

## ENTREVISTA

# “LAMENTABLEMENTE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA NO HACE REFERENCIA AL ACOSO MORAL”

## CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE

CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO. UNIVERSIDAD DE JAÉN

MIQUEL RAMS HERNANDO

MC MUTUAL

[mrams@mc-mutual.com](mailto:mrams@mc-mutual.com)



PASADOS UNOS AÑOS DESDE LOS PRIMEROS INDICIOS DE ALARMA SOCIAL RELACIONADOS CON LA APARICIÓN DE CASOS DE ACOSO MORAL LABORAL, SE CONSTATA QUE ESTE “PROBLEMA”, QUE AFECTA A TRABAJADORES DE TODA EUROPA, SIGUE CONSTITUYENDO UN DESAFÍO PARA TODOS LOS ACTORES IMPLICADOS EN LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES. A DÍA DE HOY, AÚN NO SE HA CONSENSUADO UNA DEFINICIÓN LEGAL AL RESPECTO, PERO ES ESPERANZADOR COMPROBAR QUE EMPIEZAN A FORJARSE INICIATIVAS CONJUNTAS DE EMPRESAS, SINDICATOS Y UNIVERSIDADES PARA COMPRENDER MEJOR EL PROBLEMA Y PONER SOLUCIÓN A ESTA LACRA SOCIAL.

### ¿Cómo definiría el Mobbing?

Soy consciente de la diversidad de posturas ante la falta de una definición legal, pero después de 6 años de estudio me inclino, además de por borrar la palabra de mi vocabulario, sustituyéndola por “acoso moral laboral”, por entender por tal: *“Toda situación o conducta que, por su reiteración en el tiempo, por su carácter degradante de las condiciones de trabajo y por la hostilidad o intimidación del ambiente laboral que genera, tiene por finalidad o es susceptible de tener como resultado atentar o poner en peligro la integridad personal del trabajador”*.

### ¿Considera que la alarma social que generó el Mobbing hace algunos años sigue vigente?

Por fortuna la “alarma” sí, puesto que ha dejado de prestarse atención a los estudios que apostaban por dar cifras abultadas, sin la suficiente fiabilidad científica. Ahora bien, el interés mediático y político sigue... El pro-

blema no está resuelto y tampoco se han adoptado todas las medidas necesarias para pensar seriamente en que pueda estarlo a corto o medio plazo. De todos modos, mejor “ocuparse” del problema que limitarse a “pre-ocuparse”.

### ¿Qué enfoque se da al acoso moral en la Estrategia Española y Comunitaria de Seguridad y Salud en el Trabajo?

Lamentablemente la Estrategia Española no hace apenas referencia a este riesgo laboral, a diferencia de la Estrategia Comunitaria, lo que carece de justificación. El enfoque comunitario es claramente preventivo, y si bien no propone regulación normativa, dejándola a los interlocutores sociales, lo que ya ha ocurrido, sí requiere un continuado esfuerzo en orden a promover una cultura preventiva respecto a estos riesgos emergentes, lo que la Estrategia Española no hace, salvo por la tangencial o indirecta referencia a iniciativas de investigación y formación al respecto. Demasiado vago y demasiado pobre.

**Transcurrido un año de la negociación del Acuerdo Marco europeo sobre acoso moral y violencia en el trabajo, ¿cuál es la situación actual?**

El balance es razonablemente positivo. España es de los pocos países que ya lo ha trasladado con carácter general, con su recepción en el ANC-2008. Asimismo, algunos Convenios recientes ya han recogido el sistema de gestión propuesto por el AMEVA -Acuerdo Marco Europeo sobre Violencia y Acoso-. Ejemplos son: los CC del Grupo ZENA y el del Grupo VIPs. No obstante, conviene hacer una importante labor de pedagogía por parte de los firmantes -organizaciones empresariales y sindicales más representativas- para difundirlo en todos los ámbitos, y limar algunas diferencias de criterio que han surgido en su interpretación. De otro modo, corremos el riesgo de fracasar como ha sucedido, hasta el momento, con el acuerdo relativo al estrés.

**“LA LUCHA CONTRA EL ACOSO NO ES UN PROBLEMA NI DE LEGISLACIÓN NI DE TÉCNICA, SINO UNA CUESTIÓN DE CONOCIMIENTO Y DE VOLUNTAD DE TODOS LOS ACTORES DE LAS RELACIONES LABORALES”**

**¿Considera que debería existir una legislación concreta para los casos de Mobbing? ¿O con la normativa actual es suficiente?**

Ésta es ya una cuestión clásica, que, con el debido respeto, cada día considero más “inútil”. La experiencia comparada nos enseña que ni la falta de legislación específica es sinónimo de ausencia de instrumentos eficaces -Alemania, Australia, Reino Unido-, ni la existencia de legislación específica garantiza el éxito -Suecia, Francia, Bélgica-. La lucha contra el acoso no es un problema ni de legislación ni de técnica, sino una cuestión de conocimiento suficiente y, sobre todo, de voluntad de todos los actores de las relaciones laborales. Si se quisiera realmente avanzar se podría sin ninguna dificultad.

**¿Qué actividades en relación al acoso se están realizando desde el Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT-CEC del cual es director?**

Estamos intentando dar respuesta a las dos grandes deficiencias que existen en esta materia: insuficiente comprensión o conocimiento del problema, tanto de su incidencia -medición-, por un lado, como de la insuficiente acción práctica para su prevención, por otro. Para hacer frente al primer desafío, se han tomado básicamente dos iniciativas. Una, realizar estudios sectoriales -por rama de actividad-, para intentar determinar las tasas de exposi-



ción a este “contaminante ambiental” que es el acoso, ofreciendo datos más concretos y fiables respecto a los índices de prevalencia, incidencia y frecuencia. La otra, diseñar y poner en práctica la red de investigación más potente que actualmente hay en Europa sobre este riesgo, firmando Acuerdos de Colaboración con las diferentes Universidades españolas que se han acreditado por la investigación al respecto -actualmente seis, y está previsto que cada año sumemos tres más-. Para dar respuesta al segundo desafío se han elaborado herramientas útiles y accesibles para los/as Delegados/as de Prevención, a fin de que puedan disponer de pautas prácticas que les permita desarrollar su labor al respecto, allí donde es necesario, en cada “tajo”, en cada organización, en cada lugar de trabajo. Claro está, donde haya Delegados/as de Prevención, que por desgracia no es en todos los centros y lugares de trabajo.

**¿Y sobre otros aspectos psicosociales?**

Lo mismo, ya que el Observatorio abarca a todos ellos.

**¿Qué “asignaturas pendientes” tienen las empresas españolas para gestionar de forma eficaz el Mobbing?**

Varias, aunque todas más asequibles de lo que parece. Pero lo primero es convencerse de que es un deber legal su prevención, y no ya sólo un buen deseo o una conveniencia de futuro. Lo segundo, informarse de que ya va siendo bastante más rentable incluir un Protocolo preventivo -al estilo del que promueve el AMEVA- que cerrar los ojos ante este problema, que existe. Tercero, persuadirse de que es mejor reclamar la colaboración de los representantes de los trabajadores en esta materia -las organizaciones sindicales no están libres del mismo problema- que convertir esta materia en otro motivo de disputa y conflicto. Como se puede ver, todas ellas actividades bastante más “baratas” de lo que a menudo se quiere hacer creer. ■