisdiccionales o bien ante un supuesto en el que se requiere la acción mediadora o de impulso de medidas de promoción de la igualdad por parte de la Inspección de Trabajo que luego trataremos.

La segunda novedad de la redacción de este precepto sancionador introducida por la Ley 62/2003 es la relativa a la garantía de indemnidad del trabajador que denuncia estas situaciones frente a cualquier represalia que posteriormente pueda sufrir de la empresa.

Se trata del único precepto de la LISOS en el que se establece de modo expreso esta garantía de indemnidad si bien podemos entender que la misma también puede hallarse en muchos casos subsumida en otros preceptos de esta Ley, especialmente en el Art. 8.11. en el que se establece como infracción muy grave el atentar contra la consideración debida a la dignidad del trabajador.

Las conductas de acoso discriminatorio

Por último, también está tipificado como infracción muy grave por el Art. 8.13 bis LISOS “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”, con idéntica sanción de entre 3.000 y 90.000 €

De acuerdo con la Ley 62/2003 el acoso se define como “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

Esta es la única mención que hacen las Directivas Europeas y nuestra legislación laboral sobre el acoso en el trabajo. Sin embargo, este no es propiamente el denominado acoso moral o mobbing sino una variedad del mismo: aquella conducta de acoso moral que tiene un móvil discriminatorio.

Las diferencias entre el acoso discriminatorio y el acoso moral son de parte a todo. En el acoso discriminatorio siempre existirá un elemento de comparación que en el acoso moral no tiene por qué existir necesariamente, puesto que en este caso basta con la constatación de una conducta o comportamiento considerado humillante o vejatorio para una persona.

Ocurre en muchas ocasiones que el acoso moral se va a basar en una conducta o trato discriminatorio a un trabajador respecto a los demás, pero con la diferencia importante de que dicha discriminación no obedece a ninguna de las causas legalmente previstas de raza, religión, género, etc.

La práctica de la Inspección de Trabajo respecto a las conductas de acoso discriminatorio ha sido, sin embargo, más abundante y frecuente que respecto a las dos conductas anteriores.

El ejemplo más común de acoso discriminatorio detectado por la Inspección de Trabajo lo vemos en las conductas seguidas con los representantes de los trabajadores que se ven sometidos a una persecución en su trabajo como consecuencia de sus acciones sindicales.

El acoso discriminatorio también se suele manifestar por razón de edad en aquellos casos de empresas que desean que sus trabajadores pasen a la jubilación anticipada y para ello emplean presiones indebidas como la disminución arbitraria de los complementos salariales voluntarios, la falta de ocupación efectiva, el empleo en tareas de menor cualificación, o la exclusión de actividades formativas o de promoción profesional, entre otras.

Y en lo que respecta a la desigualdad por razón de género, el acoso discriminatorio ha sido visto por la Inspección en los supuestos de trabajadoras que reanudan su trabajo después de un período de descanso por razón de embarazo y que se ven sometidas a cambios de sus funciones y un especial tratamiento por parte de sus empleadores que con anterioridad a su baja no se había experimentado.

La mediación en los conflictos laborales por discriminación

Como hemos visto en los anteriores apartados son muy numerosos los supuestos en los que la aplicación de los principios de legalidad y presunción de inocencia recortan la acción punitiva de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Nada impide en tales supuestos que la Inspección pueda asumir una conducta activa para promover la igualdad de trato ante acciones futuras de la empresa a través de planes u otras medidas. Ejemplos prácticos de estas medidas podrían ser:

- Las relativas a la contratación equitativa de personas de diferente condición para ocupar los nuevos puestos de trabajo que se vayan creando en la empresa.
- Las relativas a la estructuración de categorías profesionales de forma más adecuada a la realidad de las funciones y tareas de los puestos de trabajo con la progresiva equiparación y refundición de categorías ocupadas mayoritariamente por personas de uno u otro sexo.
- O también las relativas a garantizar que la promoción profesional no obedece a criterios de discriminación estableciendo a tal efecto algún tipo de control o de publicidad y transparencia en los procedimientos.

La Ley 62/2003 establece a tal efecto en su artículo 43 que “los poderes públicos fomentarán la adopción por las empresas y por las organizaciones sindicales y empresariales de planes de igualdad a favor de las personas con discapacidad, mediante los incentivos y medidas de apoyo establecidos para ello”.

La prevención de las conductas discriminatorias

Otro último aspecto de la discriminación e igualdad de trato, que hasta ahora ha sido el menos tratado y el más novedoso en nuestro país, es el de la prevención de estas conductas en tanto que las mismas pueden suponer un potencial daño para la salud de los trabajadores y trabajadoras afectados por esta causa.

La discriminación se enmarcaría así dentro de los llamados riesgos psicosociales, que son aquellos que se derivan de la interrelación entre el trabajador y la organización y el entorno de relaciones sociales en su trabajo, y que tienen por manifestaciones fundamentales el estrés y la violencia en el trabajo. Su presencia en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se encuentra dentro de la descripción de las condiciones de trabajo sometidas al ámbito de la Ley, entre las que se encuentran las derivadas de la organización y ordenación del trabajo (Art. 4.7.c)

La discriminación o desigualdad de trato puede ser a veces una conducta que se manifiesta de forma aleatoria pero con frecuencia puede ser una conducta perfectamente previsible cuando existe un ambiente o cultura de organización que la favorece y estamos ante el supuesto que a menudo se describe como “discriminación ambiental”.

Para la prevención y evitación de este tipo de discriminación sería preciso seguir las técnicas propias de la evaluación de riesgos psicosociales por parte del técnico del servicio de prevención de acuerdo con el mandato genérico de los Art. 15.1.b) y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se trataría, en concreto, de identificar hechos y conductas que pueden suponer factores de riesgo psicosocial presentes en la “cultura de organización” de la empresa, que en concreto podrían ser:

- La conducta de apartar a ciertos colectivos de los niveles de dirección o incluso de la propia empresa una vez cumplidas ciertas condiciones objetivas como la edad o el nacimiento de hijos.
- La tendencia a impedir la promoción profesional de determinados colectivos con ciertas características personales.
- La revisión de los puestos en los que existe una inusitada rotación del personal o extinción no natural de las relaciones laborales que se deba presuntamente a un modo de dirección o un clima de relaciones que no resulte agradable.
- La existencia de estilos de mando y dirección conflictivos, consistentes en la falta de corrección y respeto en la comunicación personal.
- La exposición en público de fotografías, dibujos u opiniones que menosprecien o humillen a determinados colectivos.
- O también, la tendencia a formar grupos cerrados y endogámicos de trabajadores, a veces formados por personas de un mismo sexo, edad o condición social, que a veces se forman por la incomunicación o la escasa movilidad funcional del personal y que objetivamente van a dificultar la integración de nuevas personas en esos grupos cuando esta no reúne las mismas condiciones de sexo, edad o condición social que definen al grupo.

Una vez que el técnico en prevención de riesgos psicosociales hubiera detectado uno o varios de estos problemas podría proponer a la empresa la adopción de medidas de prevención para prevenirlos o corregirlos.

Las medidas podrían organizativas y ejemplos de ellas podrían ser las declaraciones de principios de la empresa sobre la política de personal para el fomento de la igualdad, el establecimiento de compromisos o planes de la empresa o acuerdos con los representantes de los trabajadores sobre la igualdad de trato en aquellos aspectos que se consideren más críticos o bien la puesta en marcha de mecanismos internos de alarma o resolución de conflictos.

Las medidas también podrían ser individuales y estas incidirían en la formación de las personas implicadas, que es especialmente importante en lo que se refiere a los estilos de mando y dirección, o bien, en aquellos casos en los que ya ha existido un comportamiento discriminatorio y este ha causado un daño psíquico o moral a la persona o personas afectadas, el técnico puede proponer medidas para rehabilitar social y laboralmente a esas personas.

En cualquier caso, se debe reseñar que la práctica actual de las evaluaciones de riesgo psicosociales en nuestro país se haya en un estado muy poco avanzado. Los métodos que más se utilizan aún están en fase de rodaje y los técnicos que los llevan a cabo aún carecen, salvo notables excepciones, de la práctica y la formación necesarias.

Los aspectos relacionados con las conductas discriminatorias todavía apenas se examinan en las evaluaciones de riesgos psicosociales y también se debe remarcar que la formulación y la puesta en práctica de las medidas va a depender fundamentalmente de cuál sea a este respecto la voluntad de la dirección de la empresa y la presión de los representantes de los trabajadores