

LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN EL LUGAR DE TRABAJO EN EL MARCO DE LA UNIÓN EUROPEA

ÓSCAR ARROYUELO SUÁREZ

Técnico en Asuntos Europeos
Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

ABSTRACT

La violencia psicológica en el lugar de trabajo, sin tratarse de un fenómeno nuevo ni localizado, sino antiguo e internacional, está comenzando a ocupar un lugar destacado en los nuevos modelos de análisis de riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores. Sus repercusiones económicas han propiciado que el drama humano se desvele. Con todo, las investigaciones siguen reduciéndose prácticamente a los países más desarrollados y es en ellos donde se están adoptando medidas de amplio espectro para afrontarlo: introducción de legislaciones específicas o reformas normativas, códigos de buenas prácticas en las empresas y administraciones, cláusulas antimobbing en los convenios colectivos o en los estatutos de entidades y organismos públicos y privados, entre otras iniciativas. La situación en los actuales quince Estados miembros de la Unión Europea y el papel de vanguardia que las instituciones comunitarias han tomado al respecto, centran este artículo. Un somero repaso por un conjunto de aportaciones que encierran, tomadas en su conjunto, un llamamiento a la necesidad de enfoques globales e integradores, para que otro mundo laboral sea posible frente a la progresión globalizadora del trabajo como sufrimiento que ha conllevado, en las dos últimas décadas, una regresión en los derechos laborales.

■ *Lantokiko biolentzia psikologikoa, gertaera berri eta lokalizatua izan beharrean, antzinakoa eta nazioartekoa dugu, baina gaur egun ari da toki nabaria bereganatzen langileen osasunerako eta segurtasunerako arriskuen analisirako eredu berrietan. Ekonomiaren alorrean dituen ondorioen poderioz, giza drama agerian azaldu zaigu. Halatan ere, ikerketak herri garatuenetan baino ez dira gauzatzen, eta bertan bai-zik ez dira aurre egiteko espektrora zabaleko neurriak hartu: legeria berariazkoak edo arauetako aldaketak sartu, enpresetan eta administrazioetan jardun egokietarako kodeak onetsi, talde-hitzarmenetan edo entitate eta erakunde publiko zein pribatuetako estatutuetan mobbingaren aurkako klausulei erreparatu, beste ekimenak beste direla. Europako Batasuna gaur egun osatzen duten hamabost Estatuetakoko egoera eta elkarteko erakundeek bere gain hartu duten abangoardiako egitekoa dira artikuluhonen ardatza.*

■ *Psychological violence at the work place, without it being a newly discovered phenomenon yet being an international problem which has been taking place for many years now, is beginning to stand out in the new analysis models of health risks and employees' safety. Its economic repercussions have raised the alarm of this human drama. Despite all this, the investigations continue to be taking place practically solely in developing countries and it is where wide-scale measures are being carried out to tackle the problem: the introduction of specific laws or the alteration of rules, codes of good training in firms and administrations, anti-harassment clauses in collective agreements or in state and private entities rules, amongst other initiatives. This article focuses on the situation in the current fifteen state members of the European Union as well as the prevention role («avant-garde») that the European Community institutions have taken on this matter.*

Mobbing en los países nórdicos, bálticos y centroeuropeos; *bullying*, *bossing* y *harassment* en los anglosajones; *harcèlement moral* en francés; *coacção moral* en portugués; acoso moral o acoso psicológico, o un más contundente psicoterrorismo, en los países hispanos... La diversidad de expresiones obedece a la diversidad cultural y al énfasis que se desea poner sobre alguno de los múltiples aspectos que conlleva la violencia psicológica en el lugar de trabajo. Si la diversidad es una riqueza, no es menos cierto que ésta complica la definición y la descripción de este fenómeno a nivel universal. Lo cual exige una aproximación progresiva y un intercambio de conocimientos, teorías, estudios y prácticas a nivel internacional.

En los nuevos modelos de análisis de la violencia en el entorno laboral auspiciados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ponen en un pie de igualdad sus manifestaciones físicas y psicológicas; y se reconoce la importancia que tienen los actos de violencia considerados hasta el momento «menos graves» como el amedrentamiento¹, la intimidación o el hostigamiento psicológico en el trabajo. Desde esta organización se rechaza la idea de que la violencia en el lugar de trabajo obedezca únicamente a factores personales, sino que a su entender se deriva de una combinación de causas, relativas a las personas, al medio ambiente o entorno laboral y a las condiciones organizativas y contractuales del trabajo, así como a las formas de interacción entre los propios trabajadores, entre los clientes y los trabajadores y entre éstos y los empresarios².

El interés ante el problema no es altruista ni siquiera fundamentalmente humanista, sino económico. Valga indicar que, según una encuesta del Instituto Nacional de Seguridad en el Lugar de Trabajo de los Estados Unidos, el costo total de la violencia en el trabajo fue en este país de 4.000 millones de dólares en 1992. En Canadá, de acuerdo con datos de la Comisión de Compensación Laboral de Columbia Británica, las solicitudes de indemnización por pérdida de sala-

¹ Desde la OIT por tal se entienden situaciones como: crear dificultades cotidianas a toda persona que pueda desempeñar mejor las funciones profesionales del «amedrentador»;

- alzar la voz o gritar sistemáticamente al dar instrucciones al personal subalterno;
- imponer el «amedrentador» sus puntos de vistas como única manera correcta de realizar las tareas;
- negarse a delegar responsabilidades argumentando que nadie merece su confianza;
- mortificar a otros miembros del personal con críticas negativas incesantes o privar de responsabilidades a los trabajadores que muestren grandes competencias o aptitudes profesionales.

² CHAPPELL, D. and DI MARTINO, V. *Violence at Work*. ILO (Oficina Internacional del Trabajo), Ginebra, 1998, 2.^a Edición 2000.

rio presentadas por el personal hospitalario a raíz de actos de violencia se han incrementado en 88 por ciento desde 1985. En Alemania, se calculó que el costo directo de la violencia psicológica en una empresa con 1.000 trabajadores se elevaba a 112.000 dólares (200.000 DM) al año, mientras que los costos indirectos suponían aproximadamente 56.000 dólares. Según la OIT, los actos de violencia provocan una alteración inmediata y a menudo duradera de las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto. En los empresarios recae el costo directo del trabajo perdido y la necesidad de mejorar las medidas de seguridad. Entre los costos indirectos se pueden citar la menor eficiencia y productividad, la reducción de la calidad de los productos, la pérdida de prestigio de la empresa y la disminución del número de clientes.

El acoso psicológico en el lugar de trabajo no es un problema exclusivo de determinadas zonas del planeta sino generalizado. Pero, como en otras muchas realidades, los datos disponibles, los estudios realizados y las iniciativas adoptadas proceden casi en exclusiva de quienes más y mejores recursos poseen, los países más desarrollados, básicamente los europeos, Estados Unidos, Canadá, Japón, Australia y Nueva Zelanda. Cada uno de los cuales, por otra parte, poseen características peculiares en sus mercados laborales y en las formas de regulación de los mismos³. Por ejemplo, la recesión económica en Japón conllevó el fin de una de sus tradiciones laborales, a saber, que los trabajadores podían aspirar razonablemente a permanecer en una empresa durante toda su vida activa. La muerte de la seguridad en el empleo y de los sistemas de antigüedad ha dado lugar a un incremento de las tácticas de amedrentamiento y acoso. El Sindicato de Administradores y Directivos de Tokio abrió una permanencia telefónica para atender estos casos que registró más de 1.700 consultas en dos breves períodos, en junio y octubre de 1996. Muchas personas afirmaban necesitar un tratamiento mental de urgencia y entre quienes llamaban había familiares de trabajadores que se habían suicidado o habían intentado hacerlo.

En otros lugares como Brasil, Malaysia o Argentina encontramos aportaciones interesantes y se percibe cómo el acoso en el lugar de trabajo aparece igualmente vinculado a la corrupción. Tal vez sencillamente hablen más claro⁴.

³ Aunque también es cierto que ante el fenómeno del *mobbing* se pueden observar similitudes como las relativas al comportamiento de los superiores jerárquicos y sus consecuencias: la llamada doble victimización. Según la encuesta «US hostile workplace survey 2000» (Informe 2000 sobre la hostilidad en el lugar de trabajo en los Estados Unidos) un 42% de los casos, los superiores jerárquicos respaldaron directamente a los autores del acoso, y en un 40% les dieron un apoyo tácito. Solamente el 7% de los acosadores tienen que cambiar de puesto, y en general se benefician de la impunidad. Es más, en un 36% de los casos, los superiores jerárquicos se vuelven contra las víctimas. Se indica que las víctimas sufren tanto, si no más, de la pasividad de sus superiores que de los actos de acoso propiamente dichos. Estos datos sobre la doble victimización son perfectamente extrapolables a, por ejemplo, nuestra realidad, a pesar de ser supuestamente tan dispares nuestros mercados laborales.

⁴ SCALPI, D. «La violencia en la gestión de personal de la Administración Pública como condición necesaria para la corrupción» en Revista *Probidad* (mayo-junio/2001). Accesible en <http://www.probidad.org.sv/revista>.

En este artículo nos vamos a centrar en los países miembros de la Unión Europea donde el interés que despierta esta problemática es muy alto, pero su nivel de conocimiento y de reconocimiento es muy dispar. Así lo pone de manifiesto el último y reciente informe de La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, con sede en Dublín⁵. Informe que: i) identifica las diversas formas y los patrones de la violencia y el hostigamiento en el lugar de trabajo en el marco de la UE; ii) describe actividades e iniciativas al respecto dentro del ámbito legal; iii) presenta evidencias de los efectos nocivos del *mobbing* sobre los individuos, las organizaciones y la sociedad, y determina los costes financieros potenciales; iv) analiza los factores que contribuyen y causan la violencia, tanto física como psicológica; v) repasa una variedad de buenas prácticas con respecto a la prevención del acoso en el trabajo.

En síntesis formula las siguientes consideraciones:

- A nivel de investigación, mientras en los países del norte europeo se producen gran cantidad de estudios sobre el acoso, son contados los que proceden de la Europa meridional. Las investigaciones contempladas en este informe y correspondientes a los años 2001 y 2002, evidencian un mantenimiento de la casuística vinculada a los distintos tipos de violencia ya reseñadas en la Segunda y Tercera encuestas europeas sobre las condiciones de trabajo. Entre los años 1995 y 2000 la violencia física descendió notoriamente (de un 4 a un 2 por ciento); el acoso sexual permaneció invariable (un 2 por ciento), en tanto que la violencia psicológica se incrementó (del 8 al 9 por ciento): 13 millones de trabajadores en términos absolutos.⁶
- Se detecta que el riesgo es mayor en el sector público que en el privado, entre otras cuestiones porque en el sector público la movilidad es menor. Son pocos los trabajadores públicos que deciden abandonar su puesto como resultado de una situación de acoso moral. También tienen más riesgo los trabajos que suponen implicación emocional y personal con compañeros y clientes —pacientes, alumnos, etc.—
- Sobre la duración de las situaciones de acoso moral, con carácter general suele ser superior al año aunque en los estudios se presentan grandes oscilaciones.⁷

⁵ DI MARTINO, V.; HOEL, H. and COOPER, C.L.; *Preventing Violence and Harassment in the Workplace*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2003

⁶ PAOLI, P. and MERLIÉ, D., *Second European Survey on Working Conditions 1995*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 1996; PAOLI, P. and MERLIÉ, D., *Third European Survey on Working Conditions 2000*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2001.

⁷ A modo de ejemplo destacar cómo en una investigación en Finlandia, centrada en las administraciones locales, indica que el 30% de las víctimas habían sufrido acoso durante cinco o más años.

- En cuanto a las características de las víctimas no hay conclusiones definitivas, aunque si se da una tendencia a que los más jóvenes sean quienes padecen los comportamientos más agresivos.
- Respecto a la posición formal de las víctimas en la organización de la empresa *el estudio* arroja algunos datos sorprendentes al chocar con la creencia más extendida o la intuición que nos conduce a pensar que las víctimas —casi siempre— proceden de los niveles inferiores en las jerarquías y que los acosadores habitualmente mantienen una relación de poder jerárquico con ellas. Los estudios indican que el ratio de frecuencia es muy similar entre subordinados y cargos —siendo las mujeres que ocupan cargos de responsabilidad o gerencia en comparación con hombres las que más lo padecen. Las elevadas tasas de acoso entre encargados se presentan en estudios efectuados en el Reino Unido, Irlanda, Austria e Italia (más del 75%). Y, por otro lado, que no son los jefes los acosadores más habituales sino los compañeros (más del 70% de los casos) lo reflejan estudios efectuados en Finlandia, Alemania y Portugal.

Regulación

La situación normativa en los países miembros de la UE en cuanto a la violencia psicológica en el lugar de trabajo es muy dispar. Un grupo de países han optado por dotarse de legislación específica o están a punto de hacerlo; otro está debatiendo la necesidad o no de actuar legislativamente; un tercer grupo ha optado por considerar que con las leyes nacionales existentes el fenómeno se encuentra jurídicamente cubierto de modo suficiente y, finalmente, varios han potenciado otras medidas no legislativas como códigos de buenas prácticas, cláusulas *antimobbing* en los convenios colectivos o en los estatutos de entidades y organismos públicos y privados. Las variadas aproximaciones son un reflejo de las diversas influencias culturales.

En este contexto, el papel que están jugando las instituciones comunitarias mediante la aprobación de nuevas directivas, recomendaciones, documentos de trabajo, cláusulas en sus reglamentos internos, es muy significativo.

El artículo 13 en el Tratado de la CE, introducido por el Tratado de Amsterdam, autoriza al Consejo a adoptar, por unanimidad, las medidas necesarias para impedir toda discriminación Merced a este artículo se han aprobado tres directivas en los años 2000 y 2002 que incluyen definiciones similares sobre el acoso como hecho constitutivo de discriminación relacionado con: el origen racial o étnico⁸; la

⁸ Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, *Diario Oficial n° L 180 de 19/07/2000*. págs. 22 a 26.

religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación⁹; el sexo de la persona¹⁰.

Se entiende por acoso en estas tres directivas: *un comportamiento no deseado (relacionado con los características personales indicadas en el párrafo precedente) que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A este respecto, podrá definirse el concepto de acoso de conformidad con las normativas y prácticas nacionales de cada Estado miembro.*

La directiva, en sus diversas variantes, es el instrumento jurídico más original de la panoplia del derecho derivado comunitario. Son normas que vinculan a los Estados en cuanto al resultado a alcanzar permitiéndoles decidir sobre la forma y los medios de convertirlos en leyes nacionales si bien en ocasiones son tan detalladas que dejan poco margen de actuación. Fijan un periodo concreto de tiempo para permitir la transposición o adopción de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas que sean necesarias en cada Estado para cumplir los resultados que pretenden¹¹. Así, en las tres directivas mencionadas las fechas establecidas en sus apartados de aplicación son respectivamente: el 19 de julio de 2003; el 2 de diciembre de 2003 y, el 5 de octubre de 2005.

Las medidas de ejecución en cada país han de ser puestas obligatoriamente en conocimiento de la Comisión Europea, institución que ejerce de garante y

⁹ Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, *Diario Oficial n.º L 303 de 02/12/2000*, págs. 16-22.

¹⁰ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (Texto pertinente a efectos del Espacio Económico Europeo) *Diario Oficial n.º L 269 de 05/10/2002 págs. 15-20*.

¹¹ La normativa comunitaria en materia de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, inserta en el capítulo de Política Social, ha ido evolucionando y profundizándose en la medida en que el proceso de integración europea también lo ha hecho, si bien surgió como una condición necesaria para la consecución de un objetivo fundamental: el mercado interior. En este sentido cabe entender el por qué se introdujo esta cuestión con el artículo 118A del Acta Única Europea (AUE, 1987) en el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea (TCEE, 1957). Artículo que limitaba el reconocimiento competencial comunitario a «la mejora, en particular del medio de trabajo, para proteger la salud y seguridad de los trabajadores» y «la armonización, dentro del progreso, de las condiciones existentes en ese ámbito». Como consecuencia del artículo 118A del AUE, fueron adoptadas dos directivas básicas en relación a la seguridad y salud de los trabajadores:

- La Directiva marco 89/391, relativa a la aplicación de medidas para promover la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo (DO L 183, de 29.6.89). Transpuesta al derecho español mediante la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre); y
- la Directiva 89/654, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo (DO L 393, de 30.12.89).

supervisora de su cumplimiento. Cuando se evidencian retrasos o infracciones en la trasposición pasa a intervenir el Tribunal de Justicia llegando a sancionar, en su caso, a los Estados incumplidores. El Tribunal ha sentado doctrina en cuanto a que, en tales casos, las directivas pasan a tener un efecto directo, por lo que pueden invocarse por los ciudadanos que se sientan negativamente afectados.

Además, las directivas siempre permiten adoptar o mantener disposiciones más favorables que las que prevén; y no han de servir como excusa para reducir normativas más avanzadas o progresistas que estuvieran previamente en vigor en los Estados.

Esta aproximación es muy importante porque, como señala reiteradamente en sus trabajos el profesor Cristóbal Molina Navarrete, el *mobbing* pone en entredicho los principios contenidos en los textos fundadores de los Derechos humanos y constituye un ataque a la dignidad del asalariado, a la integridad de su persona y a su derecho en el trabajo. Pone en peligro el equilibrio personal, pero también la salud del individuo y de su entorno familiar y social. La progresión en el proceso es lo que produce el daño «pluriofensivo» que menciona el profesor Molina Navarrete¹².

En esta línea cabe interpretar la conceptualización muy abierta¹³ formulada en las tres directivas como precedente interesante de cara a una futura regulación comunitaria del acoso moral, porque:

- Ni prevé ni requiere una duración determinada del proceso, simplemente que éste se dé, mientras lo habitual es encontrarse con formulaciones del tipo «una vez a la semana durante al menos seis o doce meses»¹⁴. Es obvio

¹² MOLINA NAVARRETE, C. «Una nueva patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (*mobbing*). Reflexiones a propósito de la sentencia del Tribunal Supremo Sala 3.ª, Sección 6.ª, de 23 de julio de 2001», en *La Ley* - AÑO XXII. Número 5436. 10 de diciembre de 2001.

¹³ En términos similares el Comité Consultivo para la Seguridad, la Higiene y la Protección de la Salud en el Trabajo (que ayuda a la Comisión en su trabajo de elaboración legislativa y de aplicación de la política comunitaria en el ámbito de la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores) en su «Opinión sobre la violencia en el lugar de trabajo» de 29 de noviembre de 2001, se refería al *mobbing* como «un comportamiento negativo, entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, a causa del cual la persona afectada es reiteradamente humillada y atacada directa o indirectamente, por una o más personas, con el objetivo o con el efecto de alienarla».

¹⁴ Como muestra, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) recoge en la Nota Técnica Preventiva (NTP) 476, el concepto desarrollado por el Profesor Heinz Leymann como una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

que no ha de entenderse como acoso moral un acto o situación puntual. Para determinar que realmente estamos ante un caso real se precisa que haya un proceso reiterado y dotado de una frecuencia pero ésta será relativa y distinta en cada caso y, por tal razón, es mejor no acotarla en unos parámetros encorsetados.

- No se exige un daño efectivo a la salud psíquica o física, frente a la consideración extendida entre las víctimas de que sólo son planteables judicialmente los casos en que ese daño ha aparecido y es demostrable con informes médicos y psiquiátricos. Lo correcto, si deseamos acentuar la lucha contra esta lacra en la prevención y la reducción de estos riesgos psicosociales ha de ser que baste con que se produzcan los hechos para reprobarlos y sancionarlos. De hecho siempre provocarán un enorme daño, el moral, por dificultoso que sea objetivarlo.
- Que quienes acosan lo hagan movidos por una intención, tengan una finalidad o un objetivo no deviene requisito imprescindible. Es suficiente que, como consecuencia de sus comportamientos, los efectos producidos supongan un atentado contra la dignidad de la persona que los padece o haber conseguido crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Se relativiza de este modo otro de los elementos más destacados en los análisis para enmarcar el concepto jurídico de acoso: el *ánimis specialis*.
- Normalmente, en una causa judicial la carga de la prueba corresponde a la parte demandante. No obstante, en los casos de discriminación, y acoso, comprendidos en estas directivas se entiende que la obtención de pruebas puede resultar muy problemática, ya que con frecuencia la información pertinente está en manos de la parte demandada. Por esta razón, se traslada la carga de la prueba a esta última en determinadas circunstancias. Incumbe al acusado una vez que el demandante haya acreditado la existencia de la discriminación/acoso.

La nueva estrategia comunitaria para reforzar la salud y la seguridad en el trabajo durante el periodo 2002-2006 presentada por la Comisión, incluye la idea de que se precisa una acción comunitaria en materia de acoso moral que, se dice textualmente, *se basará en el acervo que constituyen las directivas recientemente adoptadas en virtud del artículo 13 del Tratado de la Unión Europea, que definen el acoso y prevén vías de recurso*¹⁵.

¹⁵ Comisión Europea «Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006) Bruselas, 11.03.2002, COM(2002)», 118 final.

Esta estrategia fue aprobada por el Parlamento Europeo (23-10-2002)¹⁶, solicitando a la Comisión que ponga en marcha una legislación en materia de acoso laboral, si se quiere reconocer de forma efectiva «el enfoque global del bienestar en el trabajo», y recordando que cada trabajador debe tener en cuenta que la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea en el apartado 1 del artículo 31 fija que «todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad»

A partir de aquí adquiere más fuerza la hipótesis de canalizar en la Unión Europea una iniciativa comunitaria sobre el acoso moral a través de una directiva específica, donde se definan las bases y el tipo de actuación adecuado para enfrentarse al problema en términos generales. Esta hipótesis ha servido de argumento al Gobierno español y al Partido Popular para defender su oposición a las propuestas legislativas planteadas hasta la fecha en España por otras fuerzas políticas respecto al acoso moral en el lugar de trabajo¹⁷.

¹⁶ Otros órganos e instituciones emitieron sus consideraciones y su visto bueno a la estrategia de la Comisión. Así, el Comité Económico y Social «observa con interés la manera en que la Comisión prevé fomentar el bienestar en el trabajo. Es, en efecto, una cuestión de integración en todas las políticas y acciones. Lo mismo puede decirse del acoso y la intimidación en el lugar de trabajo, donde las acciones no deberían limitarse al ámbito de la salud y la seguridad, sino extenderse a las políticas de empleo y discriminación. También se deben tener en cuenta las distintas formas de agresión que sufren cada vez más los trabajadores en sus puestos de trabajo (tanto en el sector público como en el privado, infligida, entre otros, a pacientes y clientes)». Dictamen del Comité Económico y Social sobre la «Comunicación de la Comisión - Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)» COM (2002) 118 final, C 241 (2002) pages 0100-0103. Por su parte, el Consejo «toma nota de que la Comisión considera que para lograr el objetivo de mejora continua del bienestar en el trabajo, los agentes implicados deben perseguir una serie de objetivos, entre los que se encuentran tener en cuenta los riesgos sociales tales como el estrés y el acoso en el trabajo», Resolución del Consejo de 3 de junio de 2002 sobre una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2002-2006) *Diario Oficial n.º C 161 de 05/07/2002 p. 0001-0004*.

¹⁷ El 1 de marzo de 1999, el grupo Parlamentario Federal de Izquierda Unida defendió una Proposición de Ley sobre la inclusión del acoso psicológico como infracción laboral en el Estatuto de los Trabajadores que fue apoyada por el Grupo Socialista y rechazada por los votos en contra del Partido Popular; Convergencia i Unió y el Partido Nacionalista Vasco.

El Senado en su Sesión Plenaria del 19 de junio de 2001 (DS, Serie: P, núm. 50), aprueba, por unanimidad la Moción presentada por el Grupo Parlamentario Entesa Catalana de Progres (GPECP), BOCG del Senado, Serie: I, núm. 219, con fecha de 18 de junio de 2001, por lo que se insta al Gobierno a promover las actuaciones y las modificaciones normativas necesarias para evitar el acoso moral y el hostigamiento psicológico en el trabajo. IU volvió a presentar una Propuesta similar a la del 99, el 16 de enero de 2002: 122/000169 «Inclusión del acoso psicológico como infracción laboral en el Estatuto de los Trabajadores» *Boletín Oficial de las Cortes Generales*. Congreso de los Diputados. Serie B n.º 191-1 de 25 de enero de 2002, Unos meses antes, los días 13 y 19 de noviembre de 2001 presenta el Grupo Socialista, sendas Propuestas de Ley. La primera una proposición de ley orgánica por la que se incluye un artículo, el 314 bis, en el Código Penal, tipificando el acoso moral en el trabajo; y una segunda proposición de ley sobre el derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo, que modifica el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Infracciones y Sanciones

Sin embargo, que vaya a producirse no justifica la no intervención mientras tanto, ya que las autoridades de cada Estado —centrales, autonómicas, provinciales o locales, según su capacidad competencial— pueden y deben tomar iniciativas propias que no necesariamente han de ser legislativas. Por ejemplo, siguiendo las directrices marcadas por el Parlamento Europeo en su resolución de 20 de septiembre de 2001 (Resolución 2001/ 2339), donde se recomienda a los Estados miembros que obliguen a las empresas y los poderes públicos, así como a los interlocutores sociales, a poner en práctica políticas de prevención eficaces, a prever un sistema de intercambio de experiencias y a definir procedimientos adecuados para solucionar el problema de las víctimas de acoso y evitar que se repita; el desarrollo de la información y la formación de los trabajadores, el personal que ocupa cargos directivos, los interlocutores sociales y los médicos laborales, tanto en el sector privado como en el público; e, incluso, la posibilidad de designar a una persona de confianza en el lugar de trabajo, a la que puedan recurrir los trabajadores si así lo desean¹⁸.

en el Orden Social, la Ley de Funcionarios Civiles del Estado y la Ley de Medidas de Reforma de la Función Pública. 122/000157 «Derecho a no sufrir acoso moral en el Trabajo» en. *Boletín Oficial de las Cortes Generales*. Congreso de los Diputados. Serie B n.º 175-1 de 23 de noviembre de 2002. Todas estas propuestas fueron rechazadas por los votos contrarios del Partido Popular y con la abstención de CIU.

Cabe mencionar que anteriormente el mismo Grupo Socialista había tenido otras iniciativas, como la Proposición no de Ley sobre *mobbing* presentada en el Congreso de los Diputados el 5 de junio de 2001, modelo que *a posteriori* ha utilizado para presentar propuestas similares en las Cámaras Legislativas Autonómicas.

¹⁸ Además hay que resaltar el enfoque europeo de la responsabilidad social de las empresas como un fenómeno integrado en el contexto más amplio en que se inscriben diversas iniciativas internacionales, tales como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact, 2000); la Declaración Tripartita de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social (ILO's Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 1977/2000), y las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales (OECD Guidelines for Multinational Enterprises, 2000). Así surgen con fuerza las iniciativas en relación a la *responsabilidad social de las empresas*. El Libro Verde de la Comisión Europea Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas (18 de julio de 2001), consecuencia del debate iniciado en el seno de la Unión Europea tras el Consejo Europeo de Lisboa (Marzo 2000), define la responsabilidad social de las empresas como «esencialmente, un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio. En un momento en el que la Unión Europea intenta determinar sus valores comunes adoptando una Carta de los Derechos Fundamentales, un número creciente de empresas europeas reconoce cada vez más claramente su responsabilidad social y la considera parte de su identidad. Esta responsabilidad se expresa frente a los trabajadores y, en general, frente a todos los interlocutores de la empresa, que pueden a su vez influir en su éxito.» La responsabilidad social de la empresa tiene así dos perspectivas: la dimensión externa, en referencia al medio ambiente y a la relación con todos los interlocutores con los que la empresa tiene relaciones: socios comerciales y proveedores, consumidores, autoridades públicas, ONGs, etcétera; y la dimensión interna, en relación a los trabajadores (la gestión de los recursos humanos, la salud y seguridad en el lugar de trabajo y la adaptación al cambio. Se destaca, en el mencionado documento, que la salud en el trabajo es uno de los ámbitos privilegiados para la implantación voluntaria de ejemplos de buenas prácticas por parte de las empresas. Buenas prácticas que comienzan a surgir en orden a garantizar un ambiente laboral libre de acoso, sexual o moral mediante los

Por estas razones no resulta baladí analizar, aunque sea sucintamente, qué se está haciendo sobre el *mobbing* y cómo desde cada uno de los demás Estados actualmente miembros.

Francia

En respuesta a la creciente preocupación por la dimensión y la severidad del problema, la ley de modernización social (Ley 2002-73 de 17 de enero) introdujo una nueva regulación sobre el acoso sexual y moral, tanto en el Código de Trabajo como en el Penal. Previamente los tribunales habían dictado numerosas sentencias al respecto generando una sólida jurisprudencia.

En el artículo 122-49 del Código de Trabajo francés se dice que ningún asalariado debe sufrir reiteradamente actos de acoso moral que tengan por objeto o efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar contra sus derechos y su dignidad, de alterar su salud psíquica o mental o de comprometer su futuro profesional. Prevé que ningún asalariado pueda ser sancionado, despedido u objeto de medidas discriminatorias, directas o indirectas, especialmente en materia de salario, formación, reclasificación, destino, cualificación, promoción profesional, cambio o renovación de contrato, a causa de sufrir o rechazar el acoso moral o a causa de testimoniar o relatar tal situación de acoso. Y sanciona que toda ruptura del contrato de trabajo, disposición o acto derivado de esta práctica de acoso moral es nulo de pleno derecho.

llamados Acuerdos Colectivos de Calidad de Clima Laboral. Como ejemplos, de su diversa tipología, el Convenio colectivo sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso entre la Organización Internacional del Trabajo y el Sindicato de la OIT de 26 de febrero de 2001. Las iniciativas incluyen en los reglamentos y estatutos del funcionariado cláusulas antimobbing. Por ejemplo, respecto a los funcionarios de la UE: «Artículo 12 bis 1. Todo funcionario se abstendrá de cualquier forma de acoso psicológico o sexual. 2. Por «acoso psicológico» se entenderá cualquier conducta abusiva que se manifieste de forma duradera, reiterada o sistemática mediante comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos de carácter intencional que atenten contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona. Propuesta de Reglamento del Consejo por el que se modifica el Estatuto de los funcionarios y el régimen aplicable a otros agentes de las Comunidades Europeas/* COM/2002/0213 final - CNS 2002/0100 */ Diario Oficial n° C 291 de 26/11/2002 p. 0033 - 0135

En el banco Central Europeo:

2.1. *Igualdad de trato y prohibición de cualquier forma de discriminación. Los destinatarios evitarán cualquier forma de discriminación, en particular la basada en motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, discapacidad física, orientación sexual, opiniones políticas, posturas filosóficas o convicciones religiosas. El BCE no tolerará el acoso sexual o psicológico ni los actos de intimidación del tipo que sean. La legislación comunitaria define el acoso sexual como «la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados»(1). Los destinatarios deberán mostrar consideración y respeto para con los demás y abandonar cualquier actitud estimada ofensiva por otra persona a la primera indicación de ésta. Los destinatarios no sufrirán ningún tipo de perjuicio por impedir o denunciar actos de acoso o intimidación. Código de conducta del Banco Central Europeo elaborado de conformidad con el apartado 3 del artículo 11 del Reglamento interno del Banco Central Europeo Diario Oficial n° C 076 de 08/03/2001 p. 0012-0015.*

En el Código Penal se sanciona al acosador con prisión y multa de 15.000 Euros; y se establece que en caso de litigio, el trabajador afectado ha de presentar los elementos de hecho que supongan la existencia del acoso, mientras que incumbe a la parte demandada probar que sus actos estaban justificados por razones objetivos y ajenas no constituyendo acoso.

Finalmente, en el Código de Trabajo se añadió la obligación para el empresario de adoptar todas las medidas necesarias para asegurar la seguridad y proteger la salud psíquica y mental; y se incluye el acoso moral como un riesgo laboral que merece una especial atención.

En Francia se opta por la mediación como mecanismo previo de resolución y evitar, así, las desventajas de la vía judicial. «Los mediadores se eligen fuera de la empresa entre una lista de personalidades designadas en función de su autoridad moral y competencia dentro de la prevención del acoso moral. Se aclara que las funciones de mediador son incompatibles con las de magistrado de trabajo en activo. Las listas de mediadores son elaboradas por los representantes de Estado dentro del Departamento, tras la consulta y examen de las candidaturas propuestas por las asociaciones cuyo objeto sea la defensa de las víctimas de acoso moral y, también, por las organizaciones sindicales más representativas en el plano nacional. Por lo demás, el proceso en sí mismo resulta bastante sencillo. El mediador es el encargado de convocar a las partes a una comparecencia en el plazo de un mes. El mediador debe informarse de la situación de la relación entre las partes, debe también iniciar la conciliación y someter a las partes las propuestas dirigidas a finalizar el conflicto. Estas constarán por escrito. Si fracasa la conciliación, al mediador sólo le resta informar a las partes de las posibles sanciones y garantías procesales previstas a favor de la víctima»¹⁹.

Paradójicamente la nueva legislación sobre el acoso moral, primero propiciada y reclamada desde gran parte del movimiento asociativo antimobbing francés es hoy criticada abiertamente por las principales asociaciones galas por los defectos que ha comenzado a evidenciar y por los peligros de que muchas formas de acoso escapan o pueden escapar al ámbito de lo regulado. O, incluso, que la ley puede ser utilizada contra los trabajadores.

Suecia

Es el país donde el fenómeno comenzó a estudiarse a principios de los años ochenta, por el psicólogo alemán Heinz Leymann, fallecido en 1999. Un país donde se estima que el acoso psicológico es un factor coadyuvante en un 10 a un 15 por ciento de los suicidios en Suecia. El país al que pertenece el eurodiputado socialdemócrata Jan Andersson, autor del informe «Acoso moral en el lugar de Trabajo» (2001).

¹⁹ MUÑOZ RUIZ, A.B.; *Últimas novedades relativas al acoso moral en el trabajo: los ejemplos de Francia e Italia*, Santander, Universidad de Cantabria, 2002.

Los primeros instrumentos normativos sobre el acoso fueron sendas ordenanzas de 1993 Violencia y amenazas en el lugar de trabajo (FS 1993) y la persecución en el trabajo (ASF 1993). En ellas se pone el énfasis en la prevención de las causas organizativas y ambientales susceptibles de generar violencia en el lugar de trabajo y en la responsabilidad de los empresarios para desarrollar políticas activas que reduzcan los riesgos y aseguren un ambiente físico y psicológico positivo y respetuoso.

En **Holanda**, el Decreto sobre las condiciones de trabajo de 1994 obliga a los empresarios a proteger a sus empleados contra el acoso sexual, las agresiones psicológicas (mobbing/bullying,) y la violencia en el lugar de trabajo (actos de racismo, agresiones físicas de clientes, de pacientes y del público hacia empleados). Este Decreto se complementa con dos recomendaciones del Consejo Común del Trabajo Industrial de 1990 y 1999 en las que se articulaban respectivamente el derecho de los trabajadores para promover quejas y un código de conducta en la cultura empresarial.

En **Bélgica** La Ley de 11 de junio de 2002 sobre la protección contra la violencia, el acoso moral y sexual en el lugar de trabajo, abarca una amplia gama de situaciones, entre ellas, la violencia física, la agresión verbal, el acoso moral individualizado o colectivo (bullying/mobbing), y el acoso sexual. Esta Ley impone un conjunto de obligaciones a los empresarios al objeto de reducir el riesgo de violencia en el lugar de trabajo, y a los trabajadores les exige una participación activa en la prevención, absteniéndose de cualquier acto violento y de utilizar abusivamente los recursos que se ponen a su disposición. Entre otros, el más original, el de la figura del consejero de prevención cuya función radica en investigar imparcial y rápidamente los casos de violencia que se pongan en su conocimiento y en su caso, la compensación a las víctimas. La carga de la prueba se invierte, teniendo que ser el demandado quien demuestre que sus actos y comportamientos no constituían acoso o violencia. Por otro lado, el trabajador demandante no puede ser despedido ni sus condiciones laborales modificadas mientras dure el procedimiento.

En **Luxemburgo**, se presentó ante el Parlamento en 2001 una propuesta requiriendo una legislación urgente sobre el acoso moral. En abril de ese año, se firmó en el Gran Ducado, el primer convenio colectivo destinado a combatirlo, en la compañía Bram. Este convenio colectivo establece un comité mixto, que se reúne a puerta cerrada pudiendo oír, si lo estima pertinente, a las partes implicadas y a los testigos. Según la gravedad pueden adoptarse medidas disciplinarias

En **Dinamarca**, existe una larga tradición de negociación colectiva en materia de relaciones laborales que hace que la vía legislativa adquiera un papel subsidiario. Eso explica cómo una intervención centralizada referida a la supervisión de los aspectos psicológicos y físicos de la seguridad y de la salud en el trabajo, que impulsó el Ministerio de Trabajo en mayo del 2001, tuvo

que retirarse en octubre del mismo año ante la mala acogida de los agentes sociales. Gobierno, organizaciones empresariales y sindicales acordaron entonces que la manera de enfrentarse al acoso en el lugar de trabajo tendría que fundamentarse en acuerdos en el seno de cada empresa o sector. La casuística que se presente en el futuro demostrará si esta opción es mejor y más válida que la legislativa.

En junio de 2002 el Ministerio de Trabajo y Empleo danés introdujo un nuevo apartado 9.^a en la normativa ministerial sobre el ambiente laboral donde se establece que el trabajo no puede suponer un riesgo de deterioro físico o mental debido al acoso moral y sexual.

Finlandia

En junio de 2002 el Parlamento finlandés aprobó una nueva ley sobre seguridad y salud en el trabajo que aborda por vez primera el problema de la violencia física y psicológica. Incluyendo el *mobbing*. Impone obligaciones preventivas a los empresarios y trabajadores, entendiéndose que éstos no han de ser únicamente objeto de protección sino sujetos activos respecto a su propia seguridad y salud y la de sus compañeros. Se enfatiza la necesaria cooperación entre empresarios y trabajadores.

Irlanda

Las autoridades irlandesas constituyeron un grupo de trabajo específico sobre acoso, que analizó la situación en el país y la necesidad de optar o no por una legislación específica al respecto, finalmente desestimada al considerar que estaba suficientemente cubierto el problema con las leyes ya existentes. Básicamente la Ley de Relaciones Laborales de 1990; la Ley de Seguridad, Salud y Bienestar en el trabajo de 1989, y la Ley de Igualdad en el Empleo de 1998.

Además de estas leyes se han establecido por el grupo específico de trabajo sobre acoso mencionado un conjunto de códigos, cuatro en total, para la prevención del acoso en sus diversas modalidades.

El **Reino Unido** tampoco tiene una legislación específica sobre la violencia en el lugar de trabajo, pero sí varias leyes suficientemente flexibles para cubrir este fenómeno. La más significativa es la de Protección frente al Hostigamiento, de Marzo de 1997. Una ley penal en la que no se precisa demostrar intención por parte del hostigador sino únicamente que se han dado los comportamientos de acoso, del tipo que sea, incluyendo el laboral, al menos en dos ocasiones. También se recurre a la Ley de 1996 sobre los Derechos del empleo, que vela por evitar los despidos improcedentes de los trabajadores. En esta ley se inserta el concepto de despido voluntario (constructive dismissal) en relación a la decisión del trabajador de abandonar su puesto en función de un incum-

plimiento o agresión del empresario sobre las condiciones contractuales pactadas, incluyendo, tal y como varias sentencias han puesto de relieve, que haya sido objeto de acoso.

En **Alemania**, se considera suficiente para abordar el problema de la violencia en el trabajo, en todas sus dimensiones, la legislación laboral existente, incluyendo el Código Penal. Por otro lado, existe ya una importante jurisprudencia sobre la materia.

En los últimos años se aprecia cómo el tema se incluye en los convenios colectivos, habiendo sido Volkswagen en 1996 la primera empresa en promover esta iniciativas para desarrollar un entorno de trabajo positivo como condición previa para el éxito económico de la compañía. Una iniciativa que se sustentó en un estudio de los costes que supone la violencia en el trabajo y sus consecuencias. En su acuerdo las medidas contra los acosadores son progresivas, llegando al despido en los casos más graves. Este primer acuerdo ha inspirado muchos otros tanto en el sector privado como público. Con experiencias interesantes como la de los empleados municipales de la ciudad de Gelsenkirchen, donde se ha establecido un procedimiento de actuación ante los casos de acoso.

En **Austria**, la reforma de la legislación laboral de enero de 2002 introdujo la obligación de consulta a psicólogos en empresas de más de 50 empleados si se consideran elevados los riesgos psicosociales. Su función será establecer medidas preventivas. No existe de momento una legislación específica sobre el acoso.

Italia

Se han presentado en el Parlamento italiano numerosas propuestas de ley para regular el acoso moral que no han sido aprobadas. hasta 6 en el año 2001²⁰ Si existe una amplia jurisprudencia y algunas experiencias de convenios colectivos.

Sin embargo, la aportación original italiano viene de la mano de las autoridades regionales de Lazio que se han dotado de una normativa específica en el año 2001.(26 de septiembre de 2001),

En esta ley regional se opta por un sistema de lista abierta de acciones que identifican una situación de *mobbing* a partir de una definición marco (art. 2.1.4) a la que complementan. De este modo es factible que puedan ser incorporadas a futuro otros comportamientos no reflejados expresamente en la Ley siempre y cuando puedan englobarse en la definición marco. Se entiende por *mobbing*, según la Ley, *las acciones y comportamientos discriminatorios o vejatorios prolongados en el tiempo, en el lugar de trabajo y dirigidos hacia trabajadores por cuenta*

²⁰ 20,12,2001 del n.º 986 de Disegno di legge; del 5,12,2001 del n.º 924; del 21,11,2001 del n.º 870; del 15,11,2001 del n.º 848; del 9,7,2001 del n.º 422; n.º122 del 6.6.2001.

*ajena, públicos o privados, y realizados por el empresario o por otros compañeros, caracterizándose esta práctica como una auténtica forma de persecución psicológica o violencia moral.*²¹

La ejemplificación no es gratuita. La figura del *mobbing* puede presentar diferentes formas que lesionan, a su vez, distintos bienes jurídicos: salud, dignidad, ocupación efectiva y promoción profesional, entre otros. De ahí que se pueda hablar *del carácter pluriforme del mobbing*. Dicho esto, resulta de mayor utilidad para todos (potenciales víctimas de cara a la identificación, delegados de prevención, jueces...) presentar determinadas prácticas como indicadores seguros del *mobbing*, además, de una definición genérica que permita dar cabida a otras manifestaciones.

La Ley regula la creación de unidades anti*mobbing* (artículo 4) en todos los centros locales de salud para ofrecer asesoramiento, ayuda y acciones preventivas. Estas unidades se componen por un experto laboralista, un doctor especializado en higiene, un psicólogo, un sociólogo y un asistente social. Unidades que periódicamente han de informar al Observatorio Regional sobre *Mobbing* (art.6), una entidad creada *ad hoc* que funciona como supervisora y consultora, recopilando y analizando la información, promoviendo estudios, investigaciones y campañas informativas. Está compuesto por el Director del Departamento de trabajo; el Director del Departamento de sanidad y calidad de vida; un representante designado por el Ministerio de Trabajo; un representante de la comisión asesora permanente en materia de trabajo; un representante designado de la organización sindical más representativa a nivel regional; un representante designado de la organización empresarial de mayor representación a nivel regional; un sociólogo, un psicólogo y un abogado experto en derecho laboral, elegidos todos ellos por la Administración entre tres nombres que cada asociación profesional proporcione.

Finalmente en **Portugal**, una iniciativa de la ley sobre la violencia en el lugar de trabajo se presentó sin éxito el 27 de junio de 2000. Y en **Grecia** aún no se han planteado iniciativas reguladoras y el debate público es mucho más reciente.

²¹ Las acciones que se reconocen como identificativas de *mobbing* son: presiones o molestias psicológicas; calumnias sistemáticas; maltrato verbal u ofensa personal; amenazas o actitudes dirigidas a intimidar injustamente o humillar, de forma encubierta o indirecta; críticas injustificadas y actitudes hostiles; deslegitimación de la imagen frente a otros sujetos extraños a la empresa, entidad o administración; exclusión o marginación injustificada de la actividad laboral; atribución de tareas desmesuradas o excesivas, o de todas formas, apropiadas para provocar serios agravios en relación a las condiciones físicas del trabajador; impedimentos sistemáticos e injustificados para alcanzar noticias e información relacionadas con la actividad normal del trabajo; marginación injustificada en el trabajo respecto a la iniciativa formativa, de reclasificación y reciclaje profesional; ejercicio exasperante y excesivo en la forma de controlar y confrontar el trabajo, idóneo para producir daño e incomodidad.

A un nivel más próximo, en el País Vasco, el Parlamento aprobó una proposición no de ley presentada por el Partido Socialista, sobre el acoso moral en el trabajo, el 12 de febrero de 2002 como anteriormente y también en fecha posterior, han ido haciendo la gran mayoría de las instituciones legislativas autonómicas en el Estado, creándose comisiones parlamentarias ad hoc para la materia.

La ponencia del Parlamento Vasco de *Estudio y Análisis sobre Humanización en las Relaciones Sociolaborales* que depende de la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales, acordó analizar como primer aspecto el acoso moral en el trabajo. La Comisión ha recabado la participación y opinión de agentes sindicales, empresariales, asociaciones y expertos laborales, de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, la dirección general de Osalan, el Consejo de Relaciones Laborales y el Consejo Económico y Social, de representantes de la Universidad y miembros de la Judicatura y de la Inspección de Trabajo. Todo con el objetivo de elaborar un informe para junio de 2003 que recoja propuestas destinadas a las instituciones para conocer cómo se manifiesta este fenómeno en Euskadi y qué soluciones se pueden dar para combatirlo. Parece factible que el modelo adoptado en Lazio (Italia) sea un referente, al menos por la creación ya en curso de un Observatorio.

En suma, cada vez existen más investigaciones y más experiencias, y se está popularizado más el debate. Porque su relevancia está determinada por la progresión globalizadora del trabajo como sufrimiento, que ha conllevado una regresión en los derechos laborales conquistados, el incremento de la carga de trabajo, del tiempo de dedicación, de la responsabilidad, del ritmo de trabajo y del estrés, de las exigencias de cualificación y formación continua. Un ambiente laboral en que se fomenta frente a la solidaridad colectiva la competencia agresiva y la humillación del pelota, se utiliza la precariedad y el miedo, el chantaje del paro, la individualización y el individualismo frente a lo comunitario y lo cooperativo. De modo que, si hasta la fecha, las acciones contra la violencia en el lugar de trabajo a nivel internacional son circunstanciales y no están muy bien definidas, en lugar de buscar una única solución aplicable a cada problema y situación, es importante que se adopten enfoques globales. Porque otro mundo, también laboral, es posible.