



Iñaki Subijana, Juan Calparsoro e Idoia Zurriarain, ayer en la Audiencia de Gipuzkoa. :: MICHELENA

Asume su cargo la nueva fiscal jefe de Gipuzkoa

Idoia Zurriarain se marca como objetivos agilizar los juicios rápidos y la ejecución de las sentencias judiciales

:: JAVIER GUILLENA

SAN SEBASTIÁN. La nueva fiscal jefe de Gipuzkoa, Idoia Zurriarain, tomó ayer posesión de su cargo con el propósito declarado de agilizar «aun más» los juicios rápidos, en especial los de violencia machista, así como la ejecución de sentencias ju-

diciales mediante el establecimiento de criterios conjuntos de actuación entre los fiscales guipuzcoanos. Apadrinada por su antecesor, Jaime Goyena, Zurriarain también destacó entre sus proyectos el desarrollo de «la colaboración con los servicios de asistencia a las víctimas» para que su posición en el proceso «sea más cómoda» y el incremento de la protección a «las personas incapacitadas o desvalidas». El acto de toma de posesión estuvo presidido por el fiscal superior del País Vasco, Juan Calparsoro.

XIV. GARAGARDO FESTA

ORDIZIA

Ekainak 27, 28, 29 eta 30
Ordiziako "Beti Alai" pilotalekuan - 18:00/00:00

Domingo 30
abierto desde
el mediodía

EL DIARIO VASCO

«El acoso laboral va a seguir creciendo por la crisis económica»

Juan Ignacio Marcos, abogado, es miembro del multidisciplinar Observatorio Vasco sobre Acoso

:: MIKEL SORO

SAN SEBASTIÁN. La mesa redonda sobre acoso laboral de ayer en los Cursos de Verano se prolongó más tiempo vista la viveza y actualidad del tema. Juan Ignacio Marcos fue uno de los ponentes y destacó, entre otras cosas, que normalmente hacen «mobbing» los jefes mediocres con los empleados que son líderes naturales.

– ¿Qué datos maneja el Observatorio Vasco sobre acoso?

– Que el acoso estrictamente en su forma más restrictiva afecta al 3,5% de los trabajadores, lo que significa 35.000 personas vascas que trabajan. Pero otro dato relevante es que con la crisis están aumentando las denuncias. Del año 2012 al 2013, un 23,6%. Lo cual, en un momento en el que quien denuncia «está muerto», significa que las relaciones laborales se deterioran tanto que existen estas denuncias como llamamiento desesperado para intentar resolver situaciones. A pesar de que estás marcado como trabajador.

– Parece paradójico, porque podríamos suponer que en momento de crisis el trabajador tiende a agachar las orejas. Pero se ve que es todo lo contrario...

– Eso es lo paradójico. La degradación ha llegado a tal nivel que, aunque la gente sepa que supone su exclusión laboral, lo denuncia. El porcentaje de aumento es de casi el 24% y el de riesgos psicosociales se incrementa el 12%. Hoy, el 10% de todas las denuncias son por acoso y riesgos psicosociales.

– ¿Qué hacen los componentes del Observatorio Vasco sobre Aco-

so? ¿Dan pautas, denuncian?

– El Observatorio es un foro de discusión en el que estamos 23 personas de diferente origen y condición. Desde médicos a abogados o jueces. Tratamos las materias de forma interprofesional. Además, tenemos una característica que nos hace únicos: no sólo observamos sino que las practicamos. Tenemos la primera sentencia que declara la condena por riesgos psicosociales; la primera que declara que hay que publicar las condenas para resarcir el honor; la primera condena por acoso laboral a una funcionaria en la vida social.

– ¿No es curioso que después de tanto hablar de acoso y 'mobbing' se siga acosando?

– La denuncia que efectuamos hoy tiene mucho que ver con la reforma laboral y la gestión de las em-

presas en la crisis es un factor de riesgo psicosocial. Eso significa que la ley ha puesto como eje central la incertidumbre.

– ¿Cómo? Rebajando las condiciones laborales, haciéndolas más precarias, poniendo menor tiempo de reflexión, quitando los apoyos o

creando la competitividad. Eso crea más incertidumbre, caldo de cultivo de la violencia y los conflictos. La reforma laboral agudiza e intensifica el número de conflictos y su gravedad. Una de las formas de resolución de los trabajadores incómodos es acosarlos y sacarlos de la organización a coste cero.

– ¿Siempre es de arriba a abajo o también en el plano horizontal?

– No. Yo he llevado 150 casos. Extrapolándolos y viendo las sentencias, más o menos el 85% va de arriba a abajo; un 14% entre iguales y un 1% de abajo a arriba.

– Será un caso curioso.

– Sí... Ocorre cuando el jefe es mediocre, o impopular, o trata de implantar una política totalmente contraria a la lógica. Entonces se juntan los de abajo y lo talan (hace el gesto con la mano). Se da más en las administraciones públicas, cuando se pone a gente a dedo o no es de la organización, que se cierra en sí misma y rechaza ese cuerpo extraño. Pero el hecho de denuncia más anecdótico ocurrió en Finlandia, cuando una mujer acosó a un hombre en el trabajo, incluso sexualmente, y resulta que eran... ¡marido y mujer!

– ¿Hay sexismo en el 'mobbing'?

– Los estudios dicen que existe un mayor caso hacia las mujeres. Nuestros datos es que están a la par. La diferencia es otra: el hombre acosa a todo, pero la mujer sólo a otra mujer. No sabemos por qué.



J. Ignacio Marcos

«La reforma laboral agudiza e intensifica el número de conflictos y su gravedad»

«El acoso al jefe se da más en la Administración, cuando se le pone a dedo»