



Luis Vélez Leal

FORMACIÓN ACADÉMICA

Licenciatura en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid (1983-1988).

Desde 21/09/1993, funcionario de Carrera del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

EXPERIENCIA DE TRABAJO

21/09/1993 – 30/06/2004: Inspector de Trabajo y Seguridad Social en la Inspección provincial de Barcelona y (desde 12/97) en la

En absoluto ‘entra en el sueldo’ ser humillado, despreciado, insultado, coaccionado... en nuestra empresa o área de la Administración Pública

De ahí que sea tan importante saberse identificar cuanto antes como ‘víctima’ y no como ‘culpable’ de ese padecimiento en el trabajo, ya sea por acoso psicológico –o mobbing-, acoso de naturaleza sexual, etc. Ahí se está dando el primer paso para enfrentarse abiertamente y con firmeza a la situación

Luis Vélez Leal

Funcionario de Carrera del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

Desde 21/09/1993

Realizada por Carlos Sanz – Marzo 2017

Presidente PRIDICAM - MobbingMadrid

Teniendo en cuenta la cercanía que ofrece la Inspección de Trabajo a realidad laboral de nuestro país ¿Qué reflexión inicial haría sobre la problemática del acoso en el trabajo en cualquiera de sus formas?

En primer lugar, incidiría en una afirmación que a día de hoy

Dirección Especial de Inspección adscrita a la Autoridad Central (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

1/07/2004 a la fecha: Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad y Salud Laboral de la Dirección Especial de Inspección adscrita a la Autoridad Central, con competencias inspectoras en la materia de relaciones laborales y prevención de riesgos laborales en la Administración General del Estado.

ACTIVIDADES REALIZADAS COMO PROFESOR

ÁMBITO UNIVERSITARIO:

Profesor del 'Master Superior de Prevención de Riesgos Laborales' en la Universidad Carlos III de Madrid.

Docente en el 'IE Law School' dentro del Programa Superior de Asesoría Laboral, impartiendo el módulo de 'Prevención de Riesgos Laborales, Inspección de Trabajo y Administración Laboral en España'.

Enero de 2013: Jornada sobre presencia de riesgos psicosociales en la empresa y la Administración (Aula Magna de la Facultad

puede parecer obvia pero que conviene recalcar: que a pesar de tantos episodios de los que tenemos noticia, ***en absoluto 'entra en el sueldo' ser humillado, despreciado, insultado, coaccionado... en nuestra empresa o área de la Administración Pública.***

Esa trivialización de la violencia en el trabajo debe quedar definitivamente superada. De ahí que sea tan importante saberse identificar cuanto antes como 'víctima' y no como 'culpable' de ese padecimiento en el trabajo, ya sea por acoso psicológico –o *mobbing*–, acoso de naturaleza sexual, etc. Ahí se está dando el primer paso para enfrentarse abiertamente y con firmeza a la situación.

Por lo que apunta, esa rápida identificación de las situaciones de acoso laboral nos hace poner el foco en la formación de los colectivos profesionales a todos los niveles ¿no es así?

Sin duda alguna, yo diría que es la clave. En primer lugar, porque con mayor formación de todos aumentará la conciencia sobre la gravedad de estas inaceptables conductas y sus consecuencias, individuales, organizativas y sociales; y en segundo lugar, el poder calificarse como víctima de forma objetiva abre la puerta para la defensa y reparación de tus derechos lesionados (la dignidad, la integridad moral...) tanto desde el punto de vista legal como psicológico, con la ayuda de los profesionales especializados en el tratamiento del acoso laboral.

Han pasado más de treinta años desde que el profesor H. Leymann definiera esas 45 conductas (LIPT) constitutivas de *mobbing* o psicoterror laboral si se dieran de forma sistemática y prolongada en el tiempo. Pero lo cierto es que la mayoría de la población las desconoce y en más de una ocasión alguien se ha reconocido como víctima de acoso laboral, tras repasar esas conductas potencialmente destructivas (*'¡ahora entiendo lo que me está ocurriendo con mi jefe/a en los últimos dos años!'*).

Y en este contexto ¿cuál sería el papel que la sociedad está demandando de la Inspección de Trabajo a comienzos del siglo XXI?

de Medicina,
Universidad Autónoma
de Madrid).

Escuela de Inspección
de Trabajo y
Seguridad Social
(docente desde 2002).

Instituto Nacional de
Seguridad e Higiene
en el Trabajo (desde
2004).

Instituto Nacional de
la Administración
Pública (desde 2004).

Ministerios y
organismos públicos
de la Administración
General del Estado: he
impartido hasta la
fecha más de 30
cursos de formación a
empleados/as
públicos/as en los
ministerios de
Presidencia, Justicia,
Interior,
Administraciones
Públicas, Economía,
Sanidad, Empleo y
Seguridad Social y
Educación, Cultura y

Pues de máxima implicación para hacer frente al *mobbing*, al acoso sexual, por razón de sexo o discriminatorio, teniendo en cuenta las amplias competencias y facultades que en España se reconocen a la Inspección de Trabajo.

Y si en este terreno es importante la exigencia del cumplimiento de la legislación vigente, también lo es poder ofrecer una buena información y asistencia técnica a las personas que puedan estar siendo víctimas de un ataque a su integridad física, psíquica y moral, como es cualquier forma de acoso en el trabajo.

Explíquenos un poco más este planteamiento...

Debemos tener siempre presente una realidad –como la doctrina nos ha trasladado desde el ámbito de la Psicología Clínica- y es que las víctimas de acoso laboral normalmente logran identificarse como tales cuando ha pasado más de un año desde las primeras conductas humillantes, vejatorias o denigrantes en el trabajo.

Por tanto pasan un largo tiempo somatizando el problema, sintiéndose solas, culpables, con baja autoestima...hasta que consiguen ‘verbalizarlo’ con una denuncia en firme o una llamada telefónica.

Es fundamental, por ello, que sepamos escuchar a la persona para luego poder trasladarle esas pautas de asesoramiento tan valiosas, en consonancia con la doctrina y los cientos de pronunciamientos judiciales sobre acoso laboral que ha habido en España en los últimos veinte años.

Comparto, pues, la apreciación que hace la psicoterapeuta Marie-France Hirigoyen en su obra *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso* sobre este rol tan activo que la sociedad está demandando de la Inspección de Trabajo aprovechando sus amplias competencias en el ámbito de las relaciones laborales. ***La actuación inspectora, por otra parte, no debe ser ajena a ese principio de ‘preferencia’ del que habla nuestra Constitución del 78 y que tan ligado está a la protección de los derechos fundamentales.***

En los momentos actuales ¿cree que son muchos los/as trabajadores/as afectados

por acoso en los centros de trabajo, ya sea en la empresa o en la Administración?

Sí, creo que el acoso laboral, ya sea *mobbing*, sexual etc... está presente de forma habitual en los centros de trabajo de nuestro país. Aún siendo variables las cifras de afectados – pues de las múltiples estadísticas que se pueden consultar, he visto que la horquilla se mueve de un 4'7% hasta un 15% de la población asalariada de España- vemos que en absoluto es un 'fenómeno aislado'. También he tenido contacto con las que el profesor Iñaki Piñuel ha denominado *organizaciones tóxicas*, es decir aquellos ámbitos de la Administración Pública o de la empresa que eran o son terreno propicio para los acosadores, por carecer de procedimientos de investigación y sanción de ese tipo de conductas o no usarlos, amparando así conductas ofensivas o denigrantes en el entorno profesional.

¿Hay mucha diferencia por sexos, concretamente entre las víctimas de acoso psicológico en el trabajo?

Pues en efecto, la casuística que he recogido en estos años me acerca a las cifras que Hirigoyen refleja en la obra ya citada. Las mujeres son víctimas de *mobbing* en un amplio 70% de los casos y de hecho por eso el APT se puede considerar como una forma más de violencia de género. Son muchas las causas que hay detrás de estos números, sin que sea ajeno el hecho de que en bastantes ocasiones el *mobbing* es una fase más de la humillación a la víctima de un acoso sexual previo.

¿Cree que hay muchos casos de acoso laboral que no se denuncian? ¿Cuáles pueden ser las causas por las que los afectados/as no dan el paso, no se atreven a reaccionar en defensa de sus derechos básicos?

Por supuesto, creo que una significativa mayoría de los procesos de acoso en el trabajo no se denuncia; ya sea por falta de identificación de la agresión como tal, bien por ese sentimiento de indefensión y culpabilidad que acompaña

casi siempre a las víctimas o porque no hay confianza en el resultado de la denuncia. Todos conocemos casos de acoso laboral ocurridos a gente de nuestro entorno (amigos, familiares...) y que tristemente son una realidad oculta, como ocurre con la violencia en las aulas o la de carácter machista. Por esto nos 'toca' a todos/as, desde nuestro puesto de trabajo, incitar a las verdaderas víctimas a plantar cara a esta lacra, infundiéndoles esperanza con un buen asesoramiento. Es especialmente valiosa la existencia de observatorios y asociaciones como la vuestra, porque lleváis ya tiempo desarrollando muchas áreas de atención (ayuda legal, psicológica, etc..) a los ciudadanos afectados por los riesgos de origen psicosocial.

Por otra parte, son multitud los pronunciamientos de los Tribunales de Justicia que en los últimos veinte años han fallado a favor de las víctimas acosadas, tras valorar el conjunto de pruebas presentadas. Desde la Inspección de Trabajo debemos conocer y difundir esa evolución positiva, con las peculiaridades que presenta al respecto cada orden jurisdiccional en España.

Precisamente, la dificultad de la prueba es una cuestión recurrente cuando se intenta demostrar un acoso psicológico en el trabajo o de naturaleza sexual...

Bueno, aquí la experiencia nos dice que por desgracia la mayoría de las víctimas de acoso laboral los están siendo durante largos meses y por tanto, si se conoce cómo, se van a poder recabar muchas pruebas de esas humillaciones, ofensas o agravios recibidos de forma casi cotidiana. Por ejemplo, recordando lo fundamental que es llevar un 'diario de incidentes' y no sólo desde el punto de vista psicológico sino legal, con el fin de que el testimonio esté dotado de solidez, coherencia, verosimilitud y persistencia en la incriminación. Y el conocer también el potencial que tiene una buena prueba pericial –psiquiatra, psicólogo, forense...- o la recopilación de todos los documentos que puedan probar la existencia de conductas contrarias a la dignidad personal.

Cuando a la presunta víctima le expones de forma razonada qué tipos de pruebas son válidas –bien para la Inspección,

bien para los Tribunales-, incluidas las grabaciones cuando estas sean presenciales y no afecten al derecho a la intimidad de nadie, pues no cabe duda que sirve de importante refuerzo y se hace retroceder la sensación de soledad e indefensión de la persona acosada, quizás por primera vez en muchos meses.

Y para finalizar ¿haría falta algún cambio legislativo en nuestro país que permitiera avanzar en la lucha contra el acoso laboral?

Pues sí, hay varios aspectos que me gustaría destacar. Por un lado, es necesario que nuestro derecho positivo ofrezca por fin una definición del acoso psicológico en el trabajo porque su ausencia provoca gran inseguridad jurídica, que al final recae en las víctimas de *mobbing*. Para que apreciemos la lentitud con la que avanza la lucha contra el acoso laboral, ya en 2004 el Defensor del Pueblo puso de manifiesto en su informe anual ante las Cortes Generales la necesidad de dar una definición de *mobbing*, teniendo en cuenta su incidencia y graves consecuencias para las víctimas.

Por otra parte, considero muy conveniente –si no estrictamente necesario- que existiera en nuestro derecho positivo un tratamiento específico de los riesgos psicosociales en los centros de trabajo, como ya ocurre en diversos países de Europa. Así la lucha contra el acoso psicológico o sexual, el estrés laboral, el síndrome de quemarse por el trabajo, entre otros, tendrían la relevancia que merecen incidiendo en su evaluación, medidas preventivas a introducir o en la importancia que tiene la vigilancia de la salud psíquica de los trabajadores.

En relación a los riesgos psicosociales en general, creo que sería de justicia dar entrada en el RD 1299/2006 –cuadro de enfermedades profesionales actualmente reconocidas- a las patologías psíquicas producidas con ocasión o por consecuencia del trabajo realizado (ansiedad, depresión, estrés postraumático...).

*PRIDICAM Plataforma en la Comunidad de Madrid de
"Riesgos Psicosociales y Discriminación Laboral"*