



Observatorio Vasco sobre Acoso Moral en el Trabajo

www.observatoriovascosobreacoso.com

Juan Ignacio Marcos González y Manuel Velázquez Fernández

I. Oportunidad y necesidad de la creación del observatorio vasco sobre acoso moral en el trabajo

En los últimos años ha hecho fortuna en el mundo occidental un anglicismo, “*mobbing*”, que, traducido como “acoso moral en el trabajo”, esconde un problema socio-laboral de enorme trascendencia personal, organizativa, empresarial e, incluso, cultural. Son ya muchos los informes y documentos de organizaciones internacionales relativos al tema, desde la Organización Internacional del Trabajo a la Agencia Europea para la Mejora de las Condiciones de Trabajo, pasando por el propio Parlamento Europeo, que dan cuenta de la envergadura y la seriedad del problema. ***Aunque, sin duda, es un tema para la salud laboral, desborda con mucho este planteamiento***, proyectándose tanto en el mundo de la empresa privada como, sobre

todo, en el de los servicios públicos. Como siempre sucede, algunas personas ya están aprovechando este momento de auge del conocimiento y difusión del problema para “hacer su agosto”, creando una excesiva alarma social respecto al crecimiento exponencial de casos en estos últimos meses. Pero, al margen de estos excesos, el hecho es que podemos estar hablando perfectamente de entre 700.000 y 1 millón de trabajadores y trabajadoras en toda España –incluidos funcionarios y funcionarias y personal estatutario en general– cifra que, por otro lado, coincide con las evidencias para países de nuestro entorno –Suecia, Francia, Reino Unido, Alemania, Italia...

El ordenamiento jurídico español no tiene una respuesta específica a este problema, de ahí que hayamos asistido en estos años a una amplísima gama de iniciativas legislativas, en especial, la reforma del Código Penal que crea el delito de Acoso Moral o Laboral, en paralelo, igualmente, a lo que se está produciendo en Europa, y en América. Sin embargo, el éxito de las propuestas introducidas hasta ahora ha sido mínimo, por

no decir nulo. Ahora bien, *eso no quiere decir que no haya instrumentos en el derecho vigente suficientemente eficaces para hacer frente a esta “plaga social” del siglo XXI* –que se sitúa en un contexto más amplio de recrudescimiento de los fenómenos de la violencia en las organizaciones, ya sean domésticas, ya económico-empresariales y público-administrativas. La prueba es que tanto la Inspección de Trabajo, las Fiscalías, como la Judicatura están dando muestras de comprensión del fenómeno y de lucha contra el mismo.

Ahora bien, no obstante, este movimiento pro difusión del problema y adopción de estrategias para individualizar las respuestas más oportunas del Estado de Derecho, lo cierto es que vivimos un momento de enorme confusión. No se trata sólo de un problema de delimitación o tipificación correcta del comportamiento prohibido, hasta ahora abandonado sólo a la práctica clínica y estudios de profesionales de la psicología y psiquiatría (psicólogos y psiquiatras), que en absoluto responden a las exigencias de la buena técnica jurídica,

Juan Ignacio Marcos González y Manuel Velázquez Fernández
Observatorio Vasco de Acoso Moral
Bilbao; País Vasco, España,
juanignacio@marcosabogados.net
mvelazquezf@mtin.es

sino de dudas en orden a la vía a seguir, que están generando una extraordinaria frustración en las víctimas. Esta incomprensión puede estar en la base, junto a otros factores, de la baja tasa de denuncia que por el momento existe, aunque está aumentando a un ritmo creciente o acelerado, y sobre todo, del escaso porcentaje de éxito de estas acciones.

Ni las y los abogados ni las y los jueces ni las y los fiscales están suficientemente preparados para afrontar con razonables garantías esta cuestión. El problema, sin embargo, no es de inexistencia de herramientas o técnicas jurídicas para dar respuesta, sino de **un gran déficit de formación**, dada la novedad del fenómeno como nuevo concepto jurídico, aunque el problema, si bien se mira, es muy conocido y se remonta a los orígenes de las sociedades modernas. La experiencia acumulada durante nueve años en los que hemos tenido la oportunidad de conocer y asistir a más de ciento cincuenta personas afectadas, nos ha permitido individualizar algunas de las principales claves de la incertidumbre, por un lado, y del fracaso, por otro, en la estrategia de respuesta jurídica.

Consecuentemente, y al margen de cuál sea la opción que adopte el legislador a nivel estatal, incluso la Unión Europea, que, repetimos ahora y a nivel penal, ha optado por la creación de un tipo específico penal de acoso laboral o moral, es hora de que cada administración pública, cada colegio profesional, cada institución implicada, adopte medidas para corregir estas **importantes carencias formativas. Para nosotros,**

insistimos, el problema es más de formación, que de nueva legislación. Si llega esta legislación, bienvenida, sea, pero sabemos también por la experiencia de otros países, que más legislación en modo alguno es sinónimo ni de mayor eficacia reguladora, ni de más efectividad de los derechos.

Por el momento, son todavía escasos los estudios jurídicos realizados al respecto, a diferencia de lo que sucede en el ámbito sociológico y psicológico, lo que plantea graves problemas de desfases, porque sabemos que las técnicas y principios de una perspectiva y otra son bien diferentes, de modo que un exceso de servilismo de la perspectiva jurídica respecto de la psicológica puede ser peligrosa para una buena respuesta jurídica. Lamentablemente, en las recientes decisiones judiciales que han ido apareciendo, ya hemos podido detectar este preocupante error.

En consecuencia, nos propusimos como una importante vía para cubrir dicha deficiencia, crear un **OBSERVATORIO** que **analice con detenimiento todas las decisiones judiciales –y también otro tipo de decisiones, como resoluciones del INSS, actuaciones de la autoridad laboral, decisiones de la Inspección de Trabajo, que recaigan al respecto**, tanto las favorables como las contrarias a la pretensión de condena por acoso moral.

Se trata de conocer, analizar, evaluar, debatir, sobre los aspectos que han determinado el éxito de unas y las deficiencias que han marcado el resultado negativo en

otras. Entendemos que sólo desde el análisis conjunto y detenido de las diferentes situaciones, podremos proponer elementos o datos serios y rigurosos para deslindar lo verdadero de lo falso, para proponer conceptos operativos y para plantear acciones o planes de actuación que mejoren la eficacia de administraciones, entidades y sujetos implicados en la gestión de estos modernos riesgos psicosociales. También nos propusimos y hemos llevado a cabo la publicación de diversos libros sobre la materia:

- A. Un manual en el que se exponga el resultado de nuestro estudio: *El acoso moral – mobbing– en los lugares de trabajo: comprender para intervenir;*
- B. Libros temáticos: 1) *La tutela frente al acoso moral: laboral, escolar, familiar e inmobiliario. Del silencio a la palabra de Ley Penal;* 2) *El mobbing en las administraciones públicas: Cómo prevenirlo y sancionarlo;* 3) *“Casos reales de violencia y acoso en el trabajo;*
- C. Las guías para profesionales: *Acoso moral en el trabajo. Guía de prevención y actuación frente al mobbing.*
- D. Próximamente se editará nuestra última publicación, una guía: *La salud mental de los trabajadores.*

II. Composición y funcionamiento del observatorio

La credibilidad y competencia de este Observatorio radica precisa-

mente en su carácter interdisciplinario y en la autonomía e independencia de las personas que lo integran (al margen de la labor profesional que desarrollan o de la institución a la que pertenecen). Su fortaleza es la experiencia profesional que acreditan tanto las instituciones implicadas, como de las personas responsables de las tareas concretas que desarrolla. No pretendió en ningún momento constituirse como una organización o estructura burocrática, sino más bien todo lo contrario, y precisamente en su organización dinámica y flexible es donde radica su verdadera *alma mater*. Por tal motivo, quedó configurado desde el principio como un *foro de debate* de diversos profesionales, con la suficiente flexibilidad e informalidad organizativa como para poder componerse, descomponerse y recomponerse conforme iban marcando las exigencias o las circunstancias sociales, institucionales y legislativas.

El Observatorio nunca ha sido una organización anquilosada, y hemos tenido bajas dolorosas, como la de nuestro amigo Eduardo Escribano -al que siempre llevaremos en nuestros corazones- y nuevas incorporaciones que han introducido dinamismo y grandes y enriquecedoras aportaciones. Pero, lo que resulta destacable es que desde su nacimiento ha sido un foro interdisciplinario, cuya característica esencial es que está compuesto de decisores, es decir, personas que participan o toman las decisiones finales sobre casos reales, en el que están presentes:

- Significativos *miembros de la Judicatura* en sus diferen-

tes ámbitos jurisdiccionales: social, civil, contencioso administrativo, penal.

- La figura del *Fiscal*,
- Integrantes de diversos *organismos administrativos*: Autoridad Laboral Vasca, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Instituto Vasco de Seguridad y Salud en el Trabajo, Instituto Nacional de la Seguridad Social “Osakidetza”, Servicios de Prevención de Entidades Locales, etc...
- Integrantes de organismos de encuentro, como el *Consejo de Relaciones Laborales*,
- La figura de los *abogados*,
- La figura de los *psicólogos*,
- La figura de los *médicos*,
- Los *colegios profesionales*: Ilustres Colegios de Abogados y Consejo Vasco de la Abogacía,
- Miembros del *ámbito universitario*.

III. Competencias o tareas a realizar por el observatorio

El Observatorio tiene básicamente una finalidad de *estudio* y análisis de las *decisiones de significado jurídico* que se adopten en esta materia. No obstante, tiene también una dimensión *propositiva*, naturalmente, en el ámbito que le es más propio, en el formativo, sin perjuicio de que tras la experiencia acumulada de actuación efectiva, sugiere o *propone reformas legislativas cuando se estima oportuno*.

Más concretamente, son competencias de este Observatorio:

1º Conocer y analizar, mediante los oportunos debates en su seno, cuantas decisiones se dicten sobre asuntos de acoso moral, al objeto de identificar el tipo de conductas más “normalizado” y determinar los principales problemas que la aplicación de la actual regulación suscita.

2ª Proponer, a la vista de la experiencia acumulada como foro de debate, los protocolos o pautas de actuación que se consideren más oportunos, al objeto de facilitar el ejercicio de las competencias y funciones asumidas por las personas (sujetos) y entidades implicadas en el proceso aplicativo del entero sistema jurídico y preventivo –inspectores/as, fiscales/as, jueces/juezas, abogados/as...-.

3ª Proponer y, en su caso, ejecutar planes de formación específicos para tales personas (sujetos) y entidades, al objeto de mejorar la capacidad de respuesta de las mismas ante estas situaciones.

4ª Realizar las publicaciones que puedan considerarse de interés al objeto de difundir de la forma más amplia, accesible y completa posibles sus trabajos y análisis.

5ª Organizar jornadas, seminarios o encuentros que permitan tanto dar a conocer a la sociedad vasca, a los diferentes territorios del Estado donde sea requerido y los distintos países en los que participa activamente, el fruto de sus trabajos como integrar los conocimientos que puedan aportar otras personas, entidades o instituciones con competencia y especialización en esta materia, incluidas personas expertas de otros países europeos y americanos.

6ª Proponer, a medio plazo, y en atención tanto a su experiencia, investigaciones y conocimiento de las legislaciones europeas y de otros países con normativa específica, el programa y proyectos de reforma legislativa que estime adecuados para mejorar la capacidad de nuestro sistema jurídico para hacer frente a las situaciones de acoso moral en el trabajo.

Contactos con el Observatorio:

Se pone a disposición de cualquier persona o entidad interesada en el Observatorio el siguiente e-mail: jim@observatoriomobbing.com

Y la página web:

www.observatoriovascosobreaco.com

Integrantes del Observatorio Vasco sobre Acoso Moral:

D. Juan Carlos Benito-Butrón Ochoa, Magistrado Especialista de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

D. Jesús Manuel Villegas Fernández, Magistrado-Juez de Juzgado de Instrucción nº 3 de Guadalajara.

D. Luis Garrido Bengoechea, Presidente de la Sala Contencioso

-Administrativa del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

D. Luis Lafont Nicuesa, Fiscal adscrito al Fiscal de la Sala Coordinador de Extranjería.

Dña. Itziar Fernández Mendizábal, Responsable de Relaciones Laborales de la Dirección de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco.

D. Manuel Velázquez Fernández, Jefe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia.

D. Antonio Grinda Alcantarilla, Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Gipuzkoa.

Dña. Elena García Romero, Fiscal de la Fiscalía Provincial de Bizkaia.

D. Iñaki Olaizola Nogales, Responsable de la Unidad de Salud Laboral del CT del Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales /OSALAN de Bizkaia.

D. Xabier San Sebastián Mendizabal, Doctor en Psicología y Profesor de la UPV

Dña. Begoña González Pérez, abogada en ejercicio.

D. Tomás Arrieta Heras, Presidente del Consejo de Relaciones Laborales.

D. Jesús Orbea López, abogado en ejercicio.

Dña. Ana García Ortuño, Juez del Juzgado de Primera Instancia nº 1 de Bilbao.

D. Juan Ignacio Marcos González, abogado en ejercicio. Coordinador del Observatorio Vasco sobre Acoso Moral.

D. Domingo Arizmendi Barnes, Decano del Ilustre Colegio de Abogados de Gipuzkoa y abogado en ejercicio.

D. Cristóbal Molina Navarrete, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Jaén.

D. Guillermo Portero Lazkano, médico forense de la Clínica Médico Forense de Bilbao.

Dña. Ikerne Meso Llamosas, Letrada del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

D. Juan Ignacio Goiría Ormazábal, Subdirector RRHH del Servicio de Prevención del Ayuntamiento de Bilbao.

Dña. Ana Pérez Machío, profesora de derecho penal de la UPV.

Dña. Esther Pomares Cintas, Profesora de derecho penal de la Universidad de Jaén.

Dña. Rocío Barreira Méndez, Directora de Recursos Humanos de Comarca Araba de Osakidetza.



Medicina Social
Salud Para Todos