

## **El mobbing: un riesgo laboral emergente en las empresas.**

**Carlos Calero Jaén**

**Secretario de Acción Sindical de la Comisión Ejecutiva Nacional de la UGT del País Valenciano**

**Rogelio Navarro Domenichelli**

**Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales.**

**Gabinete Técnico de la Comisión Ejecutiva Nacional de la UGT del País Valenciano**

En los últimos años el mundo del trabajo ha evolucionado con una rapidez sin precedentes en respuesta a las necesidades empresariales y a las nuevas tecnologías. Como consecuencia, se ha producido una profunda reestructuración del mercado laboral y de las condiciones de trabajo, lo que supone un auténtico desafío para una salud laboral que en la mayoría de los países está menos desarrollada que otras disciplinas de salud pública.

Las nuevas presiones que impone el trabajo, las fusiones, las reestructuraciones, la búsqueda de la productividad máxima, los ritmos desenfrenados, el paro, la precariedad en el empleo, las altas tasas de trabajo temporal han favorecido el fenómeno del mobbing, que tiende a acentuarse con la evolución de las formas en que se organizan las empresas.

Asimismo, la nueva organización del trabajo genera un alto nivel de estrés, basta tener en cuenta que el deterioro del empleo en el mundo está llegando a niveles preocupantes. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) asegura en el informe Tendencia Mundial del Empleo que durante el año 2003 el número de desempleados creció en más de seis millones de personas y que en la actualidad hay 186 millones de personas sin trabajo. Añade la OIT que ha aumentado el número de trabajadores más pobres, los que perciben sueldos inferiores a un dólar diario, que alcanzó el nivel del año 1998 con 550 millones de personas en esa situación. El informe señala que el volumen de desempleo mundial es el más alto registrado desde el año 1990, fecha en que empezó a medirse con la metodología actual. El informe anuncia que este deterioro del empleo tendrá consecuencias graves para la estabilidad social. En este contexto, no resulta extraño que el informe de la OIT considere que el fenómeno de la violencia en el lugar de trabajo siga en estos momentos una evolución ascendente.

Vittorio di Martino, especialista en seguridad y salud internacional, ha estudiado la violencia que sufren las personas en el lugar de trabajo y afirma que los datos que se conocen hasta el momento son sólo la punta del iceberg. Según este experto, resulta cada vez más evidente el enorme coste que entraña la violencia en el trabajo para las personas, el lugar de trabajo y la comunidad en su conjunto.

De acuerdo con la Comisión Europea se define la violencia en el lugar de trabajo como los "incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluidos los viajes de ida y vuelta al trabajo, que pongan en peligro, explícita o implícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud".

En las guías y convenios de la OIT -también en el ámbito de la Unión Europea- se usa preponderantemente el término "intimidación", mientras que el de "acoso" va referido a conductas discriminatorias por razón de raza, religión, sexo, etc. Esta orientación se percibe en la

Directiva Europea 2002/73/CE de 23 de septiembre sobre el principio de igualdad entre hombres y mujeres, y adoptada sobre la base del artículo 13 del Tratado de la Unión Europea, que diferencia entre el "acoso" relacionado con el sexo y el "acoso sexual". También la Estrategia Comunitaria de Seguridad y Salud en el Trabajo 2002-2006 aprobada por la Comisión Europea apunta la conveniencia de que respecto a las distintas formas de acoso psicológico y violencia en el trabajo se instrumente una acción que se base en el acervo de las directivas recientemente adoptadas en virtud del mencionado artículo 13 del Tratado de la Unión Europea.

Y en nuestro país, la ocupación padece una pérdida constante de calidad, hasta tal punto que la OCDE ha alertado sobre el elevado índice de temporalidad del 31,2%, lo que es casi tres veces superior a la tasa media de UE (13,1%). En las propias administraciones que debieran predicar con el ejemplo, según el Defensor del Pueblo, se han creado más de 20.000 empleos temporales. El porcentaje de empleo temporal en la Administración Local es de un 32%, un 16,69% en la Autonómica, y en la General del Estado es del 1,61 %. Respecto del personal laboral hay un 21,89 de temporalidad en la Administración General y un 26,34% en la autonómica.

De este modo, casi la mitad de los jóvenes empleados en España están insatisfechos con su trabajo. Los contratos temporales son elevados y los a tiempo parcial son limitados. Los problemas están relacionados con el tipo de contrato de los jóvenes que, en el caso de los españoles de hasta treinta y cinco años de edad, ocupan en un 56% un empleo temporal. Y un millón y medio de trabajadores ganan menos de seiscientos euros al mes. El miedo del desempleo y la precariedad genera una presión muy fuerte que explica, unas veces de forma directa y otras indirecta, los problemas de salud de un gran número de trabajadores y trabajadoras que se ven en la necesidad de aceptar unas malas condiciones de trabajo para conservar su empleo.

Los cambios en el mercado de trabajo son el punto de partida para unas condiciones laborales radicalmente diferentes. Aunque todavía persisten los riesgos laborales clásicos, cada vez es mayor el protagonismo de los factores de riesgo psicosocial y del estrés laboral derivados de nuevas formas de organización del trabajo.

Los dos cambios más relevantes en la organización del trabajo probablemente han sido la flexibilización del empleo y la intensificación del trabajo.

Las consecuencias derivadas del impacto de la globalización, la innovación tecnológica y las tecnologías de la información y la comunicación, los nuevos modelos organizativos y de gestión, gerencial, la descentralización productiva y las nuevas formas de especialización, flexible, la progresiva terciarización de las actividades económicas, su funcionamiento en redes jerarquizadas, o las estrategias de deslocalización hacen previsible que, en los próximos años, van a cobrar más importancia y relevancia los riesgos psicosociales.

En los países desarrollados los riesgos clásicos de salud laboral, propios de trabajos manuales típicos de la población trabajadora masculina, están disminuyendo con la progresiva terciarización de la economía. En este contexto, los riesgos de la organización del trabajo asociados al estrés, cobran progresivamente mayor protagonismo.

El mobbing o acoso psicológico en el trabajo, identificado por primera vez por el profesor Heinz Leymann al principio de la década de los 80 del siglo pasado, además de presentarse como un grave problema por sus cifras de afectados en España, constituye un fenómeno emergente en

este nuevo siglo XXI. Es de resaltar que las cifras que arrojan los estudios más recientes siempre son superiores a las cifras de los anteriores

Cualquier persona de cualquier organización puede ser víctima de acoso moral. Según los resultados de una encuesta de la Unión Europea<sup>1</sup>, el 9% de los trabajadores de Europa, es decir, 12 millones de personas, ha informado de que en el año 2000 ha sufrido acoso moral durante un período de 12 meses. Sin embargo, la prevalencia indicada varía mucho en los distintos Estados miembros de la Unión Europea. Estas diferencias quizás estén relacionadas con las diferencias con respecto a la atención prestada al acoso moral y a su comunicación en cada uno de los países europeos.

En nuestro país, al igual que en el resto de Europa, cada vez más son los casos de mobbing o acoso moral en el trabajo.

Según datos de la Asociación Nacional de Entidades Preventivas Acreditadas (ANEP). El acoso psicológico o moral en el trabajo, conocido como mobbing, afecta ya a un 10% de los trabajadores y trabajadoras españoles,) que lo considera un importante riesgo laboral.

Por su parte según muestra el segundo informe Randstad del Instituto de Estudios Laborales de ESADE, casi medio millón de españoles padece acoso moral en el trabajo, y los sectores más afectados son la administración pública, la defensa y el ámbito de la educación y la sanidad. El informe, que revisa y actualiza una treintena de estudios españoles y europeos destaca que, la concienciación social y empresarial sobre el problema es muy baja. Así mismo el estudio subraya que la intimidación en el trabajo sería la causa del 47 % de los casos de los trabajadores y trabajadoras que sufren estrés y explicaría el 34% del absentismo laboral.

Los datos del informe de la Universidad de Alcalá de Henares sobre acoso psicológico, recogidos en el segundo estudio “Barómetro Cisneros II” dirigido por el profesor Iñaki Piñuel, proyectan una incidencia del 16 % de la población activa. Es decir alrededor de 2,3 millones de trabajadores y trabajadoras afirma ser objeto de acoso psicológico en su trabajo en los últimos meses.

Con estas cifras, recogidas en el estudio, se advierte un importante incremento del problema en los últimos meses: del 11,4% obtenido en el primer estudio al 15% de este Barómetro. Uno de cada tres trabajadores y trabajadoras manifiesta ser víctima de maltratos psicológicos durante su experiencia laboral.

El nuevo concepto de violencia en el trabajo acentúa una serie de elementos que ahora se aceptan más ampliamente. El primero es el predominio de la violencia psíquica frente a la violencia física. El segundo elemento es que actos menores, aparentemente sin una gran relevancia, cuando se combinan pueden tener un impacto muy negativo en la salud y el bienestar. El tercer elemento, no vinculado al concepto tradicional de violencia en el trabajo sino a algunos tipos específicos de violencia como el mobbing o acoso psicológico, se refiere a la repetición de los

---

<sup>1</sup> Tercera encuesta europea sobre las condiciones de trabajo 2000. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Luxemburgo, 2001.  
<http://www.eurofound.ie/publications/EFO121.htm>

actos de agresión por un período de tiempo determinado. En este contexto emergen tres tipos de violencia: ataque o violencia física, amenaza y abuso.

El abuso incluye el acoso psicológico o mobbing y el acoso sexual y racial, siendo el elemento común el que atenta contra la dignidad de las personas.

Cuando se crea un clima en el que las personas no se consideran un valor sino una mercancía, comienza a verse afectada la dignidad de las personas y de hecho este es uno de los factores determinantes de la calificación de violencia. El capital humano no se considera y se crea un clima en el que es más fácil que se desarrolle la violencia.

Es posible afirmar que, hoy en día, el "mobbing" es una realidad en la empresa española. En este mundo económico-laboral se impone el "todo vale" con tal de obtener el mayor beneficio económico o un mayor prestigio social, lo que se traduce en la desregularización de las relaciones laborales, es decir que una de las partes de la relación laboral pueda actuar impunemente frente a la otra, imponiendo condiciones laborales nefastas o provocando situaciones en las que se hace la vida imposible al otro/a, para desprestigiarlo frente a los demás y conseguir lo que por propia iniciativa no se consigue: forzar al trabajador o trabajadora a que sea él mismo el que pida la resolución del contrato de trabajo o que pacte con la empresa su salida de la misma. El mobbing como acoso laboral es fundamentalmente un tipo de trato degradante o maltrato "habitual" o sistemático que afecta contra la autoidentificación bio-psico-social de la persona y que se desarrolla en una organización de trabajo. En definitiva, nos encontramos ante una lenta y silenciosa alternativa de despido. Por ello, es necesario establecer las medidas legales y administrativas para que la dignidad de la persona y el derecho al trabajo puedan asegurarse en nuestra sociedad, y el hombre sea considerado un fin en sí mismo y no un simple medio de producción.

Es preciso resaltar que es en el trabajo y en casa con la familia donde pasamos la mayor parte de nuestra vida y es, en esos dos ámbitos, en donde la violencia es más difícil de combatir. Los poderes públicos, hasta fechas relativamente recientes, no han arbitrado los cauces necesarios para combatir dichas lacras sociales.

El problema del mobbing ofrece numerosas motivaciones y supuestos, abarcando toda una amplia gama recogida en los trabajos de psicólogos, psiquiatras, sociólogos, periodistas, juristas y otros profesionales especialistas en la materia.

Cuando hablamos de mobbing es necesario especificar y aclarar de qué estamos hablando para evitar confusiones fruto de la falta de rigor inicial en acotar el concepto.

Con el término "mobbing" se define una forma de intimidación y hostigamiento psicológico, en el puesto de trabajo, ejercida a través de comportamientos abusivos, agresivos y/o vejatorios repetidos, por parte de los superiores jerárquicos o los compañeros y/o compañeras. Requiere que la conducta tenga como marco el ámbito laboral y busque quebrar la voluntad y el equilibrio emocional del trabajador o trabajadora, sea un subordinado o no, de modo que incluso puede verse afectado por ello el propio jefe, aunque éste sea el supuesto menos frecuente.

La víctima de esta verdadera persecución se ve:

➤ marginada, calumniada y criticada,

- le son designados los trabajos peores o más degradantes,
- se le asignan tareas inútiles, absurdas o monótonas, o tareas por debajo de sus cualificaciones,
- es cambiada de un lugar de trabajo a otro,
- o es sistemáticamente ridiculizada frente a los superiores, los compañeros y/o compañeras o los clientes.

La finalidad de tales comportamientos puede ser diverso, pero siempre destructivo: eliminar a la víctima, bien marginándola, bien induciéndola a darse de baja en la empresa o provocando su despido procedente. Así mismo el mobbing conlleva una puesta en peligro o daño a la salud personal. a nivel físico y/o psicológico, así como efectos y consecuencias negativas a nivel social y familiar del trabajador/a.

Una definición de mobbing es la que se recoge en la Nota Técnica Preventiva 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo: “una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente –al menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado, -más de seis meses-, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo”.

Un elemento fundamental que favorece o propicia el fenómeno del mobbing es la organización del trabajo, puesto que si hay intención de causar daño pero la organización del trabajo no puede ser usada como elemento hostigador, no se dará el acoso psicológico o mobbing. Se trata pues de un riesgo laboral cuya diferencia respecto a otros problemas derivados de la organización del trabajo es básicamente la intencionalidad de causar daño, la focalización en una o varias personas y la continuidad en el tiempo.

El mobbing consiste, por tanto, en el deliberado y continuado maltrato modal y verbal que recibe un trabajador o trabajadora por parte de uno o varios compañeros o compañeras de trabajo (incluido muy frecuentemente su propio jefe), que buscan con ello desestabilizarlo y minarlo emocionalmente con vistas a deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral o empleabilidad y poder eliminarlo así más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización o empresa. Es necesario recalcar que todos estos comportamientos son plenamente causales e intencionales: pretenden modificar a la baja, reducir, y deteriorar el desempeño de un trabajador o trabajadora con vistas a eliminar su empleabilidad o capacidad de ser empleable.

No obstante hay que tener en cuenta que no hay una norma que haya sido modificada para contemplar expresamente este fenómeno, no existe una definición legal de lo que es el mobbing, y lo que es más problemático, no se ha elaborado una definición doctrinal del concepto que sea comúnmente aceptada a nivel nacional e internacional. Y si a todo ello unimos que el fenómeno del mobbing presenta diversas elementos para su análisis (laboral, civil, administrativa, penal, Seguridad Social, etc), es fácil adivinar la dificultada actual para analizar y comprender el presente fenómeno.

Por su parte, según D. Ramón Gimeno Lahoz, magistrado titular del Juzgado de lo Social nº 2 de Gerona, el mobbing “es la presión laboral contra un trabajador tendente a conseguir su autoeliminación mediante su denigración”.

El magistrado Gimeno Lahoz no está de acuerdo en la exigencia temporal para que se manifieste el mobbing, y considera que a ningún trabajador se le puede obligar a soportar durante seis

meses la presión o el acoso, con el fin de poder aplicarle la normativa antimobbing; y tampoco sobre el hecho de que tenga que haber una manifestación a la semana como mínimo, para estar ante una situación de acoso moral. Estas exigencias temporales son arbitrarias, hacen recaer la carga de un problema, pues genera otros de tal calado, por su inespecificidad, que pueden plantearse perfectamente ante los Tribunales.

Si algo identifica al mobbing, no es la ocurrencia de una presión o un acoso sobre el trabajador; es que dicho acoso o presión sea tendencioso, que busque una finalidad y esa finalidad no sea admisible en nuestro mundo de relaciones laborales.

Este tipo de violencia psicológica se diferencia nítidamente del acoso sexual y de las agresiones o violencias físicas, que tienen otro tipo de manifestaciones y efectos.

La proliferación de conductas pluriofensivas (al menos gravemente atentatorias a la dignidad e integridad humana) y la severidad de las consecuencias humanas, sociales y económicas que de ellas derivan nos obligan a la búsqueda de posibles cauces de solución.

Hay tres abordajes del análisis de acoso: el primero se centra en las características de la personalidad de la persona agresora o de la víctima; el segundo, en la incompetencia de los directivos para manejar adecuadamente un caso de acoso moral; y, finalmente, la interacción entre el individuo y la organización y el clima del lugar de trabajo.

No obstante, es posible establecer una serie de ideas generales:

- ◆ Nos hallamos ante un problema social y laboral de gran gravedad, en la medida que el mobbing se esta convirtiendo en un medio indirecto y oculto para deshacerse de un trabajador o trabajadora.
- ◆ El mobbing es un proceso psicológico de violencia, En general, el mobbing implica un ataque a cualquier trabajador o trabajadora de la empresa, independientemente de sus características (edad, género, raza, etnia, discapacidad...).
- ◆ El mobbing responde a un plan; dicho plan evidencia que el mobbing constituye una forma de acoso. El mobbing, como señalábamos anteriormente, busca la autoeliminación laboral, esto es que el trabajador o trabajadora objeto de la presión termine marchándose por su propia decisión de la empresa, bien mediante bajas laborales, bien mediante su cese voluntario en la misma.
- ◆ El conocimiento del problema, la objetivación de la situación es en sí terapéutica, y en numerosos casos suficiente para provocar el cambio en el devenir del conflicto. Cuando el acosado o acosada puede relatar su caso, cuando encuentra información suficiente que le permite comprender qué le está pasando, puede despegarse, alejarse del conflicto y finalmente llegar a ver como un problema objetivo esa relación laboral. No obstante, será difícil comprender las motivaciones del hostigador, pero no es necesario este grado de conocimiento para liberarse de los daños emocionales que provoca el conflicto.
- ◆ Asimismo, se hace necesario informar y sensibilizar a los trabajadores y empresas, de modo que se puedan identificar a tiempo los factores de riesgo y evitar por lo tanto

que se desarrollen. En el caso de detectarse, se debe elaborar una estrategia de intervención tanto desde el punto psicológico como legal.

- ◆ Deben realizarse actuaciones sobre las políticas organizativas de la empresa, como base para que pueden erradicarse circunstancias favorecedoras de las prácticas acosadoras.
- ◆ La necesidad de establecer procedimientos de gestión de conflictos, que alarmen sobre la pervivencia de un problema y permitan la protección de las personas. Es importante establecer en la empresa una política escrita para evitar que los conflictos avancen a estados de riesgos. La situación precaria, en cuanto a instrumentos de negociación y gestión de conflictos, de las pequeñas empresas respecto a la actuación frente al acoso requiere la búsqueda de sistema de acceso específico a procedimientos, intervenciones y recursos contra el mobbing y para la defensa de posibles trabajadores y trabajadoras acosadas

Diferentes países europeos están trabajando en la elaboración de una nueva ley sobre acoso psicológico en el trabajo. Sólo tres países de la Unión Europea ya la tienen: Suecia (1993), Francia (1999) y Bélgica (2001). De acuerdo con la normativa sueca, la más antigua, el empresario tiene la obligación de organizar el trabajo de modo que se prevenga el acoso; debe adoptar una política explícita contra el mismo; debe tomar medidas si aparecen signos de acoso y proporcionar apoyo a la víctima y tener procedimientos específicos para ello nivel práctico.

El mobbing o acoso psicológico en el trabajo carece, pues, de regulación específica en el sistema jurídico de nuestro país, ya que la Ley 62/2003 viene a poner de relieve sólo determinados supuestos de acoso en el trabajo, aquellos que se vinculen a determinadas circunstancias -raciales o étnicas, discapacidad, sexo, orientación sexual o análogas-, quedan expresa o específicamente incluidos en este nuevo concepto jurídico, pero no todos los comportamientos que, social y jurídicamente, son reconducibles al concepto de acoso psicológico en el trabajo o mobbing en sentido estricto. Sin embargo, su regulación genérica habrá que deducirla y ha de estar incardinada dentro del sistema general de prevención de riesgos laborales, ya que de un riesgo laboral se trata, sin que se pueda excluir en absoluto que estemos ante un problema con otras connotaciones jurídicas. La problemática de su detección, evaluación y posterior erradicación requieren de un enfoque jurídico-social multidisciplinar.

Existe una opinión generalizada en la doctrina científica, política y social de que la naturaleza de las situaciones de mobbing es de riesgo laboral, y es considerado como un riesgo psicosocial, al que, como al igual que otros riesgos, es posible aplicar políticas y mecanismos preventivos de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Así y como afirma Manuel Velázquez, Inspector de Trabajo y Seguridad Social, el acoso psicológico es como cualquier otro riesgo y no precisa de su materialización (accidente o enfermedad) para que entre en juego la normativa de prevención, sino que basta con la exposición potencial al riesgo.

En este sentido, es preciso resaltar que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales, señala en el artículo 2º que la Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades

necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Por su parte en su artículo 14 se recoge:

- Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

El punto de partida de las actividades preventivas ha de ser la elaboración de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales conforme a lo dispuesto en el art. 2.1 del Reglamento de Servicios de Prevención (RD. 39/1997 de 17 de enero).

Por todo ello, y resumiendo, el mobbing en el puesto de trabajo debe abordarse de forma multidimensional, y por tanto, multidisciplinar, aplicando diferentes medidas para el diagnóstico, y con un enfoque eminentemente preventivo. De cara a la intervención, algunos elementos que deben considerarse son los siguientes: definición y comunicación de una política sobre violencia en la organización, evaluación de riesgos de origen psicosocial, como base de la intervención, rediseño y control de los procedimientos de trabajo, formación del personal en la detección de riesgos psicosociales, fomento del compromiso hacia objetivos en los que se rechaza la violencia; selección de los trabajadores tomando en cuenta sus habilidades sociales para desenvolverse en la diversidad, trabajar en equipo, y resolver conflictos, establecer sistemas de comunicación eficaces, formación en resolución de conflictos en el seno de la empresa; y poner en marcha programas de asistencia a los empleados con el fin de proporcionar asesoramiento y apoyo a las víctimas.

Estas medidas, enfocadas fundamentalmente a la prevención, sólo son posibles si existe una actitud positiva por parte de la dirección y un alto interés y compromiso efectivo en la prevención y erradicación del mobbing en la empresa.

En este sentido, desde U.G.T del País Valenciano consideramos que se debe fomentar la cultura preventiva en materia de seguridad y salud en el trabajo, y el cumplimiento de las normas como elementos centrales de una estrategia a corto, medio y largo plazo para una constante mejora de la seguridad y la salud en el trabajo. La representación legal de los trabajadores y trabajadoras constituye un elemento fundamental para toda la política de prevención de riesgos laborales y de salud en el trabajo. La acción sindical en salud laboral debe estar dirigida al control de los riesgos en el lugar de trabajo. Esto es, en esencia, hacer prevención. El control del riesgo no puede ser efectivo sin contar con los trabajadores/as, por lo que un objetivo permanente de la acción sindical es la puesta en práctica de fórmulas de participación en todos los momentos de la actuación preventiva: desde el reconocimiento del riesgo o la situación de riesgo, a la propuesta de alternativas de prevención y la evaluación de su resultado. La prevención depende menos de las posibilidades técnicas que de la capacidad sindical para exigir las y hacerlas cumplir. En este sentido, la actividad cotidiana de investigación de los problemas y de sensibilización de los trabajadores/as y la culminación de este trabajo en la negociación colectiva son los ejes en los que se ha de basar la acción sindical en salud laboral. La figura del delegado de prevención territorial se va imponiendo en la concertación social. Desde la UGT del País Valenciano se considera que se debería crear la figura del delegado territorial para la prevención de riesgos laborales con el objetivo de favorecer la "reducción de siniestralidad laboral", y amentar la capacidad de intervención sindical en los colectivos más desprotegidos (PYMEs, trabajo temporal y precario)

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que toda empresa mayor de 30 trabajadores debe contar con un Delegado de Prevención Laboral, y que, en las empresas de hasta 30 trabajadores, el Delegado de Personal deberá asumir las funciones del Delegado de Prevención Sin embargo, la alta temporalidad laboral en nuestro mercado de trabajo dificulta enormemente el cumplimiento de esta norma: a la reticencia de los trabajadores temporales a presentarse a cargos de representación colectiva se suma la corta permanencia en la empresa de los trabajadores y trabajadoras elegidos, que, una vez finalizado el contrato, suelen cambiar de empresa o quedar desempleados/as. Para hacer frente a esta problemática, consideramos que es posible acogerse al artículo 35.4 de la LPRL, que permite establecer por medio de la negociación colectiva otros sistemas de designación de los Delegados de Prevención, y plantear, por tanto, la creación de una nueva figura: la del Delegado/a Territorial de Prevención. Este delegado o delegada tendría las mismas competencias que los Delegados de Prevención Laboral, pero su actividad dejaría de estar vinculada exclusivamente a una empresa y su ámbito de actuación se ampliaría a todo el territorio en el que hubiera sido elegido.

Hacer efectiva la promoción, vigilancia y el control de la salud y la seguridad de los trabajadores/as en sus centros de trabajo es, por tanto, una prioridad en la negociación colectiva.

La forma de organizar y gestionar la función de prevención pasa, necesariamente, por definir una política empresarial en este sentido, entendida la evaluación inicial de los riesgos y planificación preventiva a través de la determinación del plan de acción a emprender en la empresa, para que cada uno de los riesgos identificados sean controlados mediante la implantación de medidas preventivas concretas, y la comprobación de su eficacia. Para ello es preciso crear y desarrollar sistemas de participación activa de los trabajadores y de sus representantes legales en la gestión de prevención, a fin de dar la importancia que realmente tiene la información, la consulta y la participación de los trabajadores en cada uno de los niveles de la organización preventiva.

Por tanto, se requiere un compromiso serio de las distintas administraciones públicas para que haga cumplir la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Sanidad y Consumo, Comunidades Autónomas), y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas debemos implicarnos en avanzar soluciones a la problemática del mobbing, promoviendo y articulando medidas preventivas frente a la extensión del fenómeno del mobbing en nuestra sociedad, promoviendo su conocimiento entre empresarios/as y trabajadores/as, y velando por que se tenga en cuenta la hora de elaborar la evaluación de riesgos laborales en cada centro de trabajo. Una política preventiva eficaz, debe incluir la evaluación de los riesgos psicosociales al mismo nivel que la de los riesgos de seguridad e higiene.