

EL OBSERVATORIO VASCO SOBRE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

JUAN IGNACIO MARCOS

Abogado
Coordinador del Observatorio

ABSTRACT

Se insiste en este artículo en que el problema de afrontamiento del acoso moral en el trabajo no reside en la falta de técnicas jurídicas, sino en el déficit de formación de abogados, jueces, fiscales o inspectores de trabajo entre otros profesionales. La creación de un Observatorio interdisciplinario que estudie y analice las decisiones judiciales al respecto, es el resultado de la propuesta de Convenio de Colaboración entre el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno vasco y el Consejo Vasco de la Abogacía.

Artikulu honetan behin eta berriro azpimarratzen da laneko jazarpen moralari aurre egiteko arazoa ez datzala teknika juridikorik ezean, abokatuek, epaileek, fiskalek, lan-ikuskatzaileek eta bestek prestakuntzari dagokionean pairatzen duten defizitean baizik. Gai honi dagokionean, epaitegietan hartzen diren erabakiak aztertu eta analizatuko dituen diziplina arteko Behatokiaren sorrera da Eusko Jaur-laritzako Justizia, Enplegua eta Gizarte-Segurantzza Sailaren eta Abokatuen Euskal Kontseiluaren arteko Lankidetzeta-Hitzarmenerako proposamenaren emaitza.

■ *In this article we insist that the problem of facing up to moral harassment at work does not lie in the lack of juridical techniques, but in the shortfall in the training of lawyers, judges, public prosecutors or work inspectors, among other professionals. The creation of an interdisciplinary Observatory which studies and analyses the judicial decisions with regard to this subject is the result of the proposal for a Collaboration Agreement between the Department of Justice, Employment and Social Security of the Basque Government and the Basque Law Council.*

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

En el último año ha hecho fortuna en nuestro país un anglicismo, *mobbing*, que, traducida 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, desde la OIT 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 seriedad del problema. Aunque es un problema de salud laboral desborda con mucho este planteamiento, proyectándose tanto en el mundo de la empresa privada como, sobre todo, 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 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 —incluidos funcionarios y funcionarias y personal estatutario en general— en todo el país, cifra que por otro lado coincide con las evidenciadas para países de nuestro entorno — Suecia, Francia, Reino Unido, Alemania, Italia...

Nuestro ordenamiento jurídico no tiene una respuesta específica a este problema, de ahí que hayamos asistido en este año a una amplísima gama de iniciativas legislativas, en paralelo igualmente a lo que se está produciendo en Europa, y en América. Sin embargo, el éxito de las propuestas 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 recrudecimiento 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, como las Fiscalías como la Judicatura está dando muestras de comprensión del fenómeno y 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 com-

portamiento prohibido, 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, sino de dudas en orden a la vía a seguir, que está 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 hoy 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 un año y medio, en el que hemos tenido la oportunidad de conocer y asistir a más de una veintena de 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— 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 escasísimos 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 esta deficiencia el 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.

II. Composición y funcionamiento del observatorio

La credibilidad y competencia de dicho *observatorio* se basa fundamentalmente en su carácter interdisciplinar, la autonomía o independencia de las **personas** que lo integran y la experiencia profesional que acreditan tanto las instituciones implicadas como las personas concretamente responsables de las tareas que este Foro de Debate —no pretende ser ninguna institución, ningún organismo, ninguna estructura burocrática más. Su organización, por tanto, es muy sencilla y muy flexible. Lo realmente importante es que está participado por todos aquellos que asumen competencias decisorias en esta materia, especialmente en el ámbito judicial —jueces, fiscales—, si bien también el ámbito administrativo debe quedar incluido —Autoridad Laboral, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Entidades Gestoras.

Debemos insistir, pues, en que es más un *foro de debate*, de análisis que una organización, una estructura, pues debe tener la suficiente flexibilidad e informalidad organizativas como para poder componerse, descomponerse y recomponerse conforme vayan marcando las exigencias o las circunstancias sociales e institucionales. En este sentido, junto a esta idea de *foro* hay que destacar la de *interdisciplinario*, de ahí que en el mismo están presentes:

- significativos miembros de la *Judicatura* en los 3 ámbitos más afectados: *Social; Penal; Contencioso-Administrativo*.
- la figura del *Fiscal*, que es relevante en un doble plano: penal y tutela de derechos fundamentales
- integrantes de los organismos Administrativos competentes: *Autoridad Laboral vasca; Inspección de Trabajo y Seguridad Social; Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales* —OSALAN. Además están presentes integrantes del *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*.
- Organismos de encuentro como el *Consejo de Relaciones Laborales*.
- La figura de los *Abogados* es fundamental en esta tarea.
- La figura del *Psicólogo* también está representada a través de uno de sus integrantes con más conocimientos sobre el *mobbing*.

- *Colegios Profesionales*: Ilustre Colegio de Abogados de Alava, Guipúzcoa y Vizcaya y el Consejo Vasco de la Abogacía.
- *Universidad*: especialistas en el análisis jurídico y preventivo del acoso moral en el trabajo.

III. Competencias o tareas a realizar por el observatorio

El Observatorio —cuyo paradigma, con importantes matices, es el creado para todo el territorio del Estado sobre violencia doméstica— tiene básicamente una finalidad de *estudio* y análisis de las *decisiones de significado jurídico* que se adopten en esta materia. No obstante, debe tener también una dimensión *propositiva*, naturalmente en el ámbito que le sería más propio, en el formativo, sin perjuicio de que a medio o largo plazo, y tras la experiencia acumulada al menos en 1 año de actuación efectiva, pueda sugerir o *proponer reformas legislativas si así se estimase oportuno*.

Más concretamente, podrían ser competencias de este Observatorio:

- 1.^a 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.
- 2.^a 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...
- 3.^a 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.
- 4.^a 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.
- 5.^a Organizar Jornadas, Seminarios o Encuentros que permitan tanto dar a conocer a la sociedad vasca, así como a los diferentes territorios del Estado donde sea requerido, el fruto de sus trabajos como integrar los conocimientos que puedan aportar otras personas, entidades o institu-

ciones con competencia y especialización en esta materia, incluidas personas expertas de otros países europeos.

- 6.^a 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.

IV. Contenido y objeto del convenio de colaboración con el departamento de justicia, empleo y seguridad social

Se ha presentado la propuesta de Convenio de Colaboración entre el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social y el Consejo Vasco de la Abogacía para el Observatorio Vasco sobre el Acoso Moral.

Su objeto es que el Gobierno Vasco apoye la actividad del *Observatoria Vasco sobre Acoso Moral en el Trabajo*, creado en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco, en la medida en que éste se constituye en un elemento coadyuvante a la labor que la Administración Vasca, a través del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, viene desarrollando en este campo que le es propio.

El Observatorio ha sido creado con una vocación de servicio público solidario y, por tanto, con una vocación expresa de conformarse como un grupo de trabajo permanente sin ánimo de lucro alguno. No obstante, dada su composición multidisciplinar y pluriterritorial, así como por las exigencias derivadas de las competencias o tareas que anteriormente se han expone, necesitará un mínimo de recursos económicos y materiales que garanticen el buen fin de su actividad.

El Convenio de Colaboración, por tanto, tiene por objeto establecer los términos de colaboración entre el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco y el Consejo Vasco de la Abogacía, estableciendo, a su vez, los fines, competencias y composición del Observatorio Vasco sobre Acoso Moral en el Trabajo de cuyos resultados dará cuenta al mencionado Departamento. A tal fin, se establece que el Consejo Vasco de la Abogacía tutele el Observatorio y el Dpto. de Justicia, Empleo y Seguridad Social subvencione su funcionamiento y coopere con la mayor amplitud posible con sus miembros, al objeto de poder cumplir eficazmente con sus objetivos.

V. Vigencia del convenio de colaboración

El Observatorio, como se ha señalado, nace con vocación de permanencia y su duración es indefinida. El Convenio de Colaboración, en consecuencia, tiene carácter plurianual. Anualmente habrán de consignarse las partidas presupuestarias que se consideren oportunas y que habrán de ser destinadas a cubrir las necesidades y actividades concretas que se determinen entre las dos partes.

VI. Funcionamiento y actuaciones previstas para el año 2003

El Observatorio se ha puesto ya en funcionamiento en el mes de febrero del año 2003, con reuniones mensuales. Las actuaciones concretas que se ha trazado el Observatorio para el año 2003 son las siguientes:

- 1.º **Material Bibliográfico y Documental:** Adquisición de todo el material existente sobre el acoso moral; búsqueda de todas las decisiones judiciales —y de otro tipo de decisiones, como resoluciones del INSS, actuaciones de la Autoridad Laboral, decisiones de la Inspección de Trabajo... que hayan recaído al respecto. Se comenzará la elaboración de la primera base de datos sobre el acoso moral, inexistente hasta este momento.
- 2.º **Publicaciones:** En noviembre de 2003 se realizará la primera publicación. En ésta se recogerá el Informe de los temas concretos abordados en el año 2003, en el que se identificará el tipo de conductas más «normalizado» y se determinarán los principales problemas que la aplicación de la actual regulación suscita. Esta publicación se llevará a cabo por los medios de publicación del Gobierno Vasco.

El objetivo último es elaborar una serie o colección en la que se analice con rigor, precisión y eficacia las diferentes actuaciones en esta materia —fiscales, inspectoras, judiciales... al objeto de proporcionar Protocolos o Pautas concretas y operativas que faciliten el ejercicio de las competencias ya existentes al respecto, optimizando sus resultados.

- 3.º **Organización de Encuentros y Seminarios:** se ejecutarán Planes de Formación Específicos para las y los profesionales y entidades implicadas en el proceso aplicativo del entero sistema jurídico y preventivo —inspectores/as, fiscales/as, jueces/juezas, abogados/as... al objeto de mejorar la capacidad de respuesta de las mismas ante estas situaciones. En concreto, se ejecutarán 3 Planes de Formación Específicos: uno para inspectores/as; otro para fiscales/as y jueces/juezas; y un tercero para abogados/as.

Por otro lado, se realizarán encuentros con especialistas de esta materia en el ámbito del Observatorio a fin de integrar sus conocimientos y aportaciones al mismo.

Además, en su caso, se pueden organizar tres Jornadas —una en cada Territorio Histórico— a fin de dar a conocer a todos los agentes sociales intervinientes, afectados, Administraciones y resto de personas interesadas en el acoso moral tanto la existencia del Observatorio como sus concretos trabajos y propuestas efectuadas en el año 2003. Dichas Jornadas se llevarán a cabo en las sedes de los Colegios de Abogados de los tres Territorios Históricos.

- 4.º **Contactos con el Observatorio:** de forma provisional y mientras se fija tanto la sede física del Observatorio como su definitiva dirección de correo electrónico —y en su caso la página web—, se pone a disposición de cualquier persona o entidad interesada en el Observatorio el siguiente e-mail: marcosabog@wanadoo.es.