

VII ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

«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 procesado ante un tribunal»

—Heinz Leymann, «Mobbing, La persecución en el trabajo». 1996.

Legislación aplicable:

Convenio sobre Seguridad y Salud de los trabajadores y Medio Ambiente en el trabajo, núm. 155, OIT.

Directiva 2000/78/CE, relativa a un Marco General para la Igualdad de Trato en el Empleo.

Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Diciembre 2000).

Resolución del Parlamento Europeo sobre Acoso Moral en el lugar de trabajo (2001/2339), de 20 de septiembre de 20001, por la que se propone la elaboración de un Libro Verde por parte de la Comisión.

Constitución Española, Artículos 10, 15, 18, 40.2 y 53.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículos 4.2 y 20.3.

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. (Artículos 180, 181 y 316)

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social. Artículos 8.II.

Real Decreto 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado.

Ley 62/2003 art. 28 apdo d

Real Decreto 306/2007, de 2 de marzo, por el que se actualizan las cuantías de las sanciones establecidas en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Disposición Adicional 11º y disposición Adicional 14º.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. CONCEPTO DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

Acoso moral se define como el fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente —al menos una vez por semana—, y durante tiempo prolongado —más de seis meses— sobre otra persona 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 finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo¹.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo lo ha definido como «*el ejercicio de violencia psicológica externa que se realiza por una o varias personas sobre otra en el ámbito laboral, respecto de la que existe una relación asimétrica de poder*».

Por lo tanto cabe afirmar que:

El acoso moral tiene como única finalidad la destrucción psíquica de la persona y aislarla del entorno laboral.

Constituye un atentado contra la dignidad personal e integridad física y moral de la persona, poniendo en peligro su salud.

Para una mayor información sobre las formas de expresión, etapas, consecuencias psíquicas, remitimos al Boletín Informativo núm. 78, CGT (Noviembre 2002) «Acoso psicológico en el trabajo. Mobbing».

El derecho español no ha regulado explícitamente el concepto de acoso moral en el trabajo, por lo tanto debemos acudir a la jurisprudencia, encontrando diversos pronunciamientos judiciales sobre este asunto. Así pues, el TSJ Madrid, Sala de lo Social, en su sentencia 160/03, establece que «*Tales actos (...) revelan una indiscutible conducta empresarial dirigida a menoscabar la dignidad de un trabajador y atentar contra su integridad personal, tanto moral como psíquica, por lo que deben entenderse constitutivos de acoso moral que la demanda denuncia y la sentencia de instancia acogió. Según pone de manifiesto la Sala de lo Social del TSJ Navarra en su sentencia de 30 de abril de 2001, «dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la mima (...) La doctrina especializada en esta materia —López y Camps— incluyen esta categoría de mobbing las siguientes conductas 1) Ataques mediante medidas adoptadas contra la víctima: el superior limita las posibilidades de comunicarse, cambia de ocupación separándole de sus compañeros, se juzga de manera ofensiva su trabajo, se cuestiona sus decisiones. 2) Ataque mediante aislamiento social. 3) Ataque a la vida privada. 4) Agresiones verbales como gritar o insultar, criticar permanentemente el trabajo de esa persona. 5) Rumores; criticar y difundir rumores contra esa persona. Como síntomas de las personas sometidas a mobbing se señalan: ansiedad, pérdida de la autoestima, ulcera gastrointestinal y depresión*»².

1. Heinz Leymann, «The definition of mobbing at Workplaces».

2. La STS Sala 3ª Sección 6ª de 27 de junio de 2001 afrontó esta temática en el ámbito del empleo público, la STSJ Valencia, Sala de lo Contencioso Administrativo de 25 de septiembre de 2001, ST Juzgado de lo Social de Madrid núm. 33 de 18 de junio de 2001, Sentencia de 27 de febrero de 2002 del Juzgado de lo Social núm. 2 de Vitoria-Gasteiz, Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 Bilbao de 22 de marzo de 2002.

1.2. TIPOS DE ACOSO

Tal y como establecen la mayor parte de los autores existen subespecies dentro del amplio concepto de acoso moral, encontrando así:

- **Bossing.** Acoso descendente, entendiéndose por tal aquella situación en que es el superior jerárquico el sujeto activo del acoso, estableciéndose un conflicto asimétrico entre las dos partes, donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos, una posición superior a la del trabajador/a. La STSJ Valencia, Sala de lo Contencioso Administrativo de 25 de septiembre de 2001 reafirma la vulneración del derecho a la dignidad de los trabajadores/as incardinable en el denominado bossing, violencia psicológica por el superior jerárquico.
- **Mobbing horizontal,** como la situación en la que un trabajador/a se ve acosado por un compañero/a con su mismo nivel.
- **Mobbing vertical o ascendente,** situación en el que el un subordinado/a ejerce acoso sobre un superior/a jerárquico/a, si bien no nos encontramos ante una situación de inferioridad jerárquica pero si de hecho, así por ejemplo, sería el caso de aquellas situaciones en que se incorpora un superior/a jerárquico/a y sus métodos o formas no son aceptadas por los/as subordinados, tomando éstos/as una actitud agresiva y acosadora frente a aquél.

1.3. DELIMITACIÓN CON FIGURAS AFINES

No todo conflicto interpersonal (estrés laboral, síndrome del quemado burnout, acoso sexual) en el ámbito del trabajo puede ser considerado mobbing o acoso psicológico en el trabajo.

Los rasgos que lo diferencian de cualquier otro tipo de conflicto interpersonal son:

- La intencionalidad de dañar a la víctima.
- La duración, repetición, relación asimétrica o desigual entre las dos partes en conflicto.
- El hostigamiento debe estar dirigido hacia una o varias personas, no siendo una actitud dirigida al conjunto de los trabajadores/as.

2. ÁMBITO NORMATIVO

2.1. DERECHO EUROPEO

La Resolución del Parlamento Europeo sobre acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339), de 20 de septiembre de 20001, en su considerando A) establece que un 8% de los empleados/as en al Unión Europea, es decir, unos 12 millones de personas, afirman haber sido víctimas de acoso moral en el lugar de trabajo, señalando que el aumento creciente de los contratos temporales y de la precariedad en el empleo, especialmente entre las mujeres, crea condiciones propicias para la práctica de diferentes formas de acoso. Esta resolución pide a la Comisión Europea que, desarrolle un Libro verde sobre la responsabilidad social de las empresas, teniendo en cuenta los factores psíquicos, psicosociales o sociales del entorno laboral, incluida la organización del trabajo.

Esta resolución recomendó a los Estados miembros que obligaran a las empresas a poner en práctica políticas de prevención eficaces en esta materia, pero sin embargo tal obligación no ha sido cumplida por los Estados.

Además, y debido a las dificultades para establecer un concepto de acoso moral en el trabajo que respondiera a las pretensiones de todos los Estado miembros, todavía no existe Directiva europea alguna que regule expresamente esta figura, debiendo por tanto acudir a directivas generales sobre empleo e igualdad, encontrando así:

- La Directiva 2000/78/CE, relativa a un marco general para la igualdad de trato en el empleo, donde se proporciona una definición de acoso a efectos de discriminación, si bien no asume un carácter general.
- La Carta de Derechos fundamentales de la Unión Europea (Diciembre 2000) donde se regula el principio de no discriminación.

2.2. DERECHO ESPAÑOL

2.2.1. Derechos fundamentales

El derecho español no ha contemplado expresamente el acoso moral en el trabajo, no obstante es posible acudir a otras reglas por vía interpretativa.

Por lo tanto, cabe afirmar que el acoso moral en el trabajo es un atentado contra la integridad moral del trabajador/a³, así pues, el trabajador/a ve lesionado:

- El respeto a la dignidad de la persona y los derechos que le son inherentes (Artículo 10 CE), siendo la dignidad de la persona un valor fundamental del ordenamiento jurídico.
- El derecho a la vida y a la integridad física y moral (Artículo 15 CE). La integridad moral del trabajador/a es una expresión concreta de la protección de la dignidad de toda persona.
- El derecho al honor, esto es, su derecho a la «autoestima personal» (Artículo 18 CE).

Por otro lado, los poderes públicos están obligados a «velar por la seguridad e higiene en el trabajo», en virtud del artículo 40.2 de la CE

2.2.2. Derecho laboral

Si bien es cierto que no existe norma alguna que contemple expresamente el acoso moral, no es menos cierto que sí existe un ámbito normativo que permite la actuación:

- El artículo 4.2.e del ET regula expresamente el derecho de los/as trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida, así como a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o física de naturaleza sexual
- El artículo 20.3 ET en relación con el artículo 4.2.e ET, limita las facultades de vigilancia y control del empleador para que estas se realicen con la consideración debida la dignidad humana.

3. Mediavilla, Gerardo, *¿Por qué la han tomado conmigo? Casos reales de mobbing*. Ed. Grijalbo. Epilogo de M^º Jose Blanco.

- En el ámbito preventivo existe un deber de protección eficaz de la salud integral del trabajador/a (Artículo 14 y 15 de la LPRL).

El legislador ha regulado la responsabilidad del empresario, así la LPRL establece en su artículo 14 que es «obligación del empresario la prevención de riesgos laborales garantizando una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo» debiendo adoptar en el marco de sus responsabilidades cuantas medidas sean necesarias.

El empresario/a tiene la obligación de analizar y evaluar los riesgos, adoptando las medidas que considere necesarias para evitar el riesgo laboral.

El artículo 8.11 de la LISOS considera falta muy grave «los actos del empresario que fueran contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores».

3. VÍAS DE ACTUACIÓN

3.1. VÍAS DE ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA

Cuadro nº44

<p>Investigación Comité de Seguridad y Salud en el trabajo o, en su defecto, de la Representación legal de los Trabajadores/as.</p>	<p>Ante una situación de acoso el trabajador/a debe poner en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud o en su caso a la representación legal de los trabajadores/as, iniciando éstos un proceso de investigación objetiva.</p> <p>Debemos recordar que en todo caso, la confidencialidad es fundamental, toda vez que la publicidad del caso podría ser perjudicial para el éxito de la investigación</p>
<p>Comunicación a la Dirección de la Empresa.</p>	<p>Antes de iniciar cualquier tipo de acción legal, el trabajador/a deberá poner en conocimiento del empresario/s la situación, toda vez que entendemos que el empresario es responsable del daño que sufra el trabajador/a en el ámbito laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La comunicación deberá ser por escrito donde conste un recibí de la empresa, a fin de poderlo acreditar. En todo caso, la redacción de esta comunicación deberá ser asumida por un profesional, toda vez que de su contenido y eficacia dependerá en gran medida de diversos aspectos. • La comunicación en esta fase, es fundamental, con el fin de poder acreditar de una manera fehaciente que el empresario/s conocía la situación y no tomó las medidas adecuadas, siendo por lo tanto responsable. • En todo caso, se debe exigir a la empresa que en toda reunión con el acosado esté presente su asesor legal o sindical.
<p>Denuncia a la Inspección de Trabajo. (Artículo 96.11 ET)</p>	<p>Nos remitimos en este punto a lo expuesto en partes precedentes de la presente Guía referentes a denuncias ante la inspección de trabajo.</p> <p>El artículo 4.2 de la LPRL define riesgo laboral como la posibilidad de que un trabajador/a sufra un determinado daño derivado del trabajo, entendiendo que los daños derivado del trabajo, son las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo, por lo tanto cabe afirmar que la prevención de lesiones y trastornos psicológicos entran dentro de la obligación de protección del empresario/a.</p> <p>La falta de adopción de las medidas procedentes para evitar el riesgo por parte del empresario supone un incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 16.2 LPRL y el Reglamento de los Servicios de Prevención.</p> <p>Es complicado que un Inspector de Trabajo se anime a elevar un acta de infracción que certifique la situación de acoso moral, sin embargo, pese a las escasas posibilidades, es una vía que debe intentarse, con el oportuno asesoramiento legal.</p>

3.2. ACTUACIÓN FUERA DEL ÁMBITO DE LA EMPRESA.

Cuadro nº45

<p>Demanda de Tutela de Derechos Fundamentales.</p>	<p>Es posible recabar la tutela de derechos fundamentales conforme al procedimiento establecido en el artículo 181 de la LPL, en relación con el artículo 4.2. para restituir los bienes constitucionales infringidos solicitando el cese del comportamiento, así como obtener una indemnización por daños y perjuicios, dirigiendo la demanda contra cualquier persona que protagonice el acoso.</p>
<p>Resolución del Contrato por voluntad del trabajador. Art. 50 ET.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se podrá interponer demanda de resolución de contrato por voluntad del trabajador/a, en aplicación de artículo 50 ET. Siendo el acoso una causa justa para que el trabajador/a solicite la extinción del contrato toda vez que supone un menoscabo de su dignidad. En tal caso el trabajador/a tendrá derecho a una indemnización equivalente la de despido improcedente. (STSJ Cataluña de 28 de noviembre de 2001). <p>Notas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Corresponde al trabajador/a la carga de la prueba, esto es, es el trabajador/a quien debe probar que el empleador ha puesto en peligro su salud no actuando con la diligencia debida. • El trabajador/a durante la tramitación del procedimiento deberá estar en su puesto de trabajo salvo que esté en situación de IT. <p>Al ejercitar esta acción debemos tener en cuenta que el condenado no será el acosador sino el empresario.</p>
<p>Acciones ante la Seguridad Social⁴</p>	<p>En el caso de que el trabajador/a se encuentre en situación de baja laboral por IT por contingencia común podría solicitarse que sea declarada como accidente laboral. La Ley General de la Seguridad Social considera accidente de trabajo todas aquellas enfermedades que se contraigan como consecuencia de la realización de un trabajo. Existe diversa jurisprudencia que ha considerado el acoso moral como una accidente de trabajo. Será determinante el informe médico, toda vez que no se encuentra en el listado de enfermedades profesionales.</p>
<p>Denuncia penal</p>	<p>Es posible la interposición de una denuncia penal por si los hechos fuesen constitutivos de delito (coacciones, amenazas, lesiones, etc.). No obstante antes de proceder a una denuncia penal es conveniente acudir al oportuno asesoramiento legal.</p>

3.3. ESPECIAL REFERENCIA A LA JURISDICCIÓN CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA. TRABAJADORES/AS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La STS Sala de lo Contencioso Administrativo de 23 de julio de 2001, ha establecido que el acoso moral es una práctica intolerable para una administración, que merece ser sancionada con una indemnización al afectado/a.

Las vías de actuación serían en el caso de trabajadores/as de las administraciones públicas:

El artículo 63 del Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, modificado por la ley 3/1989, establece el derecho de los funcionarios/as 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.

4. La STSJ de Navarra de 30 de abril de 2001 calificó el acoso moral en el trabajo como accidente de trabajo. Considera la sentencia que el proceso de incapacidad temporal por acosos psicológicos en el trabajo debe reconocerse como accidente de trabajo, el cual entendido en sentido amplio, incluiría también lesiones psicológicas. En este mismo sentido, la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Jaén de 10 de mayo de 2002, la STSJ Navarra de 15 de junio de 2001, STS 15 de abril de 2001, STSJ País Vasco de 9 de mayo de 2002, STSJ Cataluña de 30 de mayo de 2001.

Por lo tanto, cabe afirmar que el funcionario/a tiene derecho a recabar de sus superiores jerárquicos una conducta tendente a evitar el daño, prevenirlo y repararlo. En el caso de no obtenerlo se podrá interponer demanda ante la jurisdicción contencioso administrativa por al inactividad material de la administración en virtud de lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley de Jurisdicción Contenciosa Administrativa, solicitando la ejecución material de esta conducta.

Ejercitar acción por responsabilidad patrimonial de la Administración con base a los artículos 139 y siguientes de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, pudiendo solicitar una indemnización por daños y perjuicios provocados por la conducta de la Administración. (STS Sala Tercera Contencioso Administrativo de 23 de julio de 2001).

4. ACOSO MORAL EN EL TRABAJO Y ACTUACIÓN SINDICAL

La CGT debe crear un ambiente de confianza y seriedad por el cual las personas afectadas puedan comunicar la situación sintiéndose suficientemente comprendidas, pero más allá de la comprensión es indispensable que toda actuación sindical esté precedida de la máxima confidencialidad.

Además de las medidas legales oportunas no podemos olvidar la labor sindical que desde la CGT se puede hacer para combatir estas situaciones:

- Integrar las evaluaciones de riesgo de carácter psicológico en el marco general de actividad preventiva de las empresas.
- Exigir de la empresa el cumplimiento de sus obligaciones en materia preventiva.
- Detección de posibles casos distinguiéndolo de otros conflictos laborales, para ello, en el Boletín Informativo núm. 78 «Acoso Psicológico en el Trabajo» hay un Cuestionario para Identificar el Terror Psicológico en el Trabajo que facilitará la detección del problema.
- Formación delegados de prevención en riesgos psicosociales con el fin de estar capacitados para detectar casos de acoso moral, sobre qué es el mobbing, cómo se desarrolla, y cuáles son sus consecuencias.
- Tras detectar casos de acoso moral, la CGT deberá informar al trabajador/a sobre las vías de actuación. Asesorando sobre cómo realizar la comunicación por escrito, estar presente en todas las fases de solución del conflicto asesorando y prestando apoyo al trabajador/a.
- Difundir la información entre los y las trabajadores/as para que sean capaces de detectar por sí mismos los comportamientos relacionados con el mobbing.
- Puesta en práctica de mecanismos sindicales de orientación, asesoramiento y apoyo a víctimas.

5. ACOSO MORAL EN EL TRABAJO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los Convenios Colectivos pueden y deben cumplir la función de mejorar las condiciones de trabajo, así como seguridad y salud fijadas en el ordenamiento, al atribuirse con carácter general, en virtud del artículo 82.2 ET, la finalidad de disciplinar las condiciones de trabajo, entre ellas la seguridad y salud de los trabajadores/as.

El artículo 2.2 de la LPRL, establece que *«las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas en los Convenios Colectivos»*, por lo tanto es posible y además necesario incluir determinadas cláusulas que sirvan para combatir el acoso moral en el trabajo y establecer regímenes de investigación y sanción eficaces, por ello y a modo de ejemplo se propone incluir en los Convenios las siguiente ideas:

- Introducir la definición de acoso moral en el trabajo en el articulado del Convenio como riesgo psicosocial.
- Tipificar las conductas de acosos moral en los Convenios Colectivos a través de su inclusión en el capítulo o sección que aquellos dedican al régimen disciplinario, estableciendo grados y gamas de sanciones en función de la gravedad.
- Establecimiento de un procedimiento predisciplinario o interno, esto es, un protocolo de actuación, que facilite la imposición en su caso de una posterior sanción. (Obligatoriedad de apertura de expediente, nombramiento de una figura instructora), garantizando cláusulas de confidencialidad.

Por ultimo para abordar el acoso moral en el trabajo, debemos tener en cuenta que estas situaciones son problemáticas, toda vez que:

- Son situaciones difíciles de probar. Por ello debemos aconsejar que la víctima debe intentar hacerse con todo tipo de pruebas posibles, en este mismo sentido los informes médicos, psicológicos y psiquiátricos serán determinantes a la hora de probar e iniciar cualquier tipo de acción.
- No existe legislación específica que defina qué es acoso moral frente a otras situaciones. Tal y como se ha establecido en partes precedentes de este capítulo pese a no existir definición legal si podemos acudir a la diferente doctrina y jurisprudencia emitida al respecto, por ello recomendamos acudir en todo caso a un abogado/a que podrá asesorar en todo su contenido.
- Es una realidad constante en la empresas y se mantiene en silencio por el temor a las posibles consecuencias de una denuncia pública, por ello la CGT debe mantener en todo momento la sensibilidad adecuada a este tipo de situaciones.