

## Istas 21

<http://www.istas.net/istas21/p1.htm>

### El acoso moral en el trabajo

Texto del debate la moción presentada en el Senado por Isidre Molas, por la cual se insta al Gobierno para que promueva las actuaciones normativas pertinentes para evitar el acoso moral y hostigamiento psicológico en el trabajo.

- DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE ENTESA CATALANA DE PROGRÈS POR LA 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. (662/000135)

La señora PRESIDENTA: Siguiendo moción presentada por el Grupo Parlamentario de Entesa Catalana de Progrès, por la 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.

A esta moción se han presentado dos enmiendas, una del Grupo Parlamentario Catalán en el Senado de Convergència i Unió y otra del Grupo Parlamentario Popular en el Senado.

Para la defensa de la moción, tiene la palabra, en nombre del Grupo Grupo Parlamentario de Entesa Catalana de Progrès, el Senador Molas.

El señor MOLAS I BATLLORI: Muchas gracias, señora Presidenta.

Señorías, el motivo que subyace en la moción que presentamos a la Cámara es la inquietud, la inquietud del Grupo Parlamentario de Entesa Catalana de Progrès y de un amplio sector de ciudadanos y trabajadores ante una práctica que influye gravemente en las relaciones laborales y que constituye en especial un riesgo cierto para la salud de los trabajadores. De esta inquietud queremos hacer partícipes a todos los Senadores. (Rumores.)

La señora PRESIDENTA: Señorías, guarden silencio por favor. (Rumores.) Un momento, Senador Molas. Por favor, señorías.

El señor MOLAS I BATLLORI: Yo creí que el rumor era el mar.

La señora PRESIDENTA: Siga, Senador Molas.

El señor MOLAS I BATLLORI: De esta inquietud queremos hacer partícipes a todos los Senadores para que el Senado haga llegar al Gobierno la necesidad de una reacción adecuada que permita intensificar la actuación de los poderes públicos frente a la extensión en los últimos años de una práctica con consecuencias funestas para la salud laboral, la dignidad humana y el buen funcionamiento de las relaciones laborales. Me refiero al acoso moral u hostigamiento en el trabajo.

No se trata de un hecho excepcional o esporádico. Se trata de una práctica que tiende a crecer y que tiende a crecer en las sociedades desarrolladas. Las formas de trabajo hoy han cambiado y con ellas los problemas que llevan aparejadas. Y ese tema de novedad es el que me gustaría introducir en la conciencia de los señores Senadores para que puedan tomar una decisión no sólo justa, sino además individual.

La tercera encuesta europea sobre condiciones de trabajo del año 2000, publicada por la OIT, cifra en 13 millones el número de trabajadores europeos que sufren de esta práctica o han sufrido y su carácter innominado hasta ese momento, y por tanto indefinido en sus contornos, permite pensar que en el futuro pueda ser reconocida por más porque es más fácil reconocerlo a posteriori que a priori.

En la actualidad el fenómeno está extendido en Europa con proporciones variables según los países y que pueden situarse, de acuerdo con todos los indicios, entre un 4 y un 15 por ciento de la población laboral, con una media del 9 por ciento, y, como antes me he referido, seguramente crecerá a medida que se reconozcan en prácticas hasta este momento innominadas. Algunos dicen que en España afecta a un 5 por ciento de la población laboral, pero en todo caso es un fenómeno estadísticamente opaco pero real. Y la primera obligación es conocerlo, delimitarlo con precisión y reconocerlo como existente.

En especial, se manifiesta en algunos sectores; se manifiesta en la administración pública y privada y en general en lo que afecta al sector servicios y su aumento está ligado a la creciente tendencia al

umento de empleo en los servicios. En una sociedad cada vez más post industrial uno debe pensar que va a continuar aumentando el peligro de su incremento. Porque si la práctica del mobbing se sitúa precisamente en los sectores relacionados con el servicio y éstos van a crecer, posiblemente su realización va a ser más evidente y más frecuente.

Cada etapa del desarrollo económico ha comportado riesgos y en cada una de ellas se han tenido que prevenir, evitar, luchar y separar los riesgos del fomento de aquellas bondades que ha aportado; a los riesgos laborales tradicionales propios de la sociedad industrial se añaden hoy otros; algunos derivan de nuevos instrumentos de trabajo, y no es casualidad la aparición de enfermedades nuevas, por ejemplo, las de espalda o estómago, el insomnio, la fatiga o la ansiedad. Pero otras enfermedades derivan de prácticas viciosas, impropias de un Estado social y democrático de derecho.

La defensa del capital humano de un país, la conciencia de solidaridad entre los humanos en favor de la dignidad de la persona, coinciden en la necesidad de evitar el hostigamiento o el acoso moral en el trabajo.

No voy a hacer un discurso en el que pueda darles aquellos elementos de toque humano que permitan absorber la atención momentánea y entretener el morbo o la curiosidad. No voy a entrar en casos particulares. Estoy hablando de un tema de gran trascendencia política, que es lo que algunos llaman mobbing, el acoso moral, el hostigamiento laboral en el trabajo y que consiste en el ejercicio por una persona o grupo de personas de una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y durante un período de tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, sobre la base de una relación laboral. Por tanto, es una cuestión distinta de cualquier otra presión fuera de la relación laboral.

Es sabido que todo sistema económico se basa en estructuras complejas organizadas para alcanzar fines productivos o comerciales. Pero la necesidad de organización y de dirección coherente no deben convertirse en una pantalla para ocultar prácticas de autoritarismo que no constituyen un buen factor, un buen elemento de dirección sino que incluso resultan perjudiciales.

La autoridad no debe significar autoritarismo ni arbitrariedad, aunque pueda ser discrecional. Pero a veces desde otras esferas se trasladan con facilidad esquemas y estilos al interior de la organización laboral debido posiblemente a una falsa creencia de que un estilo de mando autoritario que presione sistemáticamente a las personas subordinadas permite una mayor rentabilidad, cuando produce resultados negativos y, en todo caso, funestos que pueden ocasionar la degeneración organizativa, la ruptura de la cohesión y la degradación de las condiciones sociales.

Toda relación laboral está basada en una posición asimétrica; estas relaciones son diferentes de las que se producen en otros campos cuyas relaciones son simétricas o donde no tienen un carácter laboral. Cuando una de las partes, la que posee una situación dominante o dirigente, va más allá de las facultades necesarias para dirigir la organización y adopta una actitud hostil activa frente a otra, puede producirse el acoso moral.

Pero no se trata de una simple relación entre empleadores y empleados --no lo he dicho hasta este momento, y debo decir que no es eso exactamente--, porque en demasiadas ocasiones el conflicto se produce en niveles medios de la organización; a veces sólo entre empleadores o entre personal directivo, y a veces, entre el personal medio y el personal subordinado.

En los casos de este tipo nuestra misión no consiste en dilucidar quién tiene razón, o más razón, en un conflicto interpersonal -esa no es una cuestión política-, ni en afirmar que la razón la tiene siempre la misma parte -tampoco sería una solución prudente en este caso-. Se trata sencillamente de tener conciencia de que debemos negarnos a admitir que el acoso moral en el trabajo es una forma aceptable de resolver los problemas organizativos del mismo. Se trata de afirmar que en un Estado social y democrático de Derecho este procedimiento no es admisible y que debemos prevenirlo, remediar sus efectos cuando éste se produce y evitarlo por todos los medios que estén a nuestro alcance.

El hostigamiento laboral se manifiesta de muy diversas maneras. Por ejemplo, mediante acciones contra la reputación o la dignidad personal de un trabajador, a veces con ataques hacia su vida privada, no siempre coincidentes con la realidad, o hacia sus creencias, tampoco siempre coincidentes con las tendencias mayoritarias en una comunidad. Se puede producir también mediante acciones contra el ejercicio de su trabajo personal; por ejemplo, impidiéndole el uso de los datos necesarios para realizar el trabajo que se le exija. Asimismo, puede llevarse a cabo mediante la manipulación de la información o la comunicación, la propagación de rumores sobre su vida personal o sexual, o sobre su actividad o su fiabilidad, y mediante la creación de situaciones inicuas, como la prohibición de dirigir la palabra a otras personas, la asignación de tareas sin sentido, el desplazamiento innecesario sin razones, o simplemente mediante agresiones verbales o amenazas, algunas de ellas a veces de violencia física. Y todo ello, con el fin de provocar una relación de inferioridad en el afectado y también el aislamiento, si puede ser, lo que en

el fondo no supone sino abrirle un camino hacia un túnel negro.

Estas prácticas pueden producirse hacia personas situadas en todos los grados de la escala: desde auxiliares hasta personal directivo. Pero los motivos de las mismas ahora no importan, lo importante es que no deben permitirse. Las razones ocultas para llevarlas a cabo pueden ser muy distintas, aunque, como digo, este no es ahora el tema. En las estructuras complejas no siempre los motivos derivan de pautas de actuación emanadas de la dirección, sino a veces de conflictos producidos en escalones intermedios, como ya he dicho, por la exigencia de cumplir objetivos o simplemente como resultado de conflictos personales. Y el origen, que puede estar tanto en las diferencias o conflictos personales, como en el propósito de limitar el derecho de tener opciones sindicales o criterios sobre el trabajo, en el conseguir un determinado comportamiento, o simplemente en provocar una situación límite sin otra salida aparente que el doblegarse, irse, o romperse personalmente, da lugar a una práctica que no debe extenderse, que debe reducirse y contra la cual debemos actuar, precisamente porque se manifiesta de forma creciente en los últimos tiempos.

¿Y cuáles son sus consecuencias? Evidentemente, una de ellas es visible: la degradación de las relaciones laborales. Pero hay otra más importante desde mi punto de vista y que creo que debería ser valorada como un elemento prioritario de este análisis: las consecuencias de tipo psíquico y físico para el trabajador afectado. En este sentido, no es casual el aumento de depresiones debidas a las condiciones de trabajo, y no es casual este aumento cuando se produce por la alteración de las relaciones laborales dignas. La salud de los trabajadores puede verse seriamente afectada por unas prácticas en mi opinión -y espero que también en opinión de la Cámara-- inadmisibles, que pueden llevar a algunos trabajadores a un agujero negro.

Las bajas por depresión son más frecuentes en determinados sectores laborales, así como las enfermedades de tipo psicosomático, a veces como resultado de la simple degradación de la autoestima personal y como consecuencia del bloqueo que estas situaciones generan. Incluso en ocasiones la simple recuperación de la salud es lenta y dolorosa, y la enfermedad derivada del trabajo, la enfermedad profesional, castiga usualmente en el tiempo más allá de la simple recuperación física o psíquica.

¿No se debe hacer nada frente a esto? ¿Es que no se debe hacer nada cuando una situación con tendencia a crecer degrada las condiciones de trabajo con riesgo para la salud del trabajador? ¿Es que lo que viene nuevo -como siempre ha sucedido- no trae mezclado lo bueno y lo malo? ¿Es que no debemos actuar ante los nuevos riesgos que se están desarrollando? Entonces, si se debe hacer algo, ¿qué es lo que puede hacerse?

Uno podría pensar que aunque debería hacerse algo, no se puede hacer nada. Por un lado está la dificultad de deslindar la diferencia que existe entre las tensiones propias de toda organización colectiva que necesita ser eficaz y, por tanto, tener dirección, y por otro están las dificultades de prueba que en muchas situaciones notoriamente injustas pueden hacer pensar que de hecho no se puede hacer nada. Pero eso sería un error porque todos podemos hacer mucho.

Los sindicatos pueden hacer mucho, los empresarios pueden hacer mucho puesto que también les interesa mantener unas buenas condiciones de trabajo singularmente en aquellos sectores en que el capital humano es fundamental para la práctica económica. Y por supuesto, los poderes públicos pueden hacer mucho por razones de equidad, de defensa de la dignidad humana y de protección a la salud, pero también porque unas buenas relaciones laborales son la base de una economía capaz.

Los poderes públicos, en el marco de sus competencias, han de intensificar su actuación en este campo partiendo de la idea de que este problema no es un simple residuo del pasado ni un invento, sino que pone en evidencia que las relaciones de trabajo nuevas, las que van a ser predominantes en una sociedad postindustrial, conllevan riesgos también nuevos.

¿A quién corresponde actuar? En España corresponde tanto al Gobierno central como a los de las Comunidades Autónomas, cada uno en el marco de sus competencias, por supuesto. (Rumores.) Se ha empezado a hacer algo con timidez, no digo que no se haya hecho nada. Lo que estoy diciendo es que debe andarse algo más deprisa. Por ejemplo, debe reconocerse que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo, ha realizado ya algunas notas de prevención. No es un tema absolutamente inédito, pero necesitamos ir más allá y ésa es nuestra invitación: ir más allá en un esfuerzo que debe reunir a los agentes sociales, a los poderes públicos y a la opinión pública. ¿Qué medidas se podrían adoptar? Seguramente la primera y más evidente es la de cobrar conciencia de que existe el problema para empezar con firmeza y con tenacidad a evitarlo y a ponerle remedio.

En otras palabras, en este punto se trataría de ser modernos, si se me permite decirlo, y de avanzar al ritmo de aquello que está sucediendo. Hago una invitación a que todos juntos seamos más modernos en

este punto. Además de enfrentarnos con los riesgos del pasado hemos de abordar también los del presente y los que siempre van surgiendo. En mi opinión, el Gobierno de España debería desplegar con firmeza sus esfuerzos en este campo siendo sensible a todo lo que viene. En solitario nadie tiene la varita mágica de la solución, y su contribución es indispensable para eliminar esta lacra. No se persigue con esta moción imponer un plan de acción desde un Grupo de la oposición, sino instar al Gobierno a que contribuya a la de los intereses legítimos de un gran número de españoles.

Por ello, esta moción no propone *expressis verbis* medidas concretas, con moderación busca aquel marco de compromiso general para empezar a trabajar a fondo y para adoptar las medidas necesarias con la mayor celeridad posible.

A título de propuesta, voy a indicar algunas líneas de actuación posible de choque que podrían y deberían estudiarse. Por ejemplo, debería estudiarse impulsar un mayor y mejor conocimiento entre empresarios y trabajadores sobre los riesgos y consecuencias negativas que comporta el acoso moral en el trabajo, a fin de que sea considerado un factor de riesgo que también debe ser objeto de prevención. Reconocer y conocer la práctica negativa es el comienzo para consolidar una conciencia colectiva indispensable para triunfar en cualquier empeño.

En segundo lugar, debería intensificarse la acción de los poderes públicos en la prevención y protección frente al acoso moral en el trabajo.

En tercer lugar, cada poder público en el marco de sus competencias podría asegurar una sensibilidad y actuación orientativa de la inspección del trabajo para que sume entre sus actividades posibles simplemente el control sobre la posible práctica.

En cuarto lugar, yo creo que debería modificarse el catálogo de enfermedades profesionales con el fin de que las consecuencias de acoso moral en el trabajo sean consideradas como tales, y por tanto, genere los derechos consiguientes a las personas que los sufren.

Debería también asegurarse que las entidades gestoras de la Seguridad Social que gestionan las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo asuman sus responsabilidades en este campo.

Y finalmente, como sexta posibilidad de actuación, estudiar la posible introducción como infracción grave de esta práctica del hostigamiento moral en el trabajo en el apartado 16 del artículo 47 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. No son propuestas para votar, son propuestas para conocer, para estudiar, a lo mejor para empezar a andar, porque por alguna parte debemos empezar a andar.

Créame, con la confianza de que no se me alcanzan unos motivos comprensibles para oponerse al contenido de esta moción, con el deseo de que los miembros de esta Cámara asuman las razones de la misma y la necesidad de prevenir el acoso moral y poner remedio a las diferentes enfermedades psicológicas y psicosomáticas que se puedan derivar del mismo, y con el deseo de que podamos coincidir nuestros esfuerzos en este objetivo, estamos dispuestos a incorporar todas las sugerencias positivas que se presenten, y con este espíritu abierto, pero al mismo tiempo con voluntad de empezar a andar con firmeza en el camino de la lucha contra el acoso moral, proponemos a la Cámara la siguiente moción: El Senado insta al Gobierno a promover las actuaciones necesarias para evitar el acoso moral y hostigamiento psicológico en el trabajo y eliminar las consecuencias negativas de todo tipo que tiene para los trabajadores.

Muchas gracias, señora Presidenta.

La señora PRESIDENTA: Gracias, Senador Molas.

Para la defensa de las enmiendas que se han presentado a esta moción del Grupo de Entesa, en primer lugar, tiene la palabra por el Grupo Parlamentario Catalán en el Senado de Convergència i Unió, el Senador Cardona.

El señor CARDONA I VILA: Muchas gracias, señora Presidenta.

Intervengo para defender la enmienda presentada por parte de nuestro Grupo y para fijar al mismo tiempo la posición de Convergència i Unió en relación a la moción sobre el acoso sexual y hostigamiento psicológico en el lugar de trabajo.

Según los expertos, se habla de *mobbing* o acoso moral en el trabajo cuando una o más personas ejercen una violencia psicológica extrema de manera sistemática y prolongada, que se estima en un tiempo por lo menos de seis meses, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y para que haya esta comisión de *mobbing*, de acoso moral o de hostigamiento psicológico ha de existir también una relación asimétrica de poder dentro de la empresa.

Esta nueva forma de riesgo laboral se puede presentar bajo diferentes formas, que inciden sobre la persona afectada y producen efectos similares. Entre las formas más habituales de presentación hay que

destacar, como se ha dicho, las acciones contra la reputación o dignidad, acciones contra el ejercicio de su trabajo, manipulación de la comunicación o la información y acciones de iniquidad; es decir, falta de equidad o injusticia y, por extensión, depravación, corrupción de costumbres e incluso actos contrarios a la moral.

Todas esas acciones pueden derivar en unos efectos dirigidos, en primer lugar, a la persona afectada en forma de diferente sintomatología -insomnio, ansiedad, depresiones, etcétera-, pero también tiene efectos y repercusiones en la empresa, el bajo rendimiento, enrarecimiento del clima laboral e incluso una siniestralidad más alta.

Estudios realizados por técnicos especialistas en psicología o psicología laboral establecen las causas de esta problemática en los factores de riesgo psicosocial, en el entorno de relaciones y los factores de riesgos por la organización del trabajo. Sin duda, estos factores pueden verse favorecidos por los sistemas de dirección que inciden especialmente en el objetivo de una rentabilidad máxima, al igual que los nuevos sistemas de organización de trabajo. Por otra parte, no hemos de olvidar que los estudios existentes sobre este problema son mínimos y las opiniones de los expertos nos llevan a la misma conclusión: que se trata realmente de un problema emergente, que necesita de un tratamiento adecuado, un estudio detenido y una investigación más completa. Por cierto, como sabrán los profesionales de la abogacía, cada vez se ven más demandas de este tipo en los tribunales.

Ante esta situación, y desde un punto de vista estrictamente técnico y operativo, consideramos que las actuaciones necesarias y las modificaciones normativas pertinentes, que se piden en la moción, se habrían de concretar o acometer cuando se conozca la extensión del problema, los métodos para su evaluación y el posible tratamiento más adecuado.

Entre los últimos estudios de los que hemos tenido conocimiento hay que destacar el realizado por la Universidad de Alcalá de Henares, titulado Violencia en el entorno laboral, y presentado hace tan sólo unos días, que habla de unas cifras realmente preocupantes. Me ha parecido oír que el Senador Molas decía que eran de un 5 por ciento pero, según este trabajo, un 11 por ciento de los trabajadores españoles, o sea 1.500.000 de personas declara haber sufrido en alguna ocasión este tipo de maltrato psicológico. Este acoso moral suele ser ejercido por jefes con cargos de nivel intermedio, con un carácter resentido y mediocre, contra subordinados, y consiste en amenazas, intimidación y comentarios que erosionan la autoestima del sujeto, pudiendo originar graves problemas de tipo psicológico, como ya he señalado.

Según el psicólogo clínico y psicoanalista Edouard Tàpies??, del Instituto de Psicología de Barcelona, el gran aumento de las enfermedades psicósomáticas debidas a problemas laborales se debe a varias causas. Por ejemplo: el mercado laboral se ha vuelto más competitivo y exige, por lo tanto, el sacrificio del tiempo libre y de las propias horas necesarias de descanso semanal; asimismo, esta situación también conduce al estrés, surmenage, etcétera; además, el éxito profesional se ha convertido en un imperativo que realmente quema al profesional; y, por otra parte, en las relaciones interpersonales se proyectan malestares psíquicos de distintos orígenes. En las profesiones que exigen o se basan en las relaciones con otros, entre personas, hay una mayor exposición, así como la falta de reconocimiento social en algunas profesiones que desgastan más, junto a una organización del trabajo inadecuada contribuyen también a su incidencia. Finalmente, también se ha observado que la reducción de los lazos sociales y familiares, que conllevan a una creciente soledad, también pueden influir; por ejemplo, se ha observado una mayor incidencia entre los solteros.

Dicho esto, señora Presidenta, señorías, nosotros hemos presentado una enmienda adicional del siguiente tenor: respetando el reparto competencial en la materia.

No podemos olvidar que en esta materia hay un reparto competencial que afecta a la Administración Central y a las Comunidades Autónomas, con una serie de competencias compartidas: legislativas por parte de la Administración Central, y de gestión por parte de las Comunidades Autónomas. Tampoco podemos olvidar que la moción originaria hace referencia, en la parte expositiva, a actuaciones necesarias -que entendemos de mínimos, como se decía, al objeto de alcanzar consensos más amplios en la Cámara y a fin de que prospere la misma- y se refiere igualmente a las modificaciones normativas pertinentes. Por tanto, entendemos necesario, más que necesario imprescindible este añadido que proponemos: mantener el actual statu quo competencial y que no pueda significar -por nuestra parte sería inaceptable- un retorno de competencias a la Administración Central en esta materia.

Confiábamos en que el grupo proponente aceptara nuestra enmienda, por su voluntad nacionalista, y por su respeto al catalanismo político no esperábamos menos, pero no sólo ha sido así, sino que también se ha entendido así por parte de todos los grupos de la Cámara que hemos firmado la transaccional que se someterá a votación.

No me extiende en la consideración que a nuestro grupo le merece la enmienda transaccional, porque

entendiendo que ahora procede la defensa de la enmienda por parte del Grupo Parlamentario Popular, y, en cualquier caso, en el turno de portavoces explicitaríamos finalmente nuestra posición y las correcciones que podamos hacer al respecto.

Nada más y muchas gracias.

La señora PRESIDENTA: Gracias, Senador Cardona.

Por el Grupo Parlamentario Popular en el Senado, que también ha presentado una enmienda, tiene la palabra la Senadora San Baldomero para su defensa.

La señora SAN BALDOMERO OCHOA: Muchas gracias, señora Presidenta.

Señorías, también quiero dar las gracias, en primer lugar, al profesor Piñuel, que nos acompaña hoy en la tribuna de invitados, y que es la persona que ha hecho un grandísimo trabajo sobre este acoso, este hostigamiento, esta manera de tratar a las personas en su puesto de trabajo, y no sería generosa si no le diera las gracias más expresivas por haberme permitido compartir con él, en este tiempo en que represento al Grupo Parlamentario Popular, un asunto en el que, tal vez, el Senador Molas y el Senador Cardona han tocado de una forma tan aséptica, tan técnica, tan política, como se debe hacer en esta tribuna; pero los hombres y las mujeres del Partido Popular saben que cuando algo afecta a las personas, al menos en el caso de esta Senadora, no sabe diferenciar los sentimientos a la hora de hacer política, y cuando en esta Cámara se habla de asuntos como la agricultura, las carreteras, nuestros estatutos, tantas cosas, a lo mejor se pueden hacer compartimentos estancos y hablar exclusivamente de política; ahora bien, cuando estamos hablando de personas que soportan una situación de acoso, de intimidación o de hostigamiento en su trabajo, estamos hablando de lo que el pueblo soberano llamaría envidia, celos, pero que en este caso estamos llamando de una manera muy especial, que a mí, como riojana, no me gusta. No sé qué significa esto del mobbing, cuando tenemos tantas palabras bellísimas en nuestro idioma castellano, pero sí sé lo que hemos querido, todas las personas que estamos defendiendo este tema en la tribuna, para los hombres y las mujeres no sólo de este país, sino -como dice nuestra moción- también de Europa, que se sienten acosados u hostigados en su trabajo.

En la VI Legislatura se produjeron movimientos para hablar de este tema, que fue presentado por la Diputada doña María Jesús Aramburu, y que fue rechazado por el Grupo Parlamentario Catalán en el Senado de Convergència i Unió, por Coalición Canaria, por el PNV y por el Grupo Parlamentario Popular.

En esta legislatura el Grupo Parlamentario Socialista también ha presentado una proposición cuyo contenido es bastante importante -y supongo que el portavoz del Grupo se referirá después a ello- y versa sobre la posibilidad de reconocer la práctica de estas cuestiones difíciles de denunciar, dado que la persona que las sufre lo ve complicado y la persona que las observa prefiere pasar como un testigo mudo. Lo que sí debemos hacer, como decía el Senador, es empezar a ejercer funciones de vigilancia y de control en materia de prevención.

La Comisión Europea ha llevado a cabo un estudio sobre la violencia en el trabajo con la participación directa de los representantes de los gobiernos, empresarios y sindicatos. El pasado 3 de marzo del 2001 ha acordado, además de continuar con los trabajos ya iniciados, buscar una definición de lo que denominamos el mobbing. Es el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos a causa del cual el interesado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo e indirecto, por parte de una o más personas, y con el objetivo de hacerle el vacío.

Entre las conclusiones que sacó la Comisión Europea cabe citar la explicación sobre qué es hacer el vacío a una persona. Es un tema tan delicado que requiere un estudio tan minucioso, desde el punto de vista normativo, que, a nuestro entender, debería ser consensuado por todos y llevarnos a estudiar y conocer qué es lo que está pasando al respecto en Europa y en las Comunidades Autónomas.

Otro aspecto que define muy bien el Profesor que hoy nos acompaña es el hecho de que sea ejercido por jefes de carácter mediocre y resentido, que son personas concretas, y que sea una campaña de amenazas, de aislamiento laboral, de comentarios mordaces y de erosión de la autoestima. Pero la persona que lo sufre no lo llega a comprender, es como una sutil tela de araña, porque su respeto, su educación, su tolerancia hacia esa persona, que es su jefe, no le permite comprender que eso pueda ser un motivo de denuncia.

Estas acciones no solamente se dirigen contra esa persona concreta, sino que también afecta al entorno en el que trabaja este subordinado o compañero. Lo que está claro es que genera un deterioro personal y psicológico y que, además de ese deterioro personal, esas maledicencias, ese mal tono, ese

poco estilo y esa falta de categoría que pretenden asignarle es lo que, después, le atribuyen para retirarle del puesto de trabajo y de la actividad que suele desarrollar.

Le quitan áreas de responsabilidad, le ignoran y le excluyen. Cuando está en un grupo no se refieren a él, le ningunean y simulan que no existe. Si se lo encuentran por los pasillos del lugar de trabajo, todos entran en la conservación o en el saludo a excepción de esa persona. Retienen información que es importante para su trabajo. Cuando él pregunta algo nunca se sabe nada y los demás preguntan cuando él no está presente, de forma que luego le pueden acusar de negligencia y decirle que ha faltado o que no estaba en ese momento.

Y luego están sobre todo los rumores y cómo vamos a valorar, señoría, los rumores maliciosos sobre las personas. ¿Cómo podemos valorar, por ejemplo, que en esta Cámara alguien en un momento determinado diga que se va a romper la disciplina parlamentaria del voto, sin decir quién ni cómo ni cuándo, pero creando ese malestar para que todas las personas o en ese grupo parlamentario estén incómodos y no sepan exactamente qué es lo que pasa? Sobre todo se infravalora el trabajo de una persona, es un esfuerzo realizado mediante la negativa continua y constante de su labor.

Esta Senadora cuando hablaba con el profesor Piñuel, que ha hecho este estudio tan importante, le preguntaba por qué se produce este acoso. Cualquier persona en su trabajo, en su empresa, en las administraciones públicas, en la política en el Parlamento sabe perfectamente qué es lo que tiene que hacer. Y me cuenta el profesor que este acoso se da exactamente porque son personas que se resisten a ser manipuladas por el acosador o por esos otros compañeros que quieren ejercer una influencia que no entienden o no comparten y ofrecen resistencias; porque no han caído en el servilismo y en la sumisión de decir siempre sí señor; porque despertaron celos tal vez debido a una competencia laboral; por la envidia suscitada debido a sus habilidades sociales, simpatía, don de gentes, actitud positiva, tal vez aprecio y reconocimiento por los demás; y sobre todo y especialmente -y esto seguro que a sus señorías les suena de algo- por tirar de la manta en temas mantenidos ocultos de manera ilegal o ilícita y por no querer participar en enjuagues -entre comillas-, que pueden dar lugar a la represalia contra esta persona.

Estamos hablando de una de cada cuatro personas, es la violencia en el entorno laboral, en el entorno que significa la libertad de una persona para tantas cosas, como pueden ser el sustento de su familia, su propia autoestima o su propio desarrollo personal. Es algo, señorías, que como muy bien han dicho los Senadores Molas y Cardona, nos afecta a todos en nuestras relaciones, en nuestro trabajo. Por ello el Grupo Parlamentario Popular ha presentado una enmienda para que se extienda no solamente a esta Cámara, sino a todas las Comunidades Autónomas de España y a Europa.

Muchas gracias, señora Presidenta.

La señora PRESIDENTA: Gracias, señoría.

Terminado el turno de defensa de la enmiendas, comienza el turno de portavoces. (El señor Molas i Baltllori pide la palabra.)

Senador Molas, tiene derecho a intervenir para decir si acepta o no las enmiendas. Tiene la palabra.

El señor MOLAS I BATLLORI: Muchas gracias, señora Presidenta.

Ya he indicado la voluntad de este grupo parlamentario de recoger todas las aportaciones que se puedan formular por los otros Grupos. Con este espíritu hemos visto las dos enmiendas, estamos de acuerdo en las propuestas que enriquecen el texto inicial, y hemos efectuado una propuesta de modificación como transaccional firmada por todos los grupos que, si no me equivoco, ha sido ya presentada a la Mesa, y que incluye las aportaciones efectuadas por los dos grupos parlamentarios en sus enmiendas. En este momento quiero expresar que la incorporación de esta modificación se ha hecho mediante una transaccional porque si no la redacción resultaba muy difícil, pero en esta común voluntad que espero que se dé en la Cámara, se han incorporado estas dos enmiendas para poder luchar contra las prácticas que realizan algunas personas mediocres y que pueden tener tan funestas consecuencias para los trabajadores. Por tanto, se trata de encontrar aquel punto de coincidencia de todos los sectores que estamos a favor de un Estado Social y Democrático de Derecho para erradicar el acoso moral en nuestro país a la mayor brevedad posible.

Muchas gracias, señora Presidenta.

La señora PRESIDENTA: Gracias, Senador Molas.

Si después algún Senador lo desea, se puede dar lectura a la transaccional firmada por todos los grupos.

Tiene la palabra, en nombre del Grupo Parlamentario Mixto, el Senador Cámara.

El señor CÁMARA FERNÁNDEZ: Muchas gracias, señora Presidenta.

No sé si es así como corresponde actuar, según el Reglamento, pero la verdad es que, habiendo firmado una transaccional por parte de todos los grupos, me da la impresión de que intervenir los enmendantes cuando han renunciado a sus enmiendas firmando una transaccional es como perder un poco el tiempo. Por

tanto, vaya por delante mi protesta, porque es tarde, la gente se cansa. (El Senador Cardona i Vila se refiere al orador con palabras que no se perciben.)

Muy bien, pues yo digo lo que me parece bien y lo que digo es que habiendo firmado una transaccional no entiendo ese turno, sinceramente, y lo manifiesto así. Pero no es por polemizar con los que han intervenido por retirar enmiendas. Simplemente, es un comentario que hago a la luz de la experiencia, por lo que creo que quizás tuviera que ser de otra manera.

Después de la intervención y las explicaciones dadas por el Senador Molas creo que poco hay que decir al respecto, porque además ha sido una exposición rigurosa y seria. Es una moción oportuna y, personalmente, me llena de satisfacción que haya Senadores y grupos parlamentarios que se preocupen de estos temas, a veces farragosos, complicados. Es bueno y conveniente empezar a hacer camino en torno a este tipo de cuestiones, aunque sé que va a costar trabajo.

Pero permítanme que haga un comentario solo, porque estoy de acuerdo con la exposición y, por tanto, con la moción y la transacción que todos hemos firmado.

En referencia al hostigamiento y el acoso en el trabajo, al margen de aspectos culturales, de relaciones contractuales más o menos democráticas, que es lo fundamental, la debilidad en el puesto de trabajo es una de las claves. También hay una cultura del poder. Ya saben ustedes que algunas gentes tienen la idea de que, aunque sólo tengan a cuatro detrás, son, se creen importantes. No importa lo que tengas detrás. Se trata de tener más poder que el vecino de al lado o el compañero de trabajo.

Pero creo que por encima de todo es una cuestión de democracia. Y termino -porque no quiere extenderme demasiado- diciendo que, como algunos hemos dicho durante años, la democracia no entró en muchísimos centros de trabajo, que la organización del trabajo está mal concebida y que las relaciones laborales internas de una empresa, por ejemplo, están concebidas sobre la base de ese poder, es decir, del poder que más tiene hacia el que menos tiene.

Cuando además las relaciones laborales son precarias, la debilidad del trabajador es acusada y, por tanto, muestra mayor debilidad ante ese acoso o presión psicológica sostenida en el tiempo que a veces producen compañeros pero, fundamentalmente, lo que más, jerarquías de poder en la empresa, jerarquías de mayor o menor poder hacia el inferior. Esto es lo que ocurre normalmente. Por tanto, es una cuestión de democracia. Y la democracia no es sólo lo formal, hay que practicar la cultura democrática y eso pasa fundamentalmente por algunas cosas. Y aunque no soy -perdonen la expresión- persona que quiera redimir a nadie, sí digo que para que haya democracia debe haber una relación de poder más equilibrada.

Y cuando el trabajador o la trabajadora en el centro de trabajo está más seguro, cuando el trabajador o la trabajadora en el centro de trabajo tiene -permítanme la expresión- más poder como tal está más presto, lógicamente, a rechazar el acoso o presión psicológica venga de quien sea, de compañeros o de jefes en el centro de trabajo.

He conocido muchas experiencias de personas que se han dado de baja por lo que explicaba el Senador Molas, muchas personas. No está reconocido en ninguna parte y, sin embargo, sucede. Hay una realidad que está en la calle. Por eso me alegra mucho que se presente esta moción, porque al menos nos permite abrir boca sobre un tema oculto, un tema poco estudiado o poco denunciado, y es conveniente que este Senado trate estos temas.

Por cierto, y permítanme que lo diga -no quiero meter el dedo en los ojos a nadie-, contrasta esta moción y otras con la de las campanas.

Nada más.

La señora PRESIDENTA: Gracias, Senador Cámara.

Por el Grupo Parlamentario de Senadores de Coalición Canaria tiene la palabra la Senadora Morales.

La señora MORALES RODRÍGUEZ: Gracias, señora Presidenta.

Señorías, el acoso moral y el hostigamiento psicológico en el trabajo, conocido como mobbing, es un fenómeno que, aunque no reciente, sí relativamente de reciente estudio, debido seguramente a la expansión del problema, como bien decía el Senador Molas.

Según estudios realizados en Europa, la población afectada por mobbing está alrededor de unos doce millones de personas, lo que representa casi un 9 por ciento de la población activa, repartiéndose siempre, cómo no, en un 7 por ciento los hombres y un 9 por ciento aproximadamente las mujeres -siempre a nosotras nos toca la peor parte-. Para el Estado español estos datos son, aproximadamente, de un 5 por ciento de personas las que sufren el acoso moral y hostigamiento psicológico en el trabajo.

Aunque estos datos son así, los estudios dicen que es posible que haya muchos más casos que afecten a alteraciones de la personalidad que no se interpretan como móvil hasta ahora mismo.

Las consecuencias del fenómeno del acoso moral y hostigamiento psicológico en el trabajo son importantes tanto por sus consecuencias para las personas como por sus consecuencias en el trabajo. Las

consecuencias en las personas que lo sufren son daños en la salud física, psíquica, insomnio, depresión, estrés, llegando incluso, en los casos más graves, al suicidio. También hay consecuencias para la empresa, como disminución de rendimiento, enrarecimiento del clima laboral, mayor siniestralidad laboral, etcétera.

Cómo actuar contra este problema es complejo por lo difícil que resulta en muchas ocasiones objetivar y determinar el mismo y por tratarse en la base el problema de las relaciones interpersonales que se establecen en el trabajo y en la propia organización del trabajo, lo que hace posible que se den ese tipo de relaciones.

Ha habido iniciativas, como la francesa, que incluye como delito el acoso moral en el trabajo. Es una novedad en la legislación francesa, pero también en gran parte de los países de la Unión Europea.

También se han tomado algunas iniciativas en nuestro país, como una planteada por el Grupo Parlamentario Socialista en el Parlamento de Cataluña, que creo que está en debate. Se trata de iniciativas escasas y novedosas, y por ello desde el Grupo Parlamentario de Coalición Canaria entendemos que se debe avanzar en el sentido de profundizar en el estudio del origen, causas, mecanismos y soluciones de este problema que, como nos dicen los datos, afecta a un gran número de trabajadores y trabajadoras.

Hay que profundizar en esta cuestión tanto de cara al desarrollo de instrumentos para su estudio como para el desarrollo de estrategias de control adecuadas, por lo que, después de todo esto, nos parece más que adecuada la moción defendida por el Senador Molas en esta Cámara y entendemos, además, que las enmiendas que se presentaron y que dan origen a la transaccional firmada por todos los grupos mejoran la moción original en el sentido de que es bueno avanzar en el marco de la Unión Europea, en desarrollar estrategias comunes para todos los países de la Unión y avanzar, como decía, en la unificación de criterios a la hora de tratar este problema, máxime cuando es una cuestión sobre la que no existe casi legislación ni se han establecido medidas.

También me parece acertada la enmienda de Convergència i Unió en la que se hace mención al respeto competencial en la materia, y solamente me gustaría añadir un dato, que es la necesidad de implicar tanto en el estudio como en el diseño de medidas a los diferentes agentes sociales como parte fundamental en la resolución del problema. Intervenciones como la que recomienda diferentes estudios, como el entrenamiento de los trabajadores en relaciones interpersonales, mejora de las condiciones del trabajo, necesidad de dotar a la empresa de una organización eficaz, no serían eficaces si no se implicara a los agentes sociales, a los trabajadores y al empresariado que está afectado.

Muchas gracias.

La señora PRESIDENTA: Muchas gracias, Senadora Morales.

Por el Grupo Parlamentario de Senadores Nacionalistas Vascos tiene la palabra el Senador Aurrekoetxea.

El señor AURREKOETXEA BERGARA: Intervendré brevemente, señora Presidenta, para fijar la posición de nuestro Grupo.

Me he enterado de que anteriormente alguna propuesta de este tipo no fue apoyada por nuestro Grupo. Esta vez vamos a apoyarla y hay que darle el mérito al Senador Isidre Molas porque su exposición ha sido rigurosa -y no es por hacer halagos-, ha huido de la dramatización, ha huido de la anécdota y del caso concreto -que es muy fácil de utilizar porque todos conocemos casos en este tema-. Él lo ha contextualizado y ha planteado el tema en su crudeza para que haya una toma de conciencia, que creo que es lo más importante en el planteamiento que nos ha hecho. Además ha sido generoso a la hora de admitir una serie de propuestas que han hecho que la resolución que se va a adoptar al final sea útil y válida en el futuro. Lo que sí echamos a faltar en la exposición de la redacción definitiva es el elemento preventivo, porque se habla de eliminar las consecuencias negativas pero no se habla de ese elemento de prevención que sí comentaba él en su intervención y que nos parece tan importante y fundamental para intervenir en este asunto.

Si, como muchas veces solemos decir en nuestros discursos sobre estos temas, se está dando una nueva cultura de las relaciones laborales, se están dando cambios y están surgiendo nuevos valores en la crisis que se está produciendo, lo cierto es que también se están dando tendencias negativas, disfunciones que necesitamos sacar a la luz para poder prevenirlas, de forma que los efectos de ciertos valores que están entrando en el mundo de las relaciones laborales con gran insistencia -como puede ser todo lo que se refiere a la competitividad, a la búsqueda de rendimientos, etcétera- salgan en positivo y no con prácticas negativas, con elementos que hay que desterrar en cuanto se pueda.

Por lo tanto, partiendo de que hay un elemento preventivo que habría que incluir y que nos parece

fundamental, como así se ha reflejado, y partiendo de que lo más importante es la toma de conciencia y sacar a la luz este problema -y es bueno, como bien se ha dicho, no sólo para el Gobierno en el marco de sus competencias, sino para que todos los agentes sociales se vean impelidos a tratarlos, se vean obligados a hablarlos y sacarlos a la luz, para que no se mantengan actitudes pasivas y se deje que sea un problema individual, un problema particular, un tema excepcional-, nosotros nos vamos a sumar también al apoyo a esta propuesta que se ha hecho.

Como bien decía el Senador Molas al final de su intervención -insisto en que no es por halagar-, nos queda esperar a esas medidas concretas que se han de tomar a partir de aquí, que es donde debemos empezar a hincarle el diente. Ya se ha puesto sobre la luz, ya está en el tapete, ya está ahí la toma de conciencia que debemos ir adquiriendo todos sobre este tema, ahora tenemos que urgir a que se concrete en medidas y que todos podamos aportar nuestra parte para que estas prácticas que existen sean abortadas y haya una nueva cultura de las relaciones laborales con valores positivos para el desarrollo del mundo laboral y sus prácticas positivas, que es lo que yo creo que a todos nos interesa y todos estamos buscando.

Muchas gracias.

La señora PRESIDENTA: Gracias, señoría.

Por el Grupo Parlamentario Entesa Catalana de Progrés, el Senador Molas renuncia al turno.

Por el Grupo Parlamentario Catalán en el Senado de Convergència i Unió, tiene la palabra el Senador Cardona.

El señor CARDONA I VILA: Muchas gracias, señora Presidenta.

En primer lugar, quiero agradecer la aceptación de la enmienda -que se ha tenido en cuenta en el texto transaccional- tanto al Grupo proponente, Entesa Catalana de Progrés, como al Grupo mayoritario, porque nosotros decíamos que era -y sigue siendo- una condición indispensable para que apoyáramos la moción.

Pero resulta que -como ha hecho referencia la Senadora Morales- en el Parlament de Catalunya el Grupo Parlamentario Socialista-Ciutadans pel Canvi presentó el 15 de mayo una proposición no de ley con siete puntos que coinciden, si no en la traducción literal sí en el fondo y en la forma, con los mismos siete puntos que ha presentado el Grupo Parlamentario Socialista en el Congreso de los Diputados el 28 de mayo. Ello no quiere significar otra cosa que la coincidencia de criterios en el tema, lo cual respetamos, y además el Senador Molas ha anunciado entre aquellas posibles medidas las que se pudieran acometer, y estamos de acuerdo. Lo que nos preocupa como Grupo nacionalista de Gobierno en Catalunya es que dentro de estos siete puntos que se piden algunos inciden plenamente en las competencias propias de las Comunidades Autónomas -por ejemplo, el punto cuarto: difundir entre los facultativos del sistema de salud...; en las Comunidades Autónomas donde se ha transferido será competencia de la Comunidad Autónoma, por tanto, competencia típica de la Comunidad Autónoma-, y hay otros que realmente son propios de pedir, de solicitar, de instar al Estado, por ejemplo el punto quinto, sobre la modificación del catálogo de enfermedades profesionales -que, por cierto, no se ha modificado desde los años setenta-.

De ahí el sentido de nuestra enmienda y el agradecimiento -y con esto, en cierto modo contesto al Senador Cámara-. Para nosotros es una cuestión de competencias, no de fondo del asunto, ya que estamos en sintonía con el fondo de la cuestión, sobre todo en cuanto a la relación de competencias. Se deberían pedir en el Parlament de Catalunya las competencias que afectan al Gobierno de la Generalitat, en el Congreso lo que afecta al Gobierno del Estado. Estamos todos de acuerdo.

Sobre la base del texto de la moción y las enmiendas del Grupo Parlamentario Popular y las nuestras se ha llegado a una transaccional, que hemos firmado y que apoyaremos con nuestro voto favorable, porque ha tenido en cuenta lo que nosotros pedíamos.

Además, quiero manifestar que también nos satisface llegar a estos puntos de acuerdo, porque por lo menos hoy sale del Senado una propuesta -no como otras veces que después del gran debate nos quedamos sin instar al Gobierno- y, si no instamos, el desiderátum hasta cierto punto, para que, en el marco de sus competencias, promueva las actuaciones necesarias y estudie las modificaciones normativas pertinentes para evitar el acoso moral y el hostigamiento psicológico en el lugar del trabajo, con el consenso de todos los grupos parlamentarios.

Finalmente, voy a hacer sólo una observación -después con mayor detalle leeremos el "Diario de Sesiones"-, y es que no entiendo como ejemplo de acoso moral los rumores entre Senadores. Aquí todos somos primus inter pares, de arriba a abajo, y una condición indispensable para el mobbing es que haya una asimetría.

Señora Senadora, si no hay una asimetría y ese hostigamiento no es durante un período determinado de seis meses, no entra dentro del concepto de mobbing, llámesele como quiera.

Tampoco tengo conocimiento si nuestro Grupo en un momento determinado dejó prosperar una

propuesta del Grupo Parlamentario Popular. Me extraña mucho pero, en cualquier caso, lo dejo en el aire y lo comprobaremos en su momento oportuno.

Muchas gracias.

La señora PRESIDENTA: Muchas gracias, Senador Cardona.

Por el Grupo Parlamentario Socialista, tiene la palabra el Senador Hurtado.

El señor HURTADO GARCÍA: Muchas gracias, señora Presidenta.

Señorías, con mucha brevedad, intervengo para manifestar la posición del Grupo Parlamentario Socialista y resaltar la oportunidad de la presentación de esta moción por parte del portavoz del Grupo Parlamentario de Entesa Catalana de Progrés, don Isidre Molas, sobre hostigamiento psicológico y acoso moral.

Deseo poner de manifiesto ante sus señorías que este problema que hoy se presenta en la Cámara está bien documentado en los países nórdicos, concretamente en Suecia, cuya población laboral se ve afectada en un 3,5 por ciento de los casos, cuyo coste en pérdidas de producción se cifró en 18.000 millones de coronas suecas, achacándose el fenómeno en estudio el 15 por ciento total de los suicidios que se produjeron en aquel país.

La indefensión, la inhibición del afectado o las carencias del sistema judicial permiten igualmente la prolongación en el tiempo del acoso moral que, según los estudios de Leymann, en Suecia, tienen una duración de 1,3 años por término medio.

El trabajador afectado compatibiliza períodos de trabajo con largos períodos de baja o queda excluido del mundo laboral con una pensión de incapacidad. En esta situación, las personas afectadas subsisten con diversas patologías que son debidas a sus experiencias de acoso moral, de hostigamiento psicológico o mobbing, como se le quiera denominar.

Al llegar a este punto se comprende perfectamente las magnitudes económicas de los datos que antes he aportado referidos a Suecia y se deduce de forma intuitiva las consecuencias físicas, psíquicas, económicas y sociales que para el afectado, para su empresa y para el Estado tiene este fenómeno.

Decía el senador Isidre Molas que había que tratar de muchos temas cuando se hablara del acoso moral o del hostigamiento psicológico. Yo creo que uno de los principales que habría que tener y poner de manifiesto es reconocer como derecho laboral que los trabajadores no sean objeto de este tipo de actuaciones, que se pueda actuar en este sentido porque eso permitiría que la defensa del puesto de trabajo se hiciera no sólo en el ámbito de la sanción, sino en el ámbito de la decisión y de la indemnización por daños y perjuicios. Creo que también sería interesante la prevención de estos comportamientos, por tanto, la mejora del clima laboral. Diálogo, comunicación, apoyo al trabajador e introducción de la salud mental o psíquica en el mundo del trabajo, salto cualitativo en el concepto de salud laboral. Nada, entiendo yo, hay más importante que la dignidad de la persona, y las humillaciones y vejaciones van minando su salud hasta la destrucción del ser humano.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales garantiza la salud y la seguridad de los trabajadores en su centro de trabajo. La Constitución Española avala y fomenta lo mismo. Por tanto, este tema del acoso moral, que es un delito en Suecia desde el año 1983, que también lo es en Estados Unidos, Italia, Australia y Alemania -incluso en Alemania la compañía Volkswagen ha redactado normas para acabar con este tipo de ataques-. Sin embargo, en España no hay absolutamente ninguna iniciativa legislativa en este sentido.

Por tanto, termino mi intervención como la he empezado: quiero dar mi más profunda enhorabuena al Grupo de Entesa Catalana de Progrés por la oportunidad en la presentación de esta Moción y para tratar de profundizar en la misma en los sucesivos meses porque a partir de aquí, como alguien ya ha comentado, creo que es el momento de estar permanentemente viendo cómo se va desarrollando todas las iniciativas con respecto al hostigamiento psicológico o al acoso moral.

Muchas gracias, señora Presidenta.

La señora PRESIDENTA: Muchas gracias, Senador Hurtado.

Por el Grupo Parlamentario Popular en el Senado, tiene la palabra la Senadora San Baldomero.

La señora SAN BALDOMERO: Muchas gracias, señora Presidenta.

Conrad Lawrence describió el mobbing de esta manera: Es el continuo y deliberado maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de otro u otros que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos.

Estos días he estado intentando profundizar sobre este tema con el profesor Piñuel. El Senador Cardona dice primus inter pares. Estoy segura de que dentro de muy poco vamos a tener un trabajo sobre el mobbing en política en situaciones inaprensibles como es el aislamiento laboral, que hoy me ofrecía una Senadora diciendo que en su trabajo como Senadora se estaba encontrando con que recibía la enhorabuena de compañeros pero precisamente de sus jefes de su provincia nunca ni una palabra.

¿Qué me dice usted de la reputación personal? Cuando un miembro de una familia de algún trabajador o de alguna de nosotras es recibida a la persona, a la trabajadora, o el político diciendo: ese problema que hay en tu familia te puede afectar a ti en tu vida política. ¿Cómo llamamos la reputación personal? Es inaprensible y no la podemos valorar.

¿Cómo llamamos la intimidación? ¿Cómo llamamos los comentarios mordaces, el tu no vas en las listas porque han dicho que tu te entiendes con quien? ¿Cómo valoras eso? (Rumores.)

Senador Cardona, las amenazas, el invisibilizar a las personas, la erosión de las personas, ¡claro que no!, pero, su señoría, sabe lo que pasa. Ese es el mobbing en la política, y eso es lo que hoy, aquí, en esta Cámara, estamos intentando con esta aceptación por parte del Senador Molas de todas las enmiendas que se han presentado y con su propuesta, que desaparezca no sólo del mundo del trabajo sino también del mundo del trabajo en la política.

Muchas gracias. (Aplausos en los escaños del Grupo Parlamentario Popular.- El señor Cardona i Vila pide la palabra.)

La señora PRESIDENTA: Gracias, Senadora Sanbaldomero.  
Senador Cardona, tiene la palabra por el artículo 87.

El señor CARDONA I VILA: Gracias.

No tengo la intención de reabrir el debate.

He dicho y quiero repetir -me remito al "Diario de Sesiones"- que desde mi punto de vista y de lo que yo he leído, son necesarias dos condiciones sobre las que ha dicho que no, pero después ha puesto ejemplos de que sí. No es entre Senadores; será entre portavoces y Senadores, que no es lo mismo. Yo mantengo que deben darse dos condiciones, que exista una simetría. Para que haya un acoso tiene que haber una situación de privilegio del uno frente al otro; si no no hay acoso, hay otra cosa. (La señora Sanbaldomero Ochoa: ¡ No, No!) El mobbing exige dos condiciones. Ya veremos cómo queda. Entendemos que deben darse dos condiciones: la simetría del cargo y un tiempo determinado, y usted me dice que han estado durante un tiempo, etcétera. ¡Un rumor que dura un minuto no es un acoso, por Dios!

Muchas gracias.

La señora PRESIDENTA: Gracias, Senador Cardona.

Señorías, creo que el debate ha sido muy interesante y ha fructificado en una propuesta de modificación que está firmada por todos los grupos presentes en la Cámara, y como es corta la leo.

El Senado insta al Gobierno para que, en el marco de sus competencias, promueva las actuaciones necesarias y el estudio de las modificaciones normativas pertinentes, desarrolladas de forma coordinada con los Estados miembros de la Unión Europea, para evitar el acoso moral y el hostigamiento psicológico en el trabajo con el fin de eliminar las consecuencias negativas de todo tipo que tienen para los trabajadores.

Señorías, ¿puede aprobarse este texto por asentimiento? (Pausa.) Se aprueba por unanimidad.  
Se levanta la sesión.

Eran las veintiuna horas y cincuenta minutos.

[Volver página inicio SEDISEM](#)

[Volver página principal español](#)