

Mobbing

► Reportaje

Págs. 2-3

¿Una figura legal para el siglo XXI?

► Entrevista

Págs. 6-7

Carmen Sánchez Carazo

Asociación Española
contra el Mobbing

► Artículos

Pág. 5

Manuel Velázquez

Inspector de Trabajo
y Seguridad Social

Pág. 9

M.ª José Blanco Barea

Investigadora jurídica
especializada en acoso moral

Pág. 10

Diego López Garrido

Diputado
del Grupo Socialista

Pág. 11

Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático de Derecho del
Trabajo y Seguridad Social

"En las sociedades de nuestro mundo occidental, altamente industrializado, el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesada ante un tribunal" (Heinz Leymann).



MOBBING

Diario de Noticias • Redacción

Mobbing: "Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo" (Heinz Leymann).

Se calcula que en España aproximadamente el 15 por ciento de la población activa es víctima de este tipo de agresión continuada y silenciosa. Sin embargo, el ordenamiento jurídico español no contempla de manera específica el acoso moral. No obstante, existen estudios científicos y resoluciones doctrinales y jurisprudenciales que inician un proceso dirigido a dar un tratamiento legal a un problema que cada vez se manifiesta en el ámbito de las relaciones laborales con más frecuencia.

Manuel Vázquez, Inspector de Trabajo, en su reciente trabajo "La respuesta jurídica legal ante el acoso moral en el trabajo", considera que las conductas de persecución psicológica o acoso moral no constituyen una simple violación de unos derechos profesionales, sino de una conducta que tiene por consecuencia un daño en la salud del trabajador afectado por un acoso moral y que, por tanto, ha de tener un tratamiento propio en la normativa de prevención de riesgos laborales, conforme al art. 1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LA LEY-LEG. 3838/1995).

¿Una figura legal para el siglo XXI?

que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena"; asimismo, el punto 2 apartado e) de dicho artículo establece: "Tendrán la consideración de accidente de trabajo: las enfermedades no incluidas en el artículo siguiente (que se refiere a las padecidas con anterioridad que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente) que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su



La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra (LA LEY, 2001, 8229) ha estimado que, acreditado el acoso físico y psíquico en el trabajo, el proceso de incapacidad temporal que sufra un trabajador o trabajadora como consecuencia de esta conducta constituye un accidente de tra-

bajo con las consecuencias que tal declaración conlleva.

La fundamentación jurídica de la sentencia toma como sustento legal el art. 115 punto 1 de la Ley General de la Seguridad Social (LA LEY-LEG. 2305/1994), que define el accidente de trabajo como "toda lesión corporal

trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la realización del mismo". El punto 3 del mismo precepto señala: "Se presumirá salvo prueba en contrario que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y lugar de trabajo".

La doctrina del Tribunal Supremo viene a señalar que ha de calificarse como accidente laboral: "Aquel en que de alguna manera concurra una conexión con la ejecución del trabajo, bastando con el nexo causante, indispensable siempre en algún grado, sin que sea necesario precisar su significación mayor o menor, próxima o remota concausal o coadyuvante, debiendo otorgarse dicha calificación cuando no aparezca acreditada rotura alguna de la relación de causalidad entre la actividad profesional y el padecimiento, excepto cuando hayan ocurrido hechos de tal relieve que evidencien a todas luces la carencia de aquella relación".

INICIATIVAS PARLAMENTARIAS

Pero, a pesar de que ya son varios los pronunciamientos judiciales y doctrinales que han encajado de una u otra forma las consecuencias del acoso moral dentro de nuestro ordenamiento jurídico, la mayoría de los expertos en esta materia y de las asociaciones contra el acoso moral en el trabajo piden una regulación específica del fenómeno.

Así, hace aproximadamente un año, el 19 de junio de 2001, el Senado aprobó por unanimidad la propuesta del Grupo Parlamentario Entesa Catalana de Progres por la que se instaba al Gobierno a promover las actuaciones y las modificaciones normativas necesarias para evitar el mobbing. Sin embargo, desde entonces se han presentado algunas iniciativas en el Parlamento para regular este fenómeno, bien a través del Estatuto de los Trabajadores, bien a través del Código Penal, que han sido rechazadas al no recibir el apoyo del grupo mayoritario. El PP justificó su falta de apoyo a las propuestas en que es necesario esperar a que se conozca la recomendación europea sobre cómo legislar esta materia antes de aprobar la normativa nacional.

OTROS PAÍSES

En los países de nuestro entorno, la regulación legal sobre el acoso moral tiene en Suecia su más elaborado exponente, su Ley Básica de Prevención de Riesgos establece que "el empresario es responsable de los posibles riesgos que puedan manifestarse en el ámbito del trabajo, tanto físicos como psicológicos, y para prevenirlos debe planificar y organizar el trabajo de tal forma que garantice un ambiente laboral saludable, para lo cual debe dejar patente, mediante el ejercicio del poder de dirección, su firme decisión de no

• Según la tercera Encuesta Europea sobre Condiciones de trabajo 2000, publicada por la OIT, 13 millones de trabajadores de Finlandia, Reino Unido, España, Italia, Portugal, Bélgica, Suecia y Países Bajos han vivido este fenómeno.

• Una investigación publicada en 1999 por el British Medical Journal asegura que el 38 por ciento de los empleados entrevistados ha experimentado algún tipo de acoso en su trabajo y el 42 por ciento ha sido testigo del acoso hacia otros compañeros.

• El acoso moral en el trabajo no responde necesariamente a patrones de jerarquía, y en ocasiones se da entre iguales e incluso de abajo hacia arriba en el orden jerárquico de las empresas.

• El estudio CISNEROS II (2002)—realizado por el profesor Iñaki Piñuel y alumnos de la Universidad de Alcalá— señala que, en España, más del 15 por ciento de los trabajadores en activo (dos millones de personas) son víctimas del mobbing.

POSIBLES ACCIONES FRENTE AL MOBBING

Según Manuel Velázquez, Inspector de Trabajo y Seguridad Social y autor del informe "La respuesta jurídica legal ante el acoso legal en el trabajo o mobbing", existen diferentes posibilidades de acción de las distintas instancias administrativas y judiciales ante las situaciones de acoso moral que resulten suficientemente acreditadas.

1

"En primer lugar, y especialmente cuando la situación de acoso aún persiste,

consentir conductas de acoso, y su firme resolución de atajar y erradicar tales conductas mediante la aplicación del poder disciplinario y del poder sancionador".

En Francia se ha tipificado como delito esta conducta, estableciendo sanciones que comprenden no sólo la multa pecuniaria sino también la privación de libertad.

cabe la actuación de control y vigilancia de la Inspección de Trabajo cuyo propósito fundamental ha de ser la definitiva adopción de medidas que reparen y prevengan este tipo de situaciones, ya sea utilizando el requerimiento, o acompañando éste con las medidas de tipo sancionador previstas en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, tanto las referidas a las infracciones laborales como a las infracciones de prevención de riesgos laborales aplicando las reglas del concurso ideal de infracciones en el caso de concurrencia (RD 1398/1993)".

• En grandes empresas se ha calculado que las pérdidas a causa de este síndrome superan los 3.000 millones de pesetas anuales.

• Un estudio estadístico realizado en Suecia ha estimado que entre el 10 y el 20 por ciento de los suicidios se deben al mobbing.

2

En segundo lugar, Manuel Velázquez explica que "cabe también la acción de los tribunales,

bien ante la jurisdicción penal por las distintas conductas que hayan podido tener lugar (lesiones, coacciones, amenazas), bien ante la jurisdicción civil o social por las acciones contractuales y extracontractuales, resarcitorias o indemnizatorias por la extinción de la relación laboral a instancias del trabajador [Art. 50.1.a) ET]".

• Uno de cada tres trabajadores en activo manifiesta haber sido víctima de maltrato psicológico en su vida laboral (CISNEROS II).

• El 77 por ciento de los afectados señalan un apoyo bastante escaso o absolutamente inexistente en sus organizaciones (CISNEROS II).

Los jueces españoles comienzan a calificar con cierta frecuencia los casos de mobbing como accidente de trabajo (STSJ Navarra, 30.4.2001, SJS Jaén 10.5.2002). De igual modo, hay decisiones que permiten resolver el contrato de trabajo "a voluntad" del trabajador por un incumplimiento empresarial (STSJ Cataluña 28.11.2001), o que califican el despido del acosado como radicalmente nulo (SJS Murcia 30.5.2002). También se ha aceptado ya la posibilidad de sancionar por falta muy grave, a propuesta de la Inspección de Trabajo, el comportamiento de acoso realizado por el empresario (STSJ, Sala 3.ª, Valencia, 25.9.2001). Del mismo modo, aunque todavía en número reducido, encontramos decisiones que otorgan indemnizaciones por daños derivados de "acoso moral" (STS 23.7.2001; SJ Cont-Admvo., Santa Cruz de Tenerife, 28.2.2002; SJS Madrid, 18.3.2002). Ofrecemos a continuación una exposición de algunos de estos casos:

TSJ DE VALENCIA,
SALA DE LO C-A, 25-9-2001.
(LA LEY, 2001, 8644)

La empresa Asmor decidió recurrir una resolución dictada en 1997 por la Consellería de Empleo, Industria y Comercio de la Comunidad Valenciana que le imponía una sanción de tres millones de pesetas por infracción administrativa muy grave.

La sanción era consecuencia del informe de la Inspección de Trabajo que reflejó que dos trabajadores de la empresa dedicados a tareas comerciales de captación de seguros, tras una disminución de su nivel de productividad, fueron relegados a tareas de recuperar clientes. Además, los empleados fueron ubicados en la zona de recepción, se les prohibió acceder a otras zonas del edificio, y se restringió el uso de la fotocopiadora y los servicios del sistema informático de la empresa.

Aunque los cambios no les impedían realizar su trabajo, la Inspección determinó que suponían unas condiciones vejatorias que atentaban contra su dignidad, reconocida en el Estatuto de los Trabajadores.

La jurisprudencia sobre el acoso moral

Accidente laboral, motivo de resolución del contrato por parte del trabajador debido al incumplimiento del empresario, fundamento de una sanción de la Inspección de Trabajo o factor determinante para una indemnización por daños morales..., poco a poco, los tribunales van creando su acervo sobre mobbing.

La sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana confirma que el trato infligido a los trabajadores debe ser efectivamente calificado como infracción muy grave y por tanto, según la doctrina, puede por ello afirmarse que se trataba de un caso de "bossing".

TRIBUNAL SUPREMO,
SALA TERCERA, 23-7-2001.
(LA LEY, 2001, 6765)

El caso de Fermín S. B., funcionario del Ayuntamiento de Coria (Cáceres), llegó al Tribunal Supremo quien en su sentencia reconoció la existencia de una forma de acoso moral sistemáticamente dirigido.

Fermín S. B. prestaba sus servicios en el servicio municipalizado de aguas como encargado de motores de la estación depuradora. En el verano de 1992 se produjeron unas averías en este servicio que provocaron que llegase a salir fango por los grifos de los usuarios.

Por estos hechos el Ayuntamiento de Coria abrió expediente disciplinario al funcionario, presentó denuncia y le señaló ante la prensa como el responsable de lo ocurrido, incluso insinuó que se trataba de un sabotaje. Posteriormente Fermín S. B. fue trasladado a los sótanos del edificio consistorial y relevado de sus funciones sin que se le asignara otra ocupación. Cuando el funcionario, víctima de una depresión ansiolítica, solicitó la baja el ayuntamiento le respondió que "su actual situación en el trabajo pasa por la inactividad absoluta, no

afectándole en nada su trabajo a la posible enfermedad".

Las sentencias que resolvieron las sanciones y recursos admiten que el empleado había avisado, varios meses antes, del mal estado y la insuficiencia de los filtros del agua, y constatan la falta de pruebas para culparle por lo ocurrido. El TSJ de Extremadura y posteriormente el TS confirmaron la nulidad de las sanciones impuestas al funcionario y reconoció su derecho a una indemnización por daños y perjuicios de 750.000 pesetas.

JUZGADO DE LO SOCIAL
Nº 30 DE MADRID, 18-3-2002.
(LA LEY, 2002, 3590)

Gerardo M. N. era, desde 1984, Jefe de Servicio de Relaciones Exteriores y Públicas del Instituto Municipal de Deportes del Ayuntamiento de Madrid y se dedicaba a la gestión de las competencias de prensa, relaciones públicas, publicaciones, comunicación interna, publicidad, etc.

Tras la publicación de un artículo en junio de 1999 en un diario titulado "Momento de Reflexión y Voto", comenzó a sufrir cambios en su entorno laboral. Inmediatamente pasó a depender de una subdirección, en lugar de la Gerencia y, aproximadamente un año después, nombraron a una persona para el cargo de Jefa de Sección de Comunicación y Relaciones Institucionales —hasta entonces inexistente— adscrita a la Dirección-Gerencia

del Instituto Municipal de Deportes quien asumió todas las funciones que anteriormente realizaba Gerardo. Sin cometido determinado en la empresa, además, le quitaron el ordenador y el teléfono, trasladaron su mesa primero a un reducido cuarto de la fotocopiadora y después a la recepción, de cara a la pared.

Un juez de lo social de Madrid dictaminó que se había visto sometido a una situación de acoso moral en su trabajo por lo cual ordenó el reintegro de anteriores funciones y que éstas pudieran desarrollarse en un lugar adecuado y con el personal y material necesario. Además, condenó al Instituto demandado, en concepto de daños morales, al pago al actor de 18.030,36 euros (3.000.000 ptas.)

TSJ DE NAVARRA, SALA DE LO SOCIAL, 30-4-2001.
(LA LEY, 2001, 8229)

Las limpiadoras de un colegio de Navarra sufrían el acoso del portero del centro que las perseguía, hostigaba verbalmente, ensuciaba lo que habían limpiado y las llegó a encerrar con llave, hecho por el que le denunciaron ante el juzgado de guardia.

Los médicos diagnosticaron que algunas de ellas presentaban un trastorno de ansiedad producido por esta intimidación laboral y su Mutua del Trabajo también testificó este cuadro de ansiedad. Sin embargo, cuando las trabajadoras fueron dadas de baja, la aseguradora se negó a cubrirla, motivo por el cual, cada una por separado, recurrieron ante la jurisdicción social.

Las tres sentencias que se dictaron en primera instancia estimaron que el estado psicológico y de ánimo de las trabajadoras debía ser considerado como accidente laboral y que por tanto tenían derecho a la cobertura del seguro.

La Mutua recurrió estas decisiones ante el TSJ que determinó, en todos los casos, que resulta claro y evidente el nexo causal entre la situación laboral y el síndrome psíquico por lo que desestimó el recurso y confirmó íntegramente el fallo.

El marco jurídico del acoso moral o mobbing

Manuel Velázquez

Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

El acoso moral o mobbing ha sido definido científicamente como "una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo" (Heinz Leymann y NTP 476 del INSHT).

A la hora de examinar el contexto jurídico en el que podríamos subsistir este tipo de situaciones lo primero que vendría a nuestra mente, dejando al margen las con-

El concepto de mobbing viene de la mano del desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo

ductas que por su especial virulencia podrían encuadrarse dentro del Código Penal, es el posible encaje de la conducta del empleador como vulneradora de algunos de los derechos de la relación laboral recogidos fundamentalmente en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores. En concreto, podría tratarse de la vulneración del derecho a la ocupación efectiva, del derecho a no sufrir discriminaciones en el trabajo por razones de raza, reli-

gión, sexo, condición social o afiliación sindical, y muy especialmente del derecho de los trabajadores "a su integridad física" [Art. 4.2.d)] y "al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual" [Art. 4.2.e)].

Sin embargo el concepto de acoso moral o mobbing ha venido hasta nosotros de la mano del desarrollo legislativo y científico de la seguridad y salud en el trabajo tanto a través de sus normas legales, la Directiva Marco 89/391/CEE y su transposición en nuestro Derecho mediante la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en cuyo concepto de "riesgo laboral" y "daño derivado del trabajo" se debe incluir también la potencial exposición a enfermedades, patologías y lesiones psíquicas, como a través de las guías técnicas y demás literatura científica que necesariamente rodea la aplicación de esa Ley.

Se sitúa así el acoso moral dentro de los denominados riesgos o factores de riesgo psicosociales, que serían definidos como "aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores" (Cox & Griffiths) y que tendrían al "estrés" como la fundamental de sus manifestaciones. Estos factores de riesgo que pueden causar potencialmente un malestar psíquico en los trabajadores se pueden referir tanto al contexto del trabajo, como al contenido del trabajo.

Entre ambos enfoques, el tradicional del Estatuto de los Trabajadores y el innovador de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales existen en principio claras diferencias. Las principales podrían resumirse en su distinto ámbito, el ET solo afecta a las relaciones laborales mientras que la LPRL afecta también a las relaciones de Derecho administrativo del personal funcionario o estatutario; el distinto bien jurídico protegido por ambas normas, en el ET el ejercicio de los derechos del trabajador mientras que en caso de la LPRL su salud y bienestar; y sobre todo una diferente finalidad, ya que la LPRL busca ante todo la prevención del riesgo, es decir, el desarrollo de unas medidas y conductas tendentes a evitar que el daño, en este caso el daño psíquico, se produzca.

No obstante, en la realidad fáctica es perfectamente posible e incluso inevitable que ambos textos normativos se entrecrucen y se solapen en su aplicación ya que cabe la perfecta subsunción de determinadas conductas en cualquiera de los dos.

A mi juicio, y salvando algunas excepciones, hay varias razones que abonan que sea preferible la aplicación de la LPRL al ET. En primer lugar, porque en la práctica los factores de riesgo psicosocial no se presentan solos y aislados sino que suelen con frecuencia concurrir varios de ellos a la vez, de tal forma que se condicionan e interaccionan. Es más positivo, por tanto, examinar todo el contexto de estas situaciones antes que sólo una parte del mismo partiendo de un análisis que nos permita identificar y evaluar esos factores dentro

del ciclo ordinario de la gestión de la prevención de riesgos laborales: evaluar, planificar y revisar los resultados (Arts. 15 y 16). En segundo lugar, la aplicación de la LPRL también nos permite la intervención de expertos de los Servicios de Prevención propios o ajenos especialistas en psicología aplicada que en la práctica se muestran como factores fundamentales para una correcta acción identificadora y evaluadora de los hechos así como de las medidas que se deben adoptar por la empresa para remediar o prevenir estas situaciones (Art. 30). En tercer término, la LPRL nos permite que la participación de los representantes de los trabajadores en todos estos asuntos se canalice mejor, bien a través de su participación en la evaluación como en la adopción de las medidas correctoras y la revisión de su eficacia (Art. 33). Por último, la

Es preferible la aplicación de la LPRL a la del Estatuto en caso de mobbing

LPRL también nos permite extender el ámbito de actuación más allá de las relaciones laborales entre el trabajador y su empresario, en concreto hacia relaciones de carácter administrativo o funcional y a contextos en los que no interviene el empresario o sus representantes sino otros compañeros de trabajo o en los que incluso intervienen varias empresas que prestan servicios en el mismo lugar de trabajo (Art. 24.1).

“Todavía no hay condenas para los instigadores del mobbing”

Carmen Sánchez Carazo, vicepresidenta de la Asociación Española contra el Acoso Psicológico en el Trabajo y doctora en Medicina, explica en esta entrevista que aunque ya ha habido pronunciamientos judiciales que reconocen los derechos de las víctimas del mobbing, "todavía no hay condenas para los instigadores". Por eso, aunque ninguna de las

proposiciones presentadas hasta el momento en el Parlamento para regular esta materia se han aprobado, destaca la necesidad de una tipificación del fenómeno y recuerda la propuesta que hace aproximadamente un año aprobaron todos los grupos del Senado para promover las modificaciones normativas necesarias y evitar el acoso moral.

Ana Belén del Pozo • Redacción

¿Existe una definición jurídica del mobbing?

Actualmente no existe una definición jurídica para el acoso psicológico o moral en el trabajo. Algunas sentencias, como la de la sala tercera del Tribunal Supremo, de 23 julio de 2001, afirman que conductas como la inactividad a la que se somete a un trabajador constituye una forma de acoso moral.

La sentencia del Juzgado de lo Social número 30 de Madrid, de 18 de marzo de 2002, es más explícita y reconoce que en los autos que se le presentan se aprecian determinadas conductas que encajan perfectamente en el denominado acoso psicológico o mobbing. Entre ellas señala el vaciado de competencias de las atribuciones del demandante, la carencia de una ocupación efectiva, la atribución de tareas marginales, la supresión de todos los elementos y materiales técnicos imprescindibles para desarrollar su cometido, así como de los recursos humanos, el aislamiento, o la falta de una respuesta efectiva ante sus quejas y demanda de medios. Además, reconoce que todo ello provocó un daño en su salud, cuya causa no es otra que la conducta denunciada mantenida en el tiempo, lo que provocó continuas bajas laborales.

Este año, el Parlamento ha rechazado varias propuestas para regular legalmente el mobbing. ¿Es necesaria una tipificación específica? Si es así, ¿dónde se debe enmarcar?

El 19 de junio de 2001 el Senado aprobó por unanimidad la propuesta del Grupo Parlamentario Entesa Catalana de Progrés por la que se instaba al Gobierno a promover las actuaciones y las modificaciones normativas necesarias para evitar el acoso moral y el hostigamiento psicológico en el trabajo. A partir de este momento ha habido varios intentos legislativos. El PSOE presentó dos Proposiciones de Ley para tipificar el mobbing, pero las dos han sido rechazadas por el partido mayoritario. Sin embargo, creo que sí es necesaria una tipificación para que el fenómeno quede definido jurídicamente.

¿Cómo está regulado este fenómeno en otros países? ¿Hay alguna iniciativa europea para marcar la línea de las futuras normas?

En países como Francia y Suecia sí está tipificado el acoso psicológico en el trabajo.

El Consejo de Ministros de la UE y la Eurocámara aprobaron una Directiva en abril, que entrará en vigor en el año 2005, en la que se define por primera vez a escala comunitaria el acoso sexual en el

trabajo y se responsabiliza a los empresarios de las posibles indemnizaciones que puedan reclamar los afectados por no tomar las medidas preventivas oportunas para evitarlo. Pero, sobre el acoso psicológico no se han establecido Recomendaciones específicas.

Actualmente se está estudiando una posible Recomendación, pero está muy parada. Hay noticias de que se podría incluir el estrés en el

trabajo y se responsabiliza a los empresarios de las posibles indemnizaciones que puedan reclamar los afectados por no tomar las medidas preventivas oportunas para evitarlo. Pero, sobre el acoso psicológico no se han establecido Recomendaciones específicas.

En España ya ha habido varias sentencias por casos de mobbing. ¿Qué derechos se están reconociendo a los acosados y qué condenas se dictan contra los hostigadores?

El derecho que se reconoce al trabajador es, fundamentalmente, el derecho al trabajo y de esta forma se declaran los despidos como improcedentes. Otras sentencias han declarado que el acoso es un accidente laboral, otras obligan a que el trabajador vuelva a tener sus tareas y cometidos anteriores. Pero todavía no hay condenas para los instigadores; las condenas que se están produciendo son contra las instituciones en las que se produce el acoso, por ejemplo, en la sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid, a la que me refería antes, se ha condenado al Instituto Municipal de Deportes a pagar, en concepto de daños morales, 18.030,36 euros (3.000.000 ptas.).

Hoy en día, se publican noticias en la prensa sobre trabajadores acosados que son cambiados de puesto de trabajo para evitar su maltrato psicológico, pero lo que hay que comenzar es a cambiar a los acosadores. Los acosadores no son buenos gestores, producen

“*Creo que sí es necesaria una tipificación para que el fenómeno del acoso moral quede definido jurídicamente en el ordenamiento*”

trabajo dentro de una Directiva que vería la luz en el próximo año.

Yo pienso que es una pena que los gobiernos no regulen las normas suficientes para frenar estos comportamientos en el trabajo, que producen un gran coste social y personal. Los costes por acoso psicológico en el trabajo superan en nuestro país los 30 millones de euros, y los sufrimientos y costes

“ *El borrador del Estatuto del Personal Sanitario establece por primera vez las conductas de acoso psicológico en el trabajo como falta grave* ”

un aumento del gasto a las empresas y por tanto se les debería cambiar de lugar de trabajo.

Hoy en día, ¿cuál suele ser la actitud de los jueces cuando se les plantea un asunto de este tipo?

No existe una postura única. Los jueces tienen libertad y por tanto unos interpretan el proceso de una forma y otros de otra. Pero creo que la mayoría, cuando detectan un problema de acoso psicológico laboral, entienden al acosado,

acoso entre sus trabajadores. Por tanto, hay que hablar con los superiores para que tomen las medidas precisas. Hay que ponerlo en conocimiento del comité de empresa y del comité de riesgos laborales, ya que esta práctica pone en peligro la salud física y psíquica del trabajador. Y, si el problema no se resuelve, hay que acudir al Inspector de Trabajo y, por último, a los tribunales.

Actualmente se han emprendido acciones por la vía civil, penal, laboral y administrativa. Hay senten-

produce un caso dentro de su organización?

Nuestra legislación en prevención de riesgos laborales es muy clara y, aunque todavía no se ha difundido suficientemente, es importante que los empresarios tomen conciencia de la obligación que tienen de proteger la salud de sus trabajadores, la salud física y psíquica. Es más, hoy en día se puede pedir una evaluación de los riesgos psíquicos que se producen en un centro de trabajo y tomar las medidas pertinentes si esos riesgos no se corrigen.

Por parte de la Administración, ¿se persiguen suficientemente estas conductas o sería posible la adopción de otras medidas?

Por ahora no se persiguen estas conductas que producen tanto daño, aunque ya existen algunas propuestas. Así, el borrador del Estatuto del Personal Sanitario establece las conductas de acoso psicológico en el trabajo como falta grave, incluso se prevé la posibilidad de cambiar al acosador del lugar de trabajo. Pero, por desgracia, es un borrador y en la actualidad, entre otros, el personal sanitario tiene un alto porcentaje de acoso que no se persigue desde la Administración.

Yo espero que esto cambie poco a poco, que la administración y las empresas se den cuenta que hay que evitar este gasto, que hay que evitar estas conductas que están enfermando, no solo a las personas acosadas, sino también a la sociedad en general.

Hay que primar la ética en los centros de trabajo en los que se están generalizando unas dinámicas de acoso y agresiones que cada vez se difunden más por toda la sociedad, en los colegios, en la familia, en el trabajo, y sólo disminuirán en la medida en que reflexionemos: ¿qué sociedad laboral queremos construir? ¿Una sociedad de acoso y maltrato o una sociedad en la que prime el respeto y la libertad?

“ *La posible Recomendación de la UE sobre mobbing está muy parada, pero hay noticias de que el estrés en el trabajo podría incluirse en una Directiva el próximo año* ”



“ *Los acosadores no son buenos gestores, producen un aumento del gasto a las empresas y, por tanto, se les debería cambiar de lugar de trabajo* ”

pues nadie tiene derecho a que se le humille en su lugar de trabajo.

¿Qué vía —civil, penal, laboral o administrativa— es actualmente la más recomendable para emprender acciones en un caso de mobbing?

Cuando existe un problema en el trabajo, se debe intentar solucionar lo antes posible. Hay que hablar con los superiores del acosador pues ninguna empresa, ni ninguna administración, quiere el

caso ya ganadas y hay muchos procesos en curso. Cada vez se producen más denuncias pues cada día los trabajadores comprenden que no pueden dejar que se falte al respeto de su persona y de su dignidad.

Ya que hay doctrina que apuesta por enfocar el mobbing como un riesgo laboral, ¿está obligado el empresario a emprender acciones preventivas para evitarlo? ¿Tiene, de lo contrario, alguna responsabilidad si se

La defensa jurídica ante el acoso moral en el trabajo

La defensa jurídica de los derechos e intereses de un afectado de acoso moral en el trabajo debe incardinarse en el Tratamiento de Urgencia multidisciplinar que la víctima del llamado mobbing necesita. El cliente contacta con el abogado/a en una concreta fase del proceso psicológico de acoso al que está sometido desde hace tiempo, en la mayoría de los casos años, que no va a cesar fácilmente, y en el que la decisión de acudir a un profesional de la abogacía tiene un significado específico, sin cuyo conocimiento no habrá defensa jurídica eficaz e incluso se puede perjudicar a la víctima. Por contra, una coordinación con el terapeuta del acosado y un conocimiento lo más amplio posible de lo que es el acoso moral en el trabajo, facilitará la relación con el cliente, al que sabrá entender y orientar y sobre todo, le servirá al abogado/a para abordar el estudio del caso, comprenderlo y plantearlo ante todas las instancias jurídicas de manera clara, fundamentada y convincente.

La complejidad del acoso moral laboral tiene su razón de ser en que consiste en una violencia psicológica progresiva, desarrollada en el marco de las relaciones de trabajo, a través de una secuencia de actos repetidos, que incumplen algunos de ellos obligaciones contractuales, pero que la mayoría caen fuera del contenido esencial, consustancial, de la relación de trabajo, por lo que constituyen incumplimientos extracontractuales del deber general de no dañar a otro, y que aislada-

mente considerados apenas tienen significación antijurídica, alcanzando su perjudicial significación sólo si se aprecian en su conjunto, o más exactamente, en su progresión. Son actos que atentan contra una pluralidad de derechos fundamentales, que poco a poco van afectando a la integridad moral de la persona, a la salud de la víctima, a su entorno socio-familiar, de manera tal que desequilibran al afectado. Las respuestas de és-

La mayor parte de las acciones de acoso moral, aisladamente, apenas tienen significación antijurídica

te ante la agresión de la que es objeto, no siempre son asertivas, llegando a veces a meterse de lleno en un "bucle de retroalimentación del acoso" en el que la víctima se automutila (en sentido psicológico y hasta físico, pues hay casos de suicidio), por lo que es tarea principal y urgente del abogado/a colaborar con el terapeuta para que la defensa jurídica aleje al afectado de ese bucle, de esa espiral del acoso.

Queda claro, pues, que es preciso partir de la base psicológica de lo que es el acoso para poder abordar la estrategia jurídica de defensa.

El siguiente paso será procesar todos los datos y documentos del caso, y averiguar quién o quiénes son los acosadores, elaborar una tabla cronológica secuencial que muestre todo el proceso de acoso, y en función de la fase en la que estemos, del tipo de relación laboral o funcionarial, del modelo de acoso (vertical ascendente o descendente, u horizontal), de los recursos económicos, de las relaciones socio-familiares del acosado, y de su estado de salud, plantear las acciones judiciales. Enseguida comprenderemos que desde una única especialidad jurídica no se puede defender al acosado. Será preciso iniciar trámites ante la Inspección de Trabajo, más o menos efectivas según se trate de acoso en la Administración Pública o no, expedientes ante la Seguridad Social, reclamaciones ante la jurisdicción social, contencioso-administrativa, civil y penal. El panorama kafkiano procesal es desalentador. Sin embargo es preciso combinar todas las vías procesales, sobre todo porque la defensa contra un acoso tiene que ser contundente, para que las respuestas del acosador recrudeciendo el acoso se frenen y, a ser posible, planteen una solución negociada, eso sí, mucho más reparadora que la simple indemnización por despido impropio.

En este punto nos encontraremos con el mayor de los problemas: la persona acosada, víctima de un estrés postraumático, es casi imposible que psicológicamente pueda soportar la vuelta al trabajo, al entorno hostil en el que ha sido objeto de una violencia psicológica de tal envergadura, que

la sola idea de volver allí, es una tortura personal. La víctima de un acoso psicológico cuando éste ha llegado a la última fase, necesita un alejamiento total del entorno en el que le agredieron. De hecho, en los casos más graves, en los que el daño moral ha traspasado los límites de lo inhumano, y la sombra del suicidio o de la depresión mayor han aparecido, cuando además la víctima percibe que su familia está afectada, el aban-

El abogado no puede defender desde una única especialidad jurídica a una víctima de mobbing

dono del puesto de trabajo, sin ninguna compensación económica y arriesgándose incluso a que se le exijan responsabilidades, es la única manera de sobrevivir, y en consecuencia, debe el abogado/a buscar la manera de defender los derechos e intereses del acosado evitándole todo contacto con esa realidad, y si no es posible iniciar acciones judiciales sin someterle a lo que para el acosado es una auténtica tortura, siempre de acuerdo con el terapeuta, dejar el expediente preparado para si en un futuro hay posibilidad de actuar, y desearle al cliente que encuentre la felicidad, la paz, y ¡viva!

El Grupo Socialista ha presentado ya dos iniciativas Parlamentarias para incluir la figura del acoso moral en el Código Penal

y el Estatuto de los Trabajadores. Las dos propuestas han sido rechazadas por el Grupo Popular, que considera que es preferible

esperar a la recomendación que prepara la Unión Europea para marcar las líneas legislativas en esta materia.

Una legislación necesaria

El Grupo Parlamentario Socialista ha defendido en los últimos meses dos proposiciones de ley para regular el acoso moral en el trabajo. La primera pretendía la reforma de varios aspectos de la legislación laboral, la segunda contenía una modificación del Código Penal. En ambos casos, ningún grupo se opuso, salvo el PP.

No creemos que haya sido, como tantas veces, sólo un acto de sectarismo. En este caso, hay algo más. Y es que el Gobierno no quiere legislar, ni por tanto combatir, el acoso moral.

Es sabida la oposición de sectores poderosos de la CEOE a que se combata el acoso moral en el trabajo, que es, en la mayor parte de los casos, una forma de expulsar a trabajadores sin tener que despedirlos, ni, por tanto indemnizarlos. El PP

Diego López Garrido

Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista del Congreso en la Comisión Constitucional.

“El Gobierno se opone a legislar, por tanto a combatir, el acoso moral”

ha sido sensible a ello, y por ello ha impedido que se den armas legales de defensa a las trabajadoras y trabajadores acosados.

El acoso moral es una forma de maltrato psicológico en el trabajo, una forma sutil de marginar y aislar a alguien, hablando mal de él, ha-

“Es necesario reformar el Código Penal para que el mobbig sea un delito”

ciéndole el vacío y postergándole en las tareas que se le encargan.

Las consecuencias son gravísimas. Enfermedades, depresiones, en muchas ocasiones, el suicidio.

Es un problema de gran entidad. La OIT calcula que el 9% de la población europea habría sufrido acoso

moral en los últimos 12 meses (informe de 2001). Sobre todo, mujeres. Un tercio de esa cifra no se recupera nunca psicológicamente. Estamos ante una verdadera epidemia, que va en crecimiento.

El Parlamento Europeo, el Congreso y el Senado han instado al Gobierno a legislar sobre el acoso moral.

En Suecia, Francia y Bélgica se ha hecho. En España podríamos hacerlo también si no se opusiera el PP, que, con ello, ha demostrado que prefiere que los acosadores sigan moviéndose a sus anchas en las empresas o en las Administraciones Públicas (aquí, el acoso moral se mantiene por más tiempo).

La propuesta socialista significa modificar varias leyes laborales para prohibir y sancionar la práctica del acoso moral y para que el supuesto acosador deba ser el que pruebe que no hay acoso (si existen indicios del mismo). La reforma del Código Penal busca que el acoso moral sea un delito.

Cualquiera que se aproxime a foros específicos, asociaciones, páginas de Internet, ciertamente en aumento exponencial... donde se trate el problema del "acoso moral en el trabajo" ("mobbing"), podrá comprobar que todos viven a la espera de la llegada, casi mesiánica, de una ley que resuelva el problema, reprimiendo esta espeluznante forma de violencia psicológica en los lugares de trabajo. A consecuencia de este difundido convencimiento, para nosotros en buena medida falso, el movimiento de lucha contra el acoso moral suele concentrarse en la incitación a los Parlamentos, desde el Europeo al estatal, pasando por los autonómicos, para que legislen de un modo u otro.

De ahí que asistamos a una amplísima gama de iniciativas parlamentarias, legislativas o no, en paralelo a lo que se está produciendo en otros países. Ahora bien, como su éxito ha sido mínimo, por no decir nulo, todavía hoy sigue siendo lugar común una frase que, acuñada por el mayor estudioso de esta patología socio-profesional y organizativa, resulta tan contundente como intolerable en un Estado "civilizado" de Derecho: «en las sociedades de nuestro mundo occidental altamente industrializado, el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesada ante un tribunal» (H. Leymann).

Por otro lado, las numerosas incertidumbres planteadas y que, lógicamente, aumentan a medida que se conocen nuevos aspectos del fenómeno y afloran nuevos datos jurídicos, en orden a determinar las vías de tutela más eficaces a seguir, están alimentando este sentimiento de frustración. Por tanto, no obstante este desarrollo del movimiento pro difusión y adopción de estrategias para individualizar las respuestas más oportunas, lo cierto es que vivimos un momento de enorme confusiónismo.

La respuesta del Estado de Derecho ante el acoso moral en el trabajo

Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Jaén

En definitiva, ni responsables de prevención de riesgos laborales, ni autoridades administrativas, ni representantes legales, ni abogados, ni jueces —ni hoy los fiscales—, ni inspectores están suficientemente preparados —y "sensibilizados"— para afrontar con razonables garantías esta cuestión.

El problema, sin embargo, no es de inexistencia de herramientas o técnicas, sea propiamente preventivas, sea jurídico-reparadoras y sancionadoras para dar respuesta, sino de un gran déficit de formación, en parte por la novedad del fenómeno como nuevo concepto jurídico que es, no quepa duda alguna, en parte por las resistencias fácticas a hacer efectiva no sólo aquella "cultura preventiva" de la que hablara en su día la relegada, en este punto como en otros, LPRL, sino también la "cultura de derechos fundamentales" que aspirara a promover la CE.

Ahora bien, esto sólo quiere decir que entre la representación normativa que tenemos y la realidad media un abismo, pero esta disociación debe ser colmada, o cuando menos reducida, ya al día de hoy, y sin cambiar una sola letra de nuestros textos normativos, ni mover una coma de su sitio. No podemos resignarnos a creer que las cosas son de una manera porque estamos habituados a verlas de tal modo, porque es posible, incluso extremadamente frecuente, que estas prácticas aún siendo "normales" sean completamente inválidas, ilícitas, antijurídicas. Pues bien, eso es lo que sucede con el acoso, asedio, hostigamiento moral en el trabajo.

A nuestro juicio, ni tan siquiera el tratamiento penal, cuyas peculiaridades técnicas parece exigir

más que otros ámbitos de tutela un tratamiento específico por el legislador, tiene que esperar a tal intervención, pues ya cuenta con algunos tipos extraordinariamente fructíferos a tal fin, como el art.173 CP (delito de tratos vejatorios).

Además, ni en éste ni en ningún otro campo contamos con garantía alguna de que una nueva ley mejore necesariamente la situación hoy vigente, como confirman no sólo los avatares actuales de la reciente legislación francesa, objeto de fuertes críticas por la comunidad de afectados, sino incluso algunos ejemplos en nuestro país que ilustran más un intento de "despenalización" del acoso que de punición efectiva.

A nuestro juicio, nuestro Derecho está en condiciones análogas, incluso en algunos aspectos mejor, a las de otros Derechos europeos donde existe legislación específica al respecto para prestar una protección efectiva a los derechos fundamentales vulnerados por estos comportamientos, como la integridad moral, la libertad de comunicación, la intimidad... Esta tutela existe cualquiera que sea la modalidad de acoso con que nos encontremos. Por tanto, contamos ya con un inmenso arsenal de armas listas para "cargar" contra estos comportamientos que, como el propio TS ha proclamado con toda solemnidad y contundencia, son precisamente la antítesis de lo que debe ser un Estado de Derecho (STS, Sala 3.ª 23.7.2001).

Es hora ya, pues, de pasar del silencio a las palabras, de las palabras a la acción. A falta de la específica intervención legislativa, los interlocutores sociales a través de la negociación colecti-

va, en todos los sectores, y la comunidad de aplicadores e intérpretes del Derecho —jueces, fiscales, abogados, inspectores— tienen el campo totalmente expedito y listo para producir un "Derecho Vivo Antimobbing" con las máximas garantías posibles de certidumbre, efectividad y eficacia. La denominada "jurisprudencia menor" ofrece ejemplos que iluminan el movimiento ya iniciado contra esta "pandemia".

La lucha por el derecho constitucional a un medio ambiente libre de acoso psicológico ha comenzado y ya no tiene retorno, porque es mucho lo que nos jugamos, y es de aquellos compromisos que vale la pena asumir. A estos efectos, es claro que todo el sistema de fuentes, complejo y plural, se encuentra preocupado, por lo que ya es hora de que cada uno asuma sus responsabilidades y deje de escudarse en la inactividad del otro. Y es que, a mi juicio, en las sociedades que responden a un Estado

No contamos con garantía alguna de que una nueva ley mejore la situación hoy vigente

Constitucional de Derecho, el lugar de trabajo hace ya mucho tiempo que dejó de ser, normativamente al menos, otra cosa es en la práctica, un campo de batalla en el que una persona podía degradar la condición de otra sin riesgo de llegar a ser procesada y condenada por un Tribunal de Justicia, según una idea solemnemente recogida por el propio Tribunal Constitucional [vid. Sent. 88/1985 (LA LEY, 1985, 461)].

—**BARON DUQUE, M.** Doctor en Psicología Profesor Titular de Universidad de Sevilla. *Mobbing. La espiral del mobbing*. <http://www.mobbing.un>.

—**BARQUÍN SANZ, J.** *Delitos contra la integridad moral*, Bosch, 2001

—**BLANCO BAREA, M. J. y LOPEZ PARADA, J.** "La vía penal y civil integrada en el tratamiento de urgencia del mobbing". <http://mobbing.nu/MJBB-JLPVaiante-grada.pdf>. *Diario La Ley* 5509, *Revista quincenal Aranzadi de Sentencias de Tribunales Superiores de Justicia, Audiencias Provinciales y otros Tribunales* nº 22, Abril 2002.

—**BLANCO BAREA, M. J. y LOPEZ PARADA, J.** "Argumentos jurídicos para la defensa de la víctima de acoso moral en el trabajo"; "Unidad de acción contra el mobbing desde el pluralismo asociativo"; "La dignidad y el mobbing en un Estado Social y democrático de Derecho". Todos en <http://mobbing.nu/>

—**BLANCO BAREA, M. J. y LOPEZ PARADA, J.** "Argumentos jurídicos para la defensa de la víctima de acoso moral en el trabajo"; "Unidad de acción contra el mobbing desde el pluralismo asociativo"; "La dignidad y el mobbing en un Estado Social y democrático de Derecho". Todos en <http://mobbing.nu/>

—**CONDE PUMPIDO, C.** *Código Penal Comentado*.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

—**EIRANOVA ENCINAS, EMILIO.**

"Honor, dignidad e intimidad de la persona", *Diario La Ley*, nº 906, 2002.

—**GONZALEZ DE RIVERA, J.L.** *El maltrato psicológico*, Espasa.

—**JIMENEZ DE LA TORRE, A.** *La dignidad del trabajo humano*.

<http://www.irsl.edu.mx/academia/3Pag3.html>

—**LEYMAN H.** (1996) "The Content and Development of Mobbing at work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (29), 165-184 .

—**MAGRO SERVET,** "La violencia psíquica en el ámbito de protección de las mujeres maltratadas". Magistrado Presidente de la Audiencia Provincial de Alicante. http://www.laley.net/hdiario/1999/diario_1112_doc1.html

—**MOLINA NAVARRETE, C.** *Una "nueva" patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (mobbing)*.

Reflexiones a propósito de la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 3.ª, Sección 6.ª, de 23 de julio de 2001.

<http://www.fiscalia.org>

—**MOLINA NAVARRETE, C.** *Aranzadi Social* nº 18, 2002, "La tutela frente a la "violencia moral" en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización".

—**OLARIETA ALBERDI.** *Torturas y malos tratos*. <http://www.ucm.es/info/eurotheo/normativa>

—**PIÑUEL Y ZABALA, I** (2001) *Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el Trabajo*, Santander, Sal Terrae.

—**PIÑUEL Y ZABALA, I.** *La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. Informe Cisneros II sobre "violencia en el entorno laboral"*.

Resultados preliminares del barómetro Cisneros II ® <http://www.mobbing.nu>

—**SANCHEZ DE BUSTAMANTE, TEODORO.**

<http://www.uv.es/~afd/CEFD/3/Sanchez.htm>. "Derecho del Trabajo Mínimo. Flexibilización y desreglamentación. Crítica al Derecho del Trabajo Mínimo". *Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 3/2000

—**SICIALPI, DIANA** *La violencia en la gestión de personal de la Administración Pública, como condición necesaria para la corrupción*.

<http://www.probid.org.sv/revista>

—**TAMARIT, J. M.** *Comentarios a la Parte Especial del Derecho Penal*, Aranzadi.

—Universidad de Verano de los Derechos Humanos.

http://www.droitshumains.org/uni/Formation/02Ens_indiv_e.htm. Informe sistemático sobre los derechos humanos.

—**VELAZQUEZ FERNANDEZ, M.**

"La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o mobbing".

<http://www.istas.ccoo.es/>

Bibliografía y Jurisprudencia en

<http://www.mobbing>.

<http://www.Osha.eu.int>