

LA NUEVA DIMENSIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL PAPEL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN SU CONTROL Y REPRESIÓN

MARÍA DEL CARMEN RODRÍGUEZ PÉREZ

*Doctoranda de la Facultad de Derecho de la
Universidad Autónoma de Madrid*

Este trabajo ha sido seleccionado para su publicación por: don Leandro GONZÁLEZ GALLARDO, don Salvador DEL REY GUANTER, don Fidel FERRERAS ALONSO, doña María Luisa SEGOVIANO ASTABURUAGA, doña Yolanda VALDEOLIVAS GARCÍA y don Fernando VALDÉS DAL-RE.

Extracto:

EN el presente estudio se trata de analizar la nueva dimensión de los riesgos psicosociales y cómo en el futuro van a tener una mayor trascendencia las enfermedades mentales sufridas por la población trabajadora. Se observa que ciertas enfermedades como el estrés, la depresión, la violencia, el acoso y la intimidación en el trabajo están aumentando fuertemente.

A continuación se analizan las funciones de la Inspección de Trabajo y, en concreto, la referente a la vigilancia y control de la prevención de riesgos laborales sobre este tipo específico de riesgos psicosociales. En especial, es reseñable el Criterio Técnico 69/2009 que deroga al anterior Criterio Técnico 34/2003, gran novedad al suponer el reconocimiento de los riesgos psicosociales, su nueva dimensión en la actualidad. He hecho especialmente referencia al acoso laboral, de gran interés en los últimos años, con una reciente irrupción en la disciplina de las relaciones laborales. Hechos que no son nuevos, pero hacia los que hay una mayor preocupación social, volcada en evitar todo tipo de violencia en cualesquiera ámbitos, incluido el laboral.

Palabras clave: riesgos psicosociales, Inspección de Trabajo, intimidación y acoso en el lugar de trabajo y *mobbing*.

THE NEW DIMENSION OF PSYCHOSOCIAL RISKS AND THE ROLE PLAYED BY LABOUR INSPECTION IN ITS CONTROL AND REPRESSION

MARÍA DEL CARMEN RODRÍGUEZ PÉREZ

*PhD candidate of the School of Law
in the Universidad Autónoma de Madrid*

Este trabajo ha sido seleccionado para su publicación por: don Leandro GONZÁLEZ GALLARDO, don Salvador DEL REY GUANTER, don Fidel FERRERAS ALONSO, doña María Luisa SEGOVIANO ASTABURUAGA, doña Yolanda VALDEOLIVAS GARCÍA y don Fernando VALDÉS DAL-RE.

Abstract:

THE objective of the present study is to analyse the new dimension of psychosocial risks and how in the future mental illnesses within the working population will acquire greater impact. An important rise in certain illnesses, stress, depression, violence, harassment and intimidation has been observed.

The actions of the Labour Inspection Unit and more specifically their role in the guarding and control in the prevention of work-related risks and in particular those of a psychosocial nature will be hereafter examined. I would like to point out that the CT 69/2009, which replaced the former CT 34/2008, is of enormous importance as it recognizes the existence of psychosocial risks and their current new dimension. I have made special reference to mobbing, which has become a subject of great interest in latter years, and has recently be included within labour relations materials. Although these acts are by no way new, there is a greater social awareness of them and a will to prevent every kind of violence in every environment including the work place.

Keywords: psychosocial risks, Labour Inspection, workplace bullying and harassment and mobbing.

Sumario

1. Introducción.
2. Emergencia de la prevención del acoso moral en el trabajo desde la perspectiva jurídica.
3. La conducta constitutiva de acoso moral como atentatoria a la concepción integral de la salud.
4. La configuración de la salud en el sistema jurídico español como base para la adopción de medidas frente al acoso.
5. La prevención del acoso en el trabajo como riesgo psicosociolaboral.
6. El acoso moral como riesgo laboral.
7. La aparición de nuevos riesgos profesionales: los riesgos psicosociales. Nueva importancia de la salud mental de los trabajadores.
8. Protección frente al *mobbing* en el ámbito de la empresa.
9. La interrelación entre las dos visiones jurídicas.
10. El papel de la Inspección de Trabajo en la prevención de riesgos laborales.
 - 10.1. Funciones de la Inspección de Trabajo en el ámbito de los riesgos psicosociales.
 - 10.2. La actuación inspectora: relevancia de la intervención de la Inspección de Trabajo.
 - 10.3. Las posibilidades de actuación de la Inspección de Trabajo frente al acoso moral o *mobbing*.
11. Conclusión.

1. INTRODUCCIÓN

Una prevención eficaz de los riesgos laborales está obligada a intervenir tanto a nivel de personas como a nivel de empresa, y, desde luego, está obligada a incluir la prevención del acoso, ya que la salud psíquica del asalariado es un derecho fundamental, pero además constituye un evidente riesgo profesional requerido del oportuno tratamiento preventivo.

Así, puede distinguirse entre medidas preventivas, medidas de intervención en las fases más tempranas, intervención en las fases intermedias y apoyo a las víctimas en las últimas fases. La prevención solamente se refiere a aquellas medidas que se pueden aplicar antes de que se pueda detectar cualquier signo del proceso de *mobbing*. Una vez producidos tales signos, se trataría ya de medidas de intervención propiamente dichas.

Los riesgos o «factores de riesgo» psicosociales ¹ se han definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1986) como «las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia». Los factores de riesgo psicosocial estarían, por lo tanto, más ligados al objetivo de alcanzar un bienestar personal y social de los trabajadores y una calidad en el trabajo y el empleo ² que a la clásica perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo de evitar la producción de accidentes y enfermedades profesionales.

La exposición a estos factores está íntimamente ligada con la experiencia del estrés, que podría ser definido como «un estado psicológico que es parte y reflejo de un proceso de interacción entre la persona y su entorno laboral». Sería «el resultado de una exposición a una amplia gama de exigencias o demandas laborales que pueden contribuir igualmente a una amplia gama de consecuencias para la salud del trabajador. Es un enlace entre los potenciales riesgos y los daños para la salud» ³.

El concepto de estrés, sin embargo, no siempre tiene para todos los expertos un valor negativo. «Determinados tipos o niveles de estrés cumplen funciones positivas de estímulo y desarrollo y del

¹ VELÁZQUEZ LIVIA-MARTÍNEZ, M. «La respuesta jurídico-legal ante los riesgos psicosociales en el trabajo». *Capital Humano*. n.º 167. (2003), pág. 66-81.

² FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO. *La calidad del trabajo y del empleo en Europa. Cambios y desafíos*. (2002).

³ AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. *Research on Work-related Stress*. Apartado 3.4. (2000).

mantenimiento de la buena forma ante las situaciones de cambio e incertidumbre en las que hay que desenvolverse». Sin embargo, el estrés «se ha investigado como fuente de efectos negativos para el bienestar psicológico y, por lo tanto, se ha investigado sobre todo en su vertiente de *distress* ⁴, coincidiendo de esta forma con el terreno propio de los llamados factores de riesgo psicosocial.

El estrés ha sido ampliamente analizado en una Nota Técnica de Prevención ⁵ en la que se describe el proceso fisiológico que se manifiesta en el organismo ante una situación o un estímulo estresante. Un determinado grado de estrés estimula el organismo y permite que éste alcance su objetivo, volviendo a la «normalidad» cuando el estímulo ha cesado. Hay un conjunto de reacciones que deben estudiarse en el marco de la medicina de empresa. Los recientes avances en los conocimientos acerca de cómo el cerebro regula las funciones endocrinas han desembocado en una reorientación en la investigación psicobiológica del estrés humano y del proceso de afrontamiento ante las situaciones estresantes. Hoy en día, en cambio, sabemos que entre el cerebro y el sistema endocrino existe una interrelación constante. Es decir, las reacciones de índole psicológica tienen una unión a los procesos fisiológicos y el organismo humano actúa como un todo. La víctima es más vulnerable a contraer todo tipo de enfermedades por el cuadro de estrés padecido. Con todo, es preciso señalar aquí que no es determinante que se produzca un daño psicológico para evidenciar una situación de acoso, dependerá de la fortaleza de la víctima.

Como recoge la Nota Técnica de Prevención 476 ⁶, el *mobbing* podría considerarse como una forma característica de estrés laboral, que presenta la particularidad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa entre los distintos individuos. Asimismo menciona que existe algún argumento o estatuto de poder, como pueden ser la fuerza física, la antigüedad, la fuerza del grupo, la popularidad en el grupo o el nivel jerárquico para llevar a cabo estos comportamientos hostigadores. Aquí se enmarcaría el concepto de acoso moral desde el punto de vista de la definición dada por la legislación actual con la visión de un hecho discriminatorio.

2. EMERGENCIA DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA JURÍDICA

Por lo pronto carecemos de una regulación básica sobre este tipo de riesgos en nuestra legislación de seguridad y salud en el trabajo ⁷ y, aún más, tampoco contamos con especialistas en número y formación suficiente en este tema tanto en el sector público como en el privado, por lo que el tratamiento del problema suele realizarse en la mayoría de las veces sin contar con expertos o espe-

⁴ PEIRÓ, J.M. «El Estrés Laboral: una perspectiva individual y colectiva». *Revista del INSHT*, N.º 13. (2001). Otros autores recogen el mismo concepto y la prensa divulga continuamente las últimas investigaciones sobre la relación entre el estrés y una mayor sensibilidad a contraer determinadas enfermedades, desde una simple gripe hasta un cáncer.

⁵ NOGAREDA CUIXART, S. NTP 355: *Fisiología del estrés*. MTAS. (1994).

⁶ MARTÍN DAZA, F., PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. NTP N.º 476. INSHT. «El hostigamiento psicológico en el trabajo: *mobbing*». MTAS. (2006), pág. 3.

⁷ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M. «La respuesta jurídico-legal ante el acoso moral en el trabajo o *mobbing*». *Prevención, Trabajo y Salud*. N.º 17. (2002), pág. 31.

cialistas. No suele haber un departamento con personal cualificado al efecto y no se le da la importancia y reconocimiento que merece. Pero el futuro parece más prometedor; se están llevando a cabo significativos avances, con la mayor divulgación de estas materias y la formación de nuevos especialistas, que está siendo creciente en los últimos años. Hay una gran inquietud investigadora acerca de la incidencia de los riesgos psicosociales en las relaciones laborales.

El país que se sabe que más ha tratado este tema es Suecia, y es también el único del que conocemos una regulación legal sobre las medidas a adoptar contra las formas de persecución o acoso psicológico en el ambiente de trabajo⁸. Se trata de una norma del año 1993 que desarrolla la Ley Básica de Prevención de Riesgos de aquel país y cuyo contenido legal resumimos a continuación.

Se establecen dos principios generales:

1. Que el empresario deberá planificar y organizar el trabajo para prevenir cuanto sea posible el riesgo de persecución psicológica en el trabajo.
2. Que el empresario deberá manifestar de modo inequívoco que estas formas de persecución no van a ser en absoluto toleradas.

Y a continuación señala las medidas que debe adoptar el empresario:

1. Deberá prever procedimientos que permitan encauzar los problemas de persecución psicológica, la existencia de fallos inherentes a la organización del trabajo o problemas de cooperación y colaboración entre los trabajadores.
2. Deberá adoptar medidas eficaces de forma inmediata ante la existencia de estos problemas y realizará un análisis para comprobar si los mismos se deben a una inadecuada organización del trabajo.
3. Que los trabajadores sometidos al acoso o persecución deberán recibir alguna forma de ayuda o apoyo inmediata.

En definitiva, se dispone que estas situaciones han de ser prevenidas por el empresario en su política de personal y que, una vez manifestadas, han de ser suficientemente remediadas y analizadas para evitar que se reproduzcan en el futuro.

Suecia es también el único país del que disponemos de datos oficiales sobre la incidencia del acoso moral en el trabajo. Según una encuesta de condiciones de trabajo elaborada por el Gobierno sueco en 1995, el 7,9% de los trabajadores contestaron en dicha encuesta que se habían sentido alguna vez en los últimos doce meses sujetos a persecución personal en el trabajo en forma de palabra o trato poco amable por parte de sus superiores o compañeros de trabajo.

⁸ Cfr., muy tempranamente, la Ordenanza del Consejo Nacional Sueco de Seguridad y Salud Laboral. 21 de septiembre de 1993.

En los últimos años hemos asistido en el panorama de la seguridad y salud en el trabajo, a nivel internacional, y muy especialmente a nivel europeo ⁹, a la emergencia de los estudios y análisis de lo que se ha venido en llamar «nuevos riesgos» y, dentro de ellos, los que se consideran de carácter psicosocial.

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo llevó a cabo en el año 2000 una encuesta entre todos los países de la Unión Europea (UE) sobre necesidades de investigación y análisis técnico, resultando que los riesgos o factores de riesgo psicosocial eran considerados los más prioritarios ¹⁰.

También la última y muy reciente Comunicación de la Comisión Europea de 11 de marzo de 2002 sobre «Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: Una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)» está plagada de referencias a este tipo de riesgos laborales, entre ellas las siguientes:

Para empezar, hace hincapié en que se ha de «promover un verdadero bienestar en el trabajo –físico, moral y social– que no se mida únicamente por la ausencia de accidentes o enfermedades profesionales». Y en este nuevo enfoque global se define como uno de los objetivos el de «prevenir los riesgos sociales: el estrés, el acoso en el trabajo, la depresión, la ansiedad y los riesgos asociados a la dependencia del alcohol, las drogas o los medicamentos».

Señala que los servicios de prevención de las empresas deben ser auténticamente multidisciplinares y deben incluir los riesgos sociales y psicológicos.

Habla también de adaptar el actual marco normativo para la integración en el mismo de algunos factores de riesgo psicosocial como el acoso psicológico o la violencia en el trabajo.

Indica la realización por la propia Comisión Europea y la Fundación de Dublín de una «recopilación de datos y otras informaciones a fin de medir la incidencia de estos fenómenos y definir indicadores de seguimiento».

Y, por último, manifiesta la conveniencia de que las instancias del diálogo social aborden los nuevos riesgos y «en particular el estrés, cuyo carácter multiforme –sobre todo en relación a la amplia variedad de patologías en que puede manifestarse– justifica plenamente un planteamiento de estas características, que implique a los interlocutores sociales».

Hay varios factores que contribuyen a explicar la emergencia de estos nuevos riesgos a uno de los primeros planos de análisis dentro de la prevención de riesgos laborales:

En primer lugar, *los cambios en las formas de trabajo*. «El trabajo está evolucionando de ser predominantemente una actividad física a una actividad mental, de solución de problemas, de gestión del conocimiento, etc.», lo que «implica gestionar la incertidumbre y la ambigüedad ¹¹». Este cambio

⁹ La mayor parte de los estudios que se conocen a este respecto son de Suecia, Noruega, Dinamarca y Bélgica.

¹⁰ AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. «Research on Future Occupational Safety and Health Research Needs and Priorities in the Member States of the European Union». (2000).

¹¹ PEIRÓ, J. M. «El Estrés Laboral: una perspectiva individual y colectiva». *Revista del INSHT*, N.º 13. (2001).

en las formas de trabajo se puede manifestar de muy diversas maneras. Puede traducirse en una mayor especialización de los trabajadores con más trabajo repetitivo y presiones de tiempo incrementadas. O bien en un «incremento del trabajo en equipo y los equipos de trabajo», en los que se «difuminan los límites de la definición de puestos» y existe una mayor «flexibilidad y versatilidad» en el contenido de la relación laboral por la diversificación de formas contractuales laborales y la multiplicidad de funciones o polivalencias, que por una parte pueden aumentar el estrés, por la mayor intensificación del trabajo y la mayor dificultad para asegurar una carga de trabajo idéntica, pero que, por otro lado, pueden producir una mayor satisfacción de los trabajadores, al considerarlo un trabajo más interesante.

Se trata, en segundo lugar, de riesgos que se asocian más a la *actividad propia del sector servicios*. Este sector ha pasado a ser con diferencia el predominante en nuestras economías y el de mayor potencialidad de crecimiento en la creación de nuevos puestos de trabajo, con nuevas organizaciones en forma de subcontratación, externalización o *outsourcing* u organizaciones en forma de red que limitan la jerarquía y aumentan la complejidad de las relaciones de trabajo para convertir las relaciones de mercado a proveedor-cliente, evaluadas conforme a la calidad del servicio que se proporciona a los clientes internos o externos.

Constituyen, además, riesgos ligados al *uso de tecnologías de la información*. La utilización generalizada de aparatos electrónicos, que en principio facilitan al trabajador la ejecución de tareas y su realización con mayor autonomía organizativa, ha significado también una mayor disponibilidad temporal y dependencia personal del trabajador a su empresario sin límites de horario o de jornada demasiado claros.

De otro lado, son riesgos *con una importante incidencia oculta*: siempre han existido, pero por no tener apenas trascendencia en las cifras oficiales de siniestralidad no han tenido prioridad para los agentes de la prevención. En los países en que se ha podido reducir muy sustancialmente la cifra de siniestros por las causas tradicionales (de seguridad e higiene en el trabajo) se ha visto que el absentismo laboral que aún se sigue produciendo depende, en gran medida, de estos factores hasta ahora no tenidos en cuenta. Se trata de promover, por tanto, un enfoque global en el análisis de las condiciones de trabajo que examine y tenga en cuenta también factores internos hasta ahora ignorados (como la organización y la gestión de la empresa) o incluso también externos (vínculos familiares, concepciones ideológicas y culturales, adicción al consumo de drogas, etc.).

Por último, hay que destacar que el rebrote de estos factores como una de las mayores causas de riesgo laboral también puede estar en sintonía con una *economía cada vez más globalizada y competitiva* que repercute en los trabajadores en forma de mayores ritmos de trabajo para el incremento de la productividad, más horas de trabajo o de tiempo a disposición del empresario y, en consecuencia, mayor fatiga y menor tiempo de descanso u ocio.

Sobre cuál sería el *contenido real de estos factores de riesgo*, es posible aludir a muchas clasificaciones científicas que se refieren a continuación.

La aprobación de normas de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, que están en el nacimiento del Derecho del Trabajo, se quedaría en una pura obligación moral carente de contenido real si no se hiciera acompañar del instrumento de vigilancia de su cumplimiento y sanción de

su incumplimiento ¹². Pues bien, aunque la normativa laboral ha extendido fuertemente su radio de acción, y con ella la función vigilante y sancionadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), no cabe duda de que la prevención de riesgos laborales es todavía uno de los principales focos de atención de esta última, que se configura, así, como un agente esencial en la actuación pública en este ámbito y elemento básico de las políticas preventivas. Ello ha sido –y sigue siendo– así antes y después de la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), cuyo artículo 9 no es sino recordatorio de esta intrínseca imbricación de la ITSS en materia de prevención de riesgos laborales, y que se halla perfectamente acomodada a la regulación específica de este organismo, aun cuando la normativa aplicable en el momento de su entrada en vigor no era la misma que la actualmente vigente. Esta última, salvo mejoras técnicas, no modifica la actuación general de la ITSS en el marco de la seguridad y salud en el trabajo, pretendiendo una adecuación al nuevo modelo competencial estatal y autonómico en la ejecución de la normativa laboral (art. 149.1.7.^a CE), estableciendo mecanismos de articulación entre esos dos niveles, así como una actualización del modelo legal y un perfeccionamiento del marco jurídico de garantías de la actividad inspectora (Exposición de Motivos de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social –LOITSS–).

En efecto, la vigente LOITSS introdujo una nueva concepción de la Inspección, configurándola como un sistema integrado por el «conjunto de principios legales, normas, órganos, funcionarios y medios materiales» entre cuyas finalidades, en lo que aquí interesa, se encuentra la de contribuir al adecuado cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales.

Con carácter general, la normativa reguladora de la ITSS atribuye a la misma tres grandes bloques de actuación. Primero, la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y contenido normativo de los convenios colectivos, entre otros, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y, más específicamente dentro de éste, de las normas en esta materia, incluidas las de carácter jurídico-técnico que incidan en las condiciones de trabajo (art. 3.1.2 LOITSS). Segundo, la asistencia técnica, que se concreta en varios frentes, como facilitar información técnica a entidades y organismos de la Seguridad Social cuando les sea solicitada, informar, asistir y colaborar con otros órganos de las Administraciones Públicas respecto a la aplicación de normas de orden social, o a la vigilancia y control de ayudas y subvenciones públicas y, en fin, emitir los informes que le recaben los órganos judiciales competentes, en el ámbito de las funciones y competencias inspectoras cuando así lo establezca una norma legal (art. 3.2 LOITSS). Finalmente, entran dentro de sus cometidos el arbitraje, la conciliación y la mediación (art. 3.3 LOITSS), que, por la propia naturaleza de estos institutos y la propia de la normativa preventiva, quedan excluidos en este ámbito.

La ITSS ha publicado el Criterio Técnico (CT) 69/2009 sobre las actuaciones en materia de acoso y violencia en el trabajo. El objetivo es fijar los criterios de actuación de la ITSS en lo concerniente a:

- Conductas de violencia física interna, practicadas entre personas pertenecientes a la misma empresa o que presten servicios en un mismo centro de trabajo.
- Conductas de violencia psicológica: acoso sexual, acoso moral y acoso discriminatorio.

¹² VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. y TUDELA CAMBRONERO, G. *Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Normativa de Desarrollo*. Madrid. Colex. (2002), págs. 103-105.

El criterio describe las infracciones en el orden social de aplicación como consecuencia de conductas de acoso y violencia en el trabajo, las cuales pueden ser de carácter laboral o de prevención de riesgos laborales. Asimismo, se refiere a las infracciones por la falta de prevención de los riesgos psicosociales.

Se pretende incidir¹³ en la oportunidad –en un momento en el que las empresas están tomando conciencia de que otras relaciones, distadas de las meramente productivas, entre sus trabajadores y mandos directivos o entre ellos entre sí, pueden incidir en el adecuado funcionamiento de las mismas–, y en la necesidad –por el cada vez más progresivo aumento de casos– de una apuesta legislativa o, al menos, negociada que establezca, con claridad y contundencia, un elenco de medidas que eviten la materialización del acoso moral como riesgo del trabajo que afecta, no sólo al bienestar del trabajador en distintos ámbitos de su vida intra y extralaboral, arrebatándole su derecho a la calidad de vida, sino también, y en consecuencia, a su dignidad, como libre desarrollo de su personalidad, a su integridad moral y a la igualdad en el desempeño de su trabajo en cuanto que la agresividad psíquica que caracteriza a la conducta de acoso lo deja en situación de desventaja respecto de otros compañeros.

Nos encontramos en un momento donde la incorporación masiva de la mujer al mundo laboral ha tenido una importante trascendencia en las relaciones laborales, ha ocasionado profundos cambios, no sólo en el mercado laboral, sino en las estructuras sociales tradicionales. Una de las consecuencias más relevantes de este hecho ha sido el notable aumento del conflicto surgido de la interrelación entre las principales dimensiones en la vida de cualquier individuo: trabajo y familia.

3. LA CONDUCTA CONSTITUTIVA DE ACOSO MORAL COMO ATENTATORIA A LA CONCEPCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD

La OIT lo incluye, al igual que el acoso sexual, dentro del elenco de actos considerados violencia en el trabajo, que concede igual peso a los comportamientos físicos y psicológicos y valora ordenadamente la importancia de los pequeños actos de violencia¹⁴.

La conducta que caracteriza al acoso moral es, así, especialmente dañina para la salud del trabajador. Afecta a su salud psíquica en cuanto que no contribuye a que el trabajador se sienta bien consigo mismo, pues incluso consigue que una persona tenga sentimiento de culpabilidad sobre algo que no ha hecho¹⁵; a su salud social, en cuanto que dificulta o impide el logro de bienestar con el entorno y el resto de los trabajadores en la empresa, y a su salud física, en cuanto que sus consecuencias pueden

¹³ CORREA CARRASCO, M. (Coordinador). *Acoso moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*. (Cizur Menor) Navarra. Aranzadi. (2006), pág. 95-99.

¹⁴ Por todos, CHAPPEL, D. y DI MARTINO, V. *Violence at work*. Ginebra. OIT. (1998), pág. 9-13; OIT. «Cuando el Trabajo resulta peligroso: golpes, espantos, lenguaje soez, daños: la violencia en el trabajo se globaliza». *Revista de Trabajo de la OIT*. N.º 26, (1998), págs. 6-7.

¹⁵ MÚGICA SAN EMETERIO, E. «El maltrato psicológico en el trabajo: un acercamiento desde la intervención en psicología»; VV.AA. «El hostigamiento psíquico laboral: *mobbing*». Zaragoza. Egado. (2002), pág. 114.

afectar, también, a ésta: adelgazamiento espectacular, problemas digestivos (gastralgias, colitis, úlceras de estómago), dolores de espalda y musculares, acotamiento de la respiración...¹⁶

La materialización de esta conducta rompe el objetivo conjunto de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y de la OIT que, sobre la base de que la salud en el trabajo es el logro, desde la prevención, del más alto grado de bienestar físico, psíquico y social en el ambiente laboral, quiere hacer de este lugar un entorno favorable permitiendo el desarrollo conjunto y dinámico de todas las dimensiones de salud. Vulnera, así, tanto el Acta de Constitución de la OMS, ratificada por España en 1973¹⁷, como el Convenio de la OIT número 155, de 22 de junio de 1981, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, ratificado por España en 1985¹⁸, en el que se establece que «el término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo». Vulneración que también lo será de las normas nacionales que regulan el derecho a la salud. Resulta interesante, así, profundizar en cómo se articula el derecho a la salud en nuestro sistema jurídico constitucional y cómo se ha proyectado este decreto en la LPRL (Ley 31/1995, de 8 de noviembre), con la finalidad de demostrar que existen bases jurídicas suficientes para adoptar medidas preventivas en relación con el acoso moral, incluso aunque no venga regulado de forma específica en la Ley de Prevención.

4. LA CONFIGURACIÓN DE LA SALUD EN EL SISTEMA JURÍDICO ESPAÑOL COMO BASE PARA LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS FRENTE AL ACOSO

La Constitución Española (CE) dedica algunos preceptos concretos a la protección de la salud¹⁹, bien con carácter general (art. 43), bien concretando su alcance para determinados colectivos socia-

¹⁶ GARCÍA SILVA, J. A. y CAMPS DEL SAZ, P. *Aspectos clínicos y prevención del psicoterror laboral*. Mapfre Medicina. V. 10, (1999), pág. 256. V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2003). Cuestionario de Trabajador. Porcentaje de encuestados que dicen haber sido objeto, en los doce meses anteriores a la realización de la encuesta, con una frecuencia diaria o de al menos una vez por semana, de conductas dirigidas a dificultar la comunicación del trabajador o a desacreditarle personal o profesionalmente o a amenazarle. VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2007). Cuestionario de Trabajador. Trabajadores que dicen haber sido objeto, en los doce meses anteriores a la realización de la entrevista y con una frecuencia diaria o de al menos una vez por semana, de conductas dirigidas a dificultar la comunicación del trabajador, a desacreditarle personal o profesionalmente o a amenazarle. Estas encuestas de ámbito nacional que realiza periódicamente el INSHT con el objetivo de aportar información estadística sobre las condiciones de trabajo y salud de los distintos colectivos de trabajadores y la organización y actividad preventiva realizada en las empresas. La primera edición se realizó en 1987. A partir de la VI ENCT, realizada en 2007, se produce un corte en la serie debido a un cambio en la metodología empleada. Disponible en la web del INSHT desde la tercera edición de 1997.

¹⁷ BOE de 14 y 15 de mayo de 1973. El Preámbulo de esta Acta de Constitución en 1946 define la salud en general de la misma manera que posteriormente lo haría para la salud en el trabajo: estado de completo bienestar físico, psíquico y social y no sólo ausencia de enfermedad. Aspectos físico, psíquico y social que no pueden entenderse de forma aislada o separadamente sino en íntima interrelación, pues la falta de uno de ellos suele influir en la carencia de los demás.

¹⁸ BOE de 11 de noviembre de 1985.

¹⁹ Además, la Constitución regula derechos relacionados con la procura existencial y, por tanto, con el bienestar o salud social colectiva que excede de un concepto estricto de salud. Así, una vivienda adecuada y digna (art. 47) o el derecho al trabajo (art. 35).

les²⁰. No obstante, para acotar el objeto de estudio interesa centrarse en los artículos 43 y 40.2, éste como una manifestación específica de aquél en el ámbito laboral.

En el primer apartado del artículo 43 se afirma que «se reconoce el derecho a la protección de la salud». No se explica qué conforma esa salud²¹, problema que se soluciona, sobre la base de lo dispuesto en los artículos 10.2 y 93 a 96 de la CE, acudiendo al concepto dado por la OMS²² en cuanto que, su acta de constitución, como se ha señalado supra, está incorporada al ordenamiento español.

Sin embargo, el artículo 43 sí que hace referencia a la dinamicidad del concepto de salud, al establecer en su apartado 2 que «compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto». Este apartado ha sido desarrollado, fundamentalmente, por la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad (LGS)²³.

En efecto, las medidas y actuaciones que deben emprender los poderes públicos respecto de la salud, para garantizar el derecho de todas las personas a su protección en términos globales y en condiciones de igualdad²⁴ de una forma integral, son objeto de regulación en la LGS. Entre esas

²⁰ PEMÁN GAVÍN, J. *Derecho a la salud y administración sanitaria*. Bolonia. Publicaciones del Real Colegio de España. (1989), pág. 65. Así, los poderes públicos vienen obligados a velar por la seguridad e higiene en el trabajo (art. 40.2), a atender los problemas específicos de salud de la tercera edad (art. 50), a procurar que los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos reciban la atención especializada que requieran (art. 49) y a tomar medidas para proteger la salud de los consumidores (art. 51). Además, hay dos referencias íntimamente relacionadas con la salud, el artículo 41, en la medida en que la asistencia sanitaria ha sido una de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social, y el artículo 45, en cuanto que la sanidad ambiental viene a identificarse con un aspecto de la protección del medioambiente, «el ambiente bajo la óptica de la salubridad».

²¹ Constitución Española. Trabajos Parlamentarios. Volumen I. Cortes Generales. Madrid. (1989), págs. 292 y 473. Omisión que quiso ser solventada en los trabajos preparatorios de elaboración de la Constitución. Así, por ejemplo, la enmienda número 759 al Anteproyecto, de Unión de Centro Democrático, partía de la consideración de la salud como un derecho inalienable de todos los ciudadanos y, por tanto, había que reconocer el derecho de toda persona a su promoción, protección y restauración, salud que consideraba como un estado de bienestar físico, mental y social. Otras, como la enmienda número 383 del Grupo Socialista, también al Anteproyecto, dejaban entrever la acepción dinámica de la salud, «se reconoce el derecho a la protección, promoción y restablecimiento de la salud».

²² Además de lo que se ha señalado, el derecho a la salud en general y en el trabajo han sido recogidos en otros textos internacionales que habrá que tener en cuenta para interpretar su alcance y contenido. Entre ellos, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948, fundamentalmente en su artículo 3, en la medida en que regula el derecho a la vida; 23 y 24, recogiendo el derecho al trabajo en cuantas condiciones satisfactorias y el derecho a una remuneración que permita llevar una vida digna, así como el derecho al descanso, a la limitación de la jornada y al disfrute del tiempo libre, y 25, en la que se establece que toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que asegure su salud. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 16 de diciembre de 1966, en sus arts. 7 –salud en el trabajo– y 12 –salud en general–. O la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000 –más bien como programa de acción– en, fundamentalmente, sus artículos 31 –salud en el trabajo– y 35 –salud en general– (DO núm. C 364 de 18 de diciembre de 2000).

²³ BOE de 29 de abril de 1986.

²⁴ La LGS se rige por los principios de universalidad –art. 1.2– y de igualdad, que se ve reflejado en los artículos 3.2: «El acceso y las prestaciones sanitarias se realizarán en condiciones de igualdad efectiva» y 3.3: «La política de salud estará orientada a la superación de desequilibrios territoriales y sociales», así como en el artículo 10.1, con el reconocimiento del derecho de todos los individuos frente a las diferentes Administraciones Públicas sanitarias del «respeto a su personalidad, dignidad humana e intimidad sin discriminaciones por razones de raza, de tipo social, de sexo, moral, económico, ideológico, político o sindical», en el artículo 16, «Las normas de utilización de los servicios sanitarios serán iguales para todos independientemente de la condición en que se acceda a los mismos», y en el artículo 12, con la obligación para los poderes públicos de orientar sus políticas de gasto sanitario «en orden a corregir desigualdades sanitarias y garantizar la igualdad de acceso a los Servicios Sanitarios Públicos en todo el territorio español...».

actuaciones se encuentra la promoción del interés por la salud de toda la sociedad mediante una adecuada educación sanitaria (art. 6), la promoción y mejora de la salud mental y laboral (arts. 18.8 y 18.9), la vigilancia sanitaria y adecuación a la salud del medio ambiente en todos los ámbitos de la vida, incluyendo la vivienda²⁵, o la promoción de las acciones necesarias para la rehabilitación funcional y reinserción social del paciente. Actuaciones que, como puede advertirse, reflejan tanto una vertiente preventiva: actuación anterior a la aparición de una enfermedad o riesgo de enfermedad, como una vertiente reparadora –a posteriori– de recuperación y rehabilitación de la salud, que tiene su base en el artículo 41 de la CE al exigir a los poderes públicos el mantenimiento de un régimen de Seguridad Social. De este modo, puede afirmarse que el derecho a la salud, tanto en su expresión constitucional como en su desarrollo legislativo, se compone de una serie de derechos concretos; uno de ellos es el acceso a las prestaciones de asistencia sanitaria, pero también existen otros: prevención, preservación y mantenimiento de la salud, tanto individual como colectiva²⁶.

El párrafo tercero del artículo 43 fomenta la educación sanitaria. Aunque es difícil dar un concepto de «Educación para la salud» por su variabilidad fruto de la influencia de la forma de entender la educación en general y las actividades que deben realizar los servicios de salud para conseguir que la misma sea adecuada²⁷, puede definirse como un proceso multidimensional (de comunicación, de intervención social y educativa) que tiene por finalidad la capacitación y responsabilidad de las personas en la toma de decisiones relacionadas con la salud.

De este análisis previo realizado sobre el artículo 43 puede decirse que el derecho a la protección a la salud en nuestra Constitución se limita a su reconocimiento sin concretar su alcance y significado. Su concepto hay que buscarlo en el acta de constitución de la OMS. Sobre la base de ese reconocimiento, los poderes públicos deben desarrollar las medidas necesarias para que el concepto de salud en toda su extensión se materialice y articule derechos y deberes que giran en torno a su contenido, entre las que se encuentra la promoción de la educación en salud, para que ésta pueda hacerse efectiva en todos los ámbitos de la vida del individuo con su participación.

Así, parece que nuestra Constitución apuesta, al igual que ha sido la tendencia de la UE, por una salud configurada más como deber de articulación, organización y prestación que como derecho. El reconocimiento del derecho a la salud constituye un punto de partida, un instrumento para los poderes públicos encargados de desplegar su funcionalidad y articular su alcance y no tanto un derecho subjetivo que pueda ser directamente exigido por el ciudadano. Y esto tanto por su redacción y estructura como desde su ubicación en el Capítulo III del Título I.

En suma, el acoso moral puede ser visto como un riesgo psicosocial causante de diversas patologías, pero también como el resultado de la exposición a otros factores de riesgo psicosocial, actuando, de este modo, de enlace entre esos factores y los eventuales daños para la salud.

²⁵ Puede observarse que no se pierde de vista ninguno de los tres aspectos de la salud reconocidos por la OMS.

²⁶ LÓPEZ LÓPEZ, J. y GARRIDO PÉREZ, E. «Protección Social». VV.AA. BENAVIDES, F. *et al.* (Coords.), *Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Barcelona. 1.ª ed. Masson. (1997), pág. 29.

²⁷ AIBAR REMÓN, C. «Educación para la salud», en ÁLVAREZ DARDET, C. y COLOMER C. *Promoción de la Salud y Cambio Social*. Barcelona. (2001), pág. 62.

Para una mejor comprensión de la relación existente entre el acoso moral y los llamados riesgos psicosociales, cabe hacer una breve referencia a los factores que se hallan detrás de tales riesgos. El abanico de factores de riesgo psicosocial parece ser muy amplio, pero sintetizando las diversas clasificaciones que se vienen elaborando pueden distinguirse, grosso modo, dos grupos de factores.

En un primer grupo se encontrarían aquellos que tienen que ver sobre todo con las relaciones personales y sociales en el contexto laboral, que pueden estar influenciadas también por circunstancias relativas a la organización del trabajo. En este sentido, se alude al bajo apoyo entre compañeros, que limita el sentimiento de pertenencia al grupo o la capacidad de relacionarse; a la deficiente definición de las tareas a desarrollar por cada trabajador que puede dar lugar a situaciones de ambigüedad y/o de conflicto de rol; a la ausencia de información a disposición del trabajador que le impida prever y adaptarse a los cambios que pueden producirse en el contexto laboral y/o que le origine incertidumbre sobre el interés que la empresa muestra por su carrera profesional.

Pues bien, estos factores parecen estar directamente relacionados con la aparición de conductas de acoso moral. Las deficiencias de gestión laboral potencialmente generadoras de conflictos pueden fomentar conductas de acoso moral en el trabajo, máxime cuando a ello se suma la existencia de un bajo nivel de apoyo social en el seno de la organización. Más concretamente, se afirma que los contextos laborales que carece de una definición precisa de las competencias y cometidos de los trabajadores se prestan a la aparición de líneas jerárquicas paralelas y líderes espontáneos y fácticos que pueden dar lugar a situaciones conflictivas prolongadas y de difícil resolución. Asimismo, tanto los modelos de dirección carentes de liderazgo o pasivos como aquellos otros de corte excesivamente autoritario parece que pueden alentar la aparición y el enquistamiento de conflictos entre compañeros y/o entre superiores y subordinados. La ineficiencia en la resolución de conflictos, bien adoptando una posición activa, bien ignorándolos, se considera una de las causas principales del surgimiento de episodios de acoso moral.

En un segundo grupo de factores de riesgo psicosocial se encontrarían ciertos aspectos relativos a la autonomía del trabajador en el desarrollo de la prestación laboral. El bajo control sobre los métodos y ritmos de trabajo podría explicar un buen número de patologías de tensión nerviosa. Así, la ejecución de tareas repetitivas o monótonas con escaso margen de decisión y para desarrollar los conocimientos y habilidades adquiridas, la poca capacidad de influir en la organización del tiempo de trabajo, la realización de trabajos que exigen un notable esfuerzo de atención y/o el manejo de volumen importante de información compleja se califican como factores potenciales del estrés, que pueden tener su reflejo en la salud del trabajador. Estos factores contribuyen a explicar, en efecto, la aparición del estrés laboral, pero, como se apuntó, no se descarta que también puedan guardar una relación indirecta con la aparición de conductas de acoso moral. De un lado, el estrés puede fomentar en quien lo sufre la realización de comportamientos de acoso hacia otros sujetos de su entorno laboral. De otro lado, se señala que la escasa autonomía en el desarrollo del trabajo puede traducirse en un intenso control sobre el trabajador, abonando el terreno para el abuso de los poderes empresariales y, por consiguiente, para eventuales conductas de acoso.

A la vista de lo anterior, parece que el origen de la conducta de acoso moral puede quedar vinculado a menudo a cuestiones relativas a la organización del trabajo, lo que se ha puesto en relación,

además, con determinadas características y tendencias actuales en el desarrollo de las actividades empresariales basadas en la especialización, descentralización y flexibilidad en la gestión de la mano de obra. A mi juicio, aunque las formas de organización productiva puedan ser en ocasiones circunstancias favorecedoras al acoso moral, parece más ajustado considerar que estas conductas son una patología clásica de las organizaciones laborales. Su reciente «emergencia» se debe sobre todo a una mayor madurez del enfoque preventivo de la salud y a una mayor conciencia sobre la relevancia de la dimensión «personal» en las relaciones laborales. Por consiguiente, si el acoso moral puede ser abordado a través de medidas preventivas que incidan en la organización del trabajo, ello no debe llevar a minimizar el factor personal que hay detrás de las conductas que pueden desembocar en una situación de este tipo, debido, sin duda, a las diferentes concepciones ideológicas y culturales de los individuos y a otros aspectos relativos a los hábitos y vínculos humanos.

El acoso moral tiene que ver con el desarrollo de las relaciones interpersonales en general; de ahí que el sustrato que favorece su aparición esté conectado tanto con la organización del trabajo como con la forma en que se resuelven los conflictos. Ciertamente, el acosador se vale a menudo de las deficiencias organizativas para actuar, mas resultaría utópico pensar que una organización, por bien organizada que esté, pueda detectar y solucionar todas las fuentes de conflicto. En consecuencia, anticipando algunas ideas que se desarrollarán posteriormente, si las medidas preventivas relacionadas con la organización del trabajo pueden ser relevantes, no lo son menos las que deben llevarse a cabo para detectar y gestionar adecuadamente las situaciones conflictivas que puedan producirse en el seno de la empresa.

5. LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL TRABAJO COMO RIESGO PSICOSOCIOLABORAL

Como fenómeno de actualidad, conviene plantearse su proyección global²⁸: la lucha contra el acoso se plantea como principio de civilización jurídico-universal, teniendo en cuenta, incluso desde la prevención, que no sólo se trata de un daño a reparar.

No se debe aceptar la violencia como parte de ningún trabajo. Todo trabajador merece trabajar en un entorno seguro y protegido donde no se tolere la violencia y donde se fomenten el respeto, la igualdad de trato y las relaciones laborales productivas. Se trata de un objetivo posible. La legislación y la experiencia demuestran que se pueden y se deben dar pasos hacia la prevención de la violencia en el lugar de trabajo en el marco de las organizaciones.

Todos los estudios de psicología y medicina del trabajo hasta ahora existentes coinciden en identificar el acoso moral u hostigamiento psicológico como un síndrome o una patología característicos de estrés laboral. Ahora bien, no sólo desde un punto de vista estrictamente psíquico, también en un plano físico y, de conformidad con el concepto de salud laboral hoy dominante, en un plano social, los expertos y los diferentes informes elaborados por las organizaciones internacionales abordan las conductas de violencia psicológica en que se manifiesta el acoso moral como un auténtico

²⁸ ROJAS RIVERO, G. P. *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*. Albacete. Bomarzo. (2005), págs. 117-118.

tico problema de salud laboral. Es un riesgo psicosocial y nadie puede dudar del deber empresarial de detectar y evaluar el riesgo de trabajo analizado y, en consecuencia, adoptar las medidas necesarias para erradicarlo del ámbito de la organización productiva.

No cabe duda de que existe una opinión generalizada entre los juristas de que el *mobbing* es básicamente un problema de salud que hay que erradicar con una política preventiva en la empresa, si bien hay quien opina que el recurso a la técnica de prevención de riesgos laborales presenta una orientación morbosa o patológica respecto de la víctima que puede hacerla insuficiente como mecanismo único de reacción, al entender que el *mobbing* tiene una proyección sobre valores fundamentales del trabajador que no pueden ser cuestionados, incluso si no presentan riesgos frente a la salud o abstracción hecha de que la salud del trabajador esté en cuestión.

Parece, sin embargo, que ha de seguirse esa opinión más extendida de que la normativa reguladora de la prevención de riesgos laborales debe jugar un papel clave en esta materia, pues dado el grado de desarrollo presente y que se prevé importantísimo en un futuro inmediato de la seguridad y salud en el trabajo, con las consecuencias, de complicado estudio y aplicación que ello se deriva, sin duda (la existencia del riesgo, la producción del daño, su reparación, las responsabilidades, etc.), hará que estas situaciones patológicas de las organizaciones de trabajo sean atendidas desde la prevención y, cuando no pueda ser de otra manera, a partir de su realización.

Una vez que consideramos que el acoso moral en el trabajo constituye una fuente de riesgo laboral como agente causante de una enfermedad que ha sido considerada por nuestros tribunales como accidente laboral, se han de aplicar a una situación de este tipo todas las normas generales que se refieren a los riesgos laborales y que se contienen en los artículos 15 y 16 de la ley (identificación y eliminación de los riesgos, así como la evaluación de los que no han podido ser evitados), artículos 30 y 31 (la intervención en las actividades preventivas de personas expertas, ya sean propias de la empresa o ajenas a ella), el artículo 33 y siguientes (la participación de los representantes de los trabajadores) y el artículo 24 (coordinación y cooperación en actividades preventivas de las empresas que actúen en un mismo lugar de trabajo).

Es claro e inequívoco que en nuestra legislación, tanto en el Estatuto de los Trabajadores (ET) como en la LPRL no existe una regulación específica del acoso moral, pero ello no puede equivaler por sí mismo a la ausencia de regulación, puesto que una de las principales diferencias entre el ordenamiento anterior a la directiva marco y su transposición mediante la LPRL era el carácter específico de la anterior normativa frente al carácter global y genérico de la legislación actual.

En el derecho anterior se trataba de contemplar de manera exhaustiva todas y cada una de las normas de seguridad e higiene laborales que se debían aplicar a cada circunstancia concreta. La falta de una normativa específica sobre una concreta circunstancia determinaba la total carencia de regulación legal y la imposibilidad de que el inspector ejerciera un control de la legalidad sobre los actos del empresario. Tal planteamiento no es compatible con la actual legislación, que establece en lugar primordial la obligación del empresario de llevar a cabo una actividad constante de prevención de riesgos laborales y ya no tanto la de cumplir con las medidas concretas y exactas ante cada situación previstas en la legislación.

La pretensión del legislador comunitario es una progresiva flexibilización y desregulación de las normas sobre seguridad y salud. La norma tiende a fijar los objetivos fundamentales y la metodología de gestión que el empresario ha de seguir en cualquier caso, pero en lo fundamental se deja en manos de éste la elección de los medios que considere más oportunos y necesarios para cumplir con dichos fines. Determinada la existencia de un riesgo laboral, no se puede alegar, por tanto, la carencia de regulación, ya que se aplican en todo caso y de modo directo las normas básicas que son de común aplicación a todos los riesgos.

Lo que, dicho en otras palabras, significa que ya no se puede hablar propiamente de vacíos normativos ante la ausencia de regulación específica, y que a falta de ésta el empresario siempre va a tener que aplicar las normas generales de la ley para todo tipo de riesgo.

La aplicación de las normas de prevención de riesgos laborales va a traer consigo importantes ventajas respecto a la mera aplicación de las normas clásicas del Derecho laboral.

En primer lugar, nos va a permitir trascender de la relación laboral entre los empleadores y los empleados, ya que la Ley 31/1995 se aplica también a las relaciones de Derecho Administrativo en la función pública y exige que entre los empresarios del mismo lugar de trabajo exista una necesaria cooperación y coordinación en la adopción de medidas preventivas. Esto nos va a facilitar abordar todas las modalidades del acoso, también el llamado *mobbing* horizontal (entre compañeras y compañeros de trabajo que no guardan entre sí una relación de jerarquía) y el *mobbing* ascendente (de los subordinados al superior).

Pero además de tales ventajas legales nos va a permitir situar el acoso moral en su verdadero contexto, que es el de los riesgos psicosociales. Dichos riesgos para la salud del trabajador son básicamente los que se producen como consecuencia de una inadecuada dirección y organización de la empresa y comprenden materias tales como el diseño de las tareas de los puestos de trabajo, la carrera profesional del trabajador, el ámbito de decisión y control de cada uno de los trabajadores, el rol desempeñado por cada trabajador en el lugar de trabajo, la distribución de jornadas y horarios, y las relaciones del personal entre sí y con el entorno social de la empresa. La presencia de dichos factores puede dar lugar a que se manifieste una situación de estrés laboral y de ésta derivarse la producción de siniestros laborales.

Con mucha frecuencia los factores de riesgo psicosocial no se manifiestan cada uno de ellos de modo aislado, sino de forma simultánea. El tener presente la existencia de dichos factores va a ser fundamental para que la persona experta analice cuáles han podido ser las causas objetivas del acoso moral que, por lo general, suelen tener su origen en las prácticas de organización de la empresa o del entorno de relaciones sociales en que ésta se mueve.

El acoso moral se suele clasificar dentro de los factores de riesgo psicosocial debidos a las relaciones interpersonales junto con el riesgo de sufrir desgaste (*burn out*), que suele deberse al contacto y relación con los usuarios del servicio. Todos estos factores de riesgo psicosocial tienen una estrecha relación con las normas laborales sobre clasificación profesional, modificaciones contractuales, jornada y horario y demás derechos de los trabajadores en la relación laboral, por lo que una

visión conjunta del inspector de trabajo sobre ambos aspectos puede dar a éste una mayor capacidad para intervenir sobre los problemas planteados, ya que en muchas ocasiones el incumplimiento de las normas laborales puede ser la causa o al menos una de las causas del afloramiento de los riesgos psicosociales, y esto supone de hecho una gran ventaja de la Inspección de Trabajo española sobre otras inspecciones europeas, con un campo de acción más limitado.

No obstante, tampoco puede silenciarse que la aplicación de este subsistema sancionador presente algunos problemas, aún no resueltos satisfactoriamente:

1. El problema de la relación de causalidad entre incumplimientos o cumplimientos de los preceptos de la seguridad y salud y la actualización de riesgos. Especialmente en el campo de la gestión de la prevención en medianas o grandes empresas.
2. El hecho de que el daño moral, que existe siempre en estos casos, a veces no va acompañado de un daño evaluable por la Seguridad Social, con el trato desigual que esto conlleva. Se podrá decir que en otros accidentes a veces tampoco existe daño resarcible, pero es lo cierto que tampoco se da el daño moral.
3. El peligro de automatismo que la aplicación de las normas de seguridad y salud suponen en esta materia, siendo necesario llevar al extremo en estos casos el principio de culpabilidad.
4. El recargo de prestaciones, consecuencia inevitable de la línea argumental defensora de la aplicación de la normativa de seguridad y salud, y que plantea dos problemas:
 - a) desigualdad de trato ante circunstancias similares o incluso idénticas (dos personas bajo el mismo tipo de acoso, una de las cuales resiste psicológicamente y otra no), y
 - b) la inevitable aplicación en mayor o menor medida de la responsabilidad objetiva.

Las cuatro reglas básicas, que se aplican a cualquier riesgo laboral, podrían ser de aplicación al acoso moral.

Comenzando por lo más básico, el empresario está obligado a llevar a cabo una gestión de los riesgos laborales a través del denominado «ciclo de control», que comprendería las obligaciones de identificar los riesgos, eliminarlos, evaluar los que no hayan podido evitarse, adoptar las medidas necesarias para reducirlos y revisar los resultados de esas medidas presentes en los artículos 15 y 16 de la LPRL y 2 a 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/1997, de 17 de enero –RSP–. Sin embargo, la aplicación de estos preceptos a los factores de riesgo psicosocial va a tener importantes peculiaridades respecto al resto de los riesgos laborales.

El punto de partida de las actividades preventivas ha de ser la elaboración de un **Plan de Prevención de Riesgos Laborales**. Aunque este crucial instrumento preventivo venía expresamente referido en el artículo 2.1 del RSP, no contaba con referencia expresa en la LPRL, por lo que tampoco el incumplimiento de la obligación de llevarlo a cabo se encontraba tipificado en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). Ambas cuestiones han pretendido resolverse con la reforma de la LPRL (Ley 54/2003, 12 de diciembre).

Con el Plan se pretende la integración de la prevención en la organización de la empresa. En el campo de los riesgos psicosociales la experiencia nos demuestra, sin embargo, que dicha integración se suele producir de forma óptima con la adopción de sistemas de gestión de calidad basados en normas ISO o EFQM. En ellos se examinan aspectos tales como las directrices generales de la empresa, las funciones que debe desempeñar cada trabajador, la participación directa de éstos en las decisiones que les conciernen, y cuál es el grado de satisfacción de éstos con la labor por ellos desarrollada. Es decir, un sistema de gestión de calidad llevado a cabo con seriedad puede servir de base para la evaluación y mejora continua de la gestión de los riesgos psicosociales.

La identificación de las causas del acoso moral, al igual que en cualquier otro riesgo psicosocial, no resulta una tarea de fácil averiguación y necesita por lo general de la participación de una persona experta en psicología aplicada, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37 y Anexo IV del RSP.

El experto se ha de implicar en la realidad de cada asunto (y en este caso esta nota es sumamente importante por cuanto que no existen recetas universales sobre la técnica de aproximación), y se ha de valer de una técnica para conocer con certeza los hechos normalmente basados en la «triangulación», es decir, en la obtención contrastada de información de distintas fuentes. Su análisis no ha de circunscribirse a los puestos de trabajo, sino a los círculos de relación social o escenarios que haya en la empresa, cada uno de ellos con unas reglas de juego propias. Esta labor de identificación de los factores de riesgo no siempre es posible a priori y a veces es incluso difícil acertar en su identificación a posteriori, es decir, una vez ya materializado el riesgo.

En todo caso, se han de tener presentes dos enfoques de manera simultánea. Uno general, que abarque por igual a todos los trabajadores, y otro particular, que profundice en el análisis del problema, si es que éste ya se hubiera planteado.

En cualquier caso, una vez identificados los factores de riesgo se procede a su evaluación, cuestión en la que resulta a nuestro juicio fundamental contar con el criterio de los delegados de prevención o incluso consensuar con ellos tales criterios, tal y como prevé el artículo 5.1 del citado Reglamento.

Una vez valorado el riesgo se han de señalar las medidas de prevención y protección que en principio han de tratar de influir en la organización de la empresa (los denominados estresores); en segundo término sobre las personas real y potencialmente afectadas a través de las llamadas técnicas de afrontamiento, y en tercer término las medidas de carácter terciario para curar la enfermedad de las personas ya afectadas. La medida preventiva que con mayor frecuencia se ha adoptado en el mundo empresarial para tratar estas situaciones de riesgo psicosocial (*mobbing*, violencia física, acoso sexual, etc.) es la de establecer un procedimiento o protocolo para el esclarecimiento y resolución de conflictos entre los trabajadores de las empresas, sirviéndose como referencia del modelo establecido por el convenio colectivo de los trabajadores de la OIT.

Estos protocolos no van a servir propiamente para prevenir todas las situaciones de riesgo psicosocial pero sí, al menos, van a proporcionar a los trabajadores afectados por su vigencia una mayor seguridad de que la empresa va a tomar las medidas preventivas y protectoras adecuadas a la situación que se presente. Esto va a servir como factor de disuasión para sus potenciales autores.

Si el acoso se produjese entre trabajadores de distintas empresas que comparten un mismo lugar de trabajo, las medidas habrían de tomarse de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con lo establecido en el artículo 24.1 de la LPRL.

Estas medidas han de aplicarse siguiendo una planificación (arts. 8 y 9 RSP) y su resultado real ha de verificarse a través de una revisión practicada por la persona experta, que en este caso resulta particularmente más relevante a fin de establecer la certeza del diagnóstico establecido en el proceso.

Ante la constatación por el inspector de una situación típica de *mobbing* descendente cabría, a nuestro juicio, la posibilidad de iniciar un procedimiento sancionador frente al empresario por la tipificación abierta y general del artículo 14 de la LPRL y del precepto tipificador del artículo 12.16 de la LISOS.

Pero por la aplicación de lo dispuesto en el artículo 4.4 del Reglamento sobre el ejercicio de la potestad sancionadora en las Administraciones Públicas sólo cabe la imposición de la sanción más grave, que en este caso es la contenida en el artículo 8.11 de la Ley antes mencionada.

Ante las conductas de *mobbing* que provengan de compañeros o personas subordinadas la conducta que a nuestro juicio generaría responsabilidad para el empleador es su pasividad ante estas situaciones. Como ya se ha señalado anteriormente, no resulta siempre factible la identificación de los riesgos psicosociales y puede ocurrir que la misma ocurra después de su manifestación. Por lo tanto, una vez que por el empleador o sus representantes en el centro de trabajo se adviertan, por sí mismo o por terceros, estas situaciones se han de adoptar las medidas de gestión de la prevención de riesgos antes enunciadas, ya que de lo contrario se podría incurrir en las infracciones tipificadas en los artículos 12.1 de la LISOS (no llevar a cabo la evaluación de riesgos o las medidas derivadas de la evaluación de riesgos), 12.6 (no planificar las medidas preventivas), 12.15 y 12.22 (no contar con expertos cualificados para realizar tales tareas), la violación de los derechos de participación de los trabajadores en la gestión de los riesgos (art. 12.11 LISOS) o, llegado el caso, los artículos 12.7 y 13.4 (encomendar al trabajador tareas que no sean compatibles con su estado biológico conocido). Todas ellas, excepto la última, que sería muy grave, serían constitutivas de infracción grave y multa de entre 1.500 y 30.000 €.

El panorama general sobre el control de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las Administraciones Públicas es, en general, bastante precario y de muy confusa regulación. De facto, sigue siendo la voluntad de los gestores de la Administración afectada el factor más decisivo para llevar a cabo una verdadera mejora en la prevención y protección de los trabajadores, teniendo la Inspección en este caso un papel que es más de influencia que de verdadero poder de control.

6. EL ACOSO MORAL COMO RIESGO LABORAL

Es importante reseñar ²⁹ que el concepto de acoso moral nace vinculado a la salud mental en el trabajo, y en su primer momento la vertiente más estudiada de este problema es la que tiene que

²⁹ GARCÍA CALLEJO, J. M. *Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidad del trabajador*. Madrid. Federación de Servicios Públicos de Madrid. (2003), págs. 139-141.

ver con la prevención de riesgos laborales y preservación de la seguridad y la salud en el trabajo, en la medida en que el acoso supone un riesgo para la salud de quien lo sufre y puede acarrear también graves consecuencias para quienes le rodean e incluso, en determinadas actividades, constituir un grave peligro derivado de la posibilidad de error y falta de concentración que la situación de estrés derivada del acoso puede llegar a producir en la víctima.

De la lectura del artículo 4.2 de la LPRL queda claro que cualquier daño que pueda derivarse del trabajo constituye un «riesgo laboral» en los términos en que este concepto está definido en la Ley. En la medida en que el acoso moral constituye un daño, en este caso para la salud mental, y que incluso puede tener incidencia en su salud corporal, resulta evidente que el acoso moral constituye un riesgo laboral, con todas las consecuencias legales que ello implica en cuanto a las obligaciones del empresario de evaluación, prevención y, eventualmente, tratamiento y corrección de los casos que pudiera presentarse.

La prevención del acoso moral tiene que ver con las condiciones de trabajo y exige del empresario una tarea de análisis del entorno laboral, incluidos los aspectos organizativos, para evaluar y prevenir este riesgo, es conclusión que se desprende indubitadamente del apartado 7 del mismo precepto, cuando señala que: «Se entenderá como "condición de trabajo" cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición: a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo. d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador».

Por su parte, el artículo 14 de la LPRL establece expresamente el deber del empresario de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Obviamente, tales aspectos afectan a las condiciones de seguridad y salud, tanto físicas como psíquicas; lo que exige tener en cuenta los factores organizativos, la carga mental, los factores de estrés, los métodos de trabajo y modelos de ejercicio de la autoridad y, en definitiva, todo aquello que pudiera incidir sobre la salud del trabajador. Como vemos, la prevención de riesgos laborales, tal y como se concibe en nuestra legislación, abarca todos los riesgos que puedan tener como origen el trabajo, lo que incluye, obviamente, los riesgos psicosociales.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo ³⁰ ha puesto de relieve la nueva dimensión y mayor exigencia, en cuanto a las obligaciones del empresario, que adquiere el deber de prevención tras la aparición de la LPRL. Esta Ley, en su artículo 14.2 establece que «en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo...». En el apartado 4 del artículo 15 se señala que «la efectividad de las medidas preventivas deberá prever (incluso) las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador». Finalmente el artículo 17.1 establece que «el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que debe realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores».

³⁰ STS 8-10-2001 (RJ 2002\1424).

Del juego de estos preceptos se deduce, como también concluye la doctrina científica, que el deber de protección del empresario es incondicionado y, prácticamente, ilimitado. Deben adoptarse las medidas de protección que sean necesarias, cualesquiera que ellas fueran ³¹.

Asimismo, de los textos señalados también se desprende claramente que, desde la óptica de la LPRL, lo que entendemos por acoso moral en el trabajo, en la medida en que causa un trastorno psicológico derivado de la prestación laboral, constituye un riesgo laboral, con todas las consecuencias que de ello acontecen en cuanto a las obligaciones del empresario.

El acoso moral o *mobbing* es un riesgo psicosocial emergente, de nueva generación, que está generando una serie de patologías cuya protección se busca como accidente de trabajo. El empresario, principal deudor de seguridad, debe responder articulando medidas preventivas, como si de cualquier otro riesgo laboral se tratase.

7. LA APARICIÓN DE NUEVOS RIESGOS PROFESIONALES: LOS RIESGOS PSICOSOCIALES. NUEVA IMPORTANCIA DE LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES

En el marco de una realidad absolutamente cambiante como la que pretende ordenar el Derecho del Trabajo, es muy frecuente la aparición de nuevos conceptos. En este sentido es común afirmar que «(...) las nuevas modalidades de trabajo, incluyendo las derivadas de la tecnología de la información, los cambios en la organización del trabajo y en la jornada laboral, mediante formas individualizadas orientadas hacia el rendimiento, han creado trastornos psicopatológicos en forma de estrés, depresión o ansiedad, por no hablar de los problemas planteados por la violencia en el trabajo o por el acoso (...)» ³². En este contexto en el que comienzan a ser frecuentes nociones tales como riesgos psicosociales, *mobbing* o acoso moral en el trabajo, es obligado reconsiderar el concepto tradicional de condiciones de trabajo porque, si bien hacen referencia a comportamientos o prácticas que ya existían, sólo en los últimos años han comenzado a merecer atención jurídica. Y ello porque es ahora cuando la sociedad toma conciencia de los problemas que respecto de la seguridad y salud de los trabajadores se derivan tales conductas.

La repentina importancia que se ha comenzado a prestar a «afecciones psicológicas» relacionadas con el trabajo y el surgimiento de la nueva dimensión psicosocial desde la cual las personas contemplan su situación laboral se corresponde con un enfoque, no sólo nuevo sino necesario, de las relaciones laborales en la búsqueda de un ajuste entre éstas y las nuevas exigencias de desarrollo económico y social. Y es que los riesgos psicosociales son propios de las sociedades post-industriales ³³, en el seno de las cuales la globalización económica y social, la terciarización de la economía unida a la descentralización

³¹ VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. y TUDELA CAMBRONERO, G. *Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Normativa de Desarrollo*. Madrid. Colex. (2002), págs. 103-105.

³² RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. «Nuevos enfoques de la prevención de los riesgos laborales». *Relaciones Laborales*. Tomo I. (2005), pág. 3 y ss. En idéntico sentido, DASSA, S. *Les nouveaux modes d'organisation du travail comme sources de problèmes de santé*. Droit Ouvrier. (2002), pág. 255 y ss.

³³ MOLINA NAVARRETE, C. «La tutela frente a la "violencia moral" en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnizaciones». *Aranzadi Social*. n.º 18 (2002), págs. 45-90.

o externalización de actividades, las nuevas tecnologías, la diversificación de la fuerza de trabajo y la temporalidad, entre otros, tienen y tendrán una incidencia decisiva en el contenido de las relaciones laborales y el modelo de organización del trabajo. Como acertadamente se ha apuntado, «(...) todos estos condicionantes productivos y organizativos actuarán en mayor o menor medida como estresores y tendrán, por tanto, una mayor o menor incidencia en la salud de los trabajadores dependiendo de si el nivel de apoyo social (apoyo de los superiores o compañeros de trabajo) y de recompensas (estima, estabilidad laboral, perspectiva de promoción profesional, etc.) que reciban los trabajadores es más o menos elevado (...)»³⁴. Es precisamente por ello por lo que se viene considerando el acoso moral como un efecto derivado de ciertas deficiencias en la organización del trabajo y sosteniéndose que «(...) una economía basada en el conocimiento y en la innovación sólo puede sustentarse en unas relaciones laborales de calidad, en las que prime la colaboración sobre el simple ejercicio del poder jerárquico, la transparencia sobre el corporativismo, la iniciativa sobre la inercia de los procesos (...)»³⁵.

Además, los denominados «riesgos psicosociales» representan uno de los problemas más graves de salud laboral en todos los países, desarrollados y menos desarrollados. Según datos oficiales³⁶, representan el segundo problema de salud laboral (después de los ergonómicos) en Europa. De ahí que se hayan convertido en el centro de atención de la última Estrategia Comunitaria de Seguridad y Salud para el periodo 2002-2006³⁷, que se ha marcado como objetivos no sólo reducir la estadística de accidentes y enfermedades profesionales, sino promover un verdadero «bienestar en el trabajo» que sea tanto físico como moral o social y que no se mida sólo por la ausencia de accidentes o de enfermedades profesionales. En esta línea, la citada estrategia, después de apuntar cómo «(...) las mutaciones en la organización del trabajo (obligación de resultado y mayor flexibilidad) tienen una profunda incidencia sobre la salud en el trabajo y más en general sobre el bienestar de los trabajadores (...)», confirma que «(...) se observa que ciertas enfermedades como el estrés, la depresión, la violencia, el acoso y la intimidad en el trabajo están aumentando fuertemente y representaban ya en 1999 un 18% de los problemas de salud relacionados con el trabajo (...)». Para cumplir ese objetivo, deberán emprenderse diversas medidas complementarias entre las que ocupa un lugar destacado la prevención de los riesgos psicosociales. En España, el intento de precisar este fenómeno ha dado lugar a varios documentos de trabajo e informes, entre los que destacan los Informes Cisneros³⁸ y Randstad³⁹ que, si bien proporcionan cifras en modo alguno coincidentes⁴⁰, sí que permiten constatar el desconocimiento del alcance del fenóme-

³⁴ SERRANO OLIVARES, R. *El acoso moral en el trabajo*. Madrid. Consejo Económico y Social. (2005), pág.109.

³⁵ CUBO MAYO, A. y PÉREZ-BUSTAMANTE MOURIER, J.P. «El derecho a la dignidad en el ámbito laboral. Acoso en el trabajo: moral y sexual (estudio jurídico, situación actual y perspectivas). La prevención de los riesgos psicosociales: medidas preventivas. El papel de la Inspección de Trabajo». *Relaciones laborales*. Vol. 22, n.º 8 (2006), págs. 113-140.

³⁶ Según las encuestas de la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo disponibles en el servidor <http://www.fr.eurofound.eu.int/working/surveys/index.htm>

³⁷ Comunicación de la Comisión, de 11 de marzo de 2002, relativa a la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el trabajo (2002-2006) [COM (2002) 118].

³⁸ *Informe Cisneros I y II: La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España*, Universidad de Alcalá de Henares, 2001-2002. Para más detalles, véase PIÑUEL ZABALA, I. e HIDALGO ALISTE, A.M. «La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing». *Psicothema*. Vol. 16, n.º 4. (2004), pág. 615 y ss.

³⁹ Informe Randstad: *Calidad del trabajo en la Europa de los quince: el acoso moral*. IEL. ESADE-RANDSTAD. (2003).

⁴⁰ Mientras que el Informe Cisneros revela que el 16% de la población asalariada estaría sufriendo acoso psicológico en el trabajo, el Informe Randstad sitúa la cifra en torno al 3% de la población ocupada.

no que pretenden medir como consecuencia, principalmente, de la dificultad existente a la hora de definir lo que es acoso moral en el trabajo y diferenciarlo de lo que no lo es.

Se observa que ciertas enfermedades como el estrés, la depresión, la violencia, el acoso y la intimidación en el trabajo están aumentando fuertemente.

8. PROTECCIÓN FRENTE AL *MOBBING* EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA

Las encuestas sobre condiciones de trabajo realizadas en el ámbito de la UE revelan que el estrés⁴¹ relacionado con el trabajo, en sus múltiples variantes, afecta a uno de cada tres trabajadores, cifras que son extrapolables a la realidad sociolaboral española, como pone de manifiesto el resultado de las distintas encuestas sobre condiciones de trabajo realizadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)⁴².

⁴¹ ROMERO RÓDENAS, M.J. *Protección frente al acoso moral en el trabajo*. Albacete. Bomarzo. (2005), págs. 43-63. Sobre la importancia del mismo, *vid.* ROMERO RÓDENAS M.J. «El estrés laboral como factor desencadenante de los riesgos psicosociales. Su posible protección en el ámbito de la empresa: especial referencia al Acuerdo Europeo sobre el estrés laboral». *Justicia Laboral*. (2005).

⁴² V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. (2003). El indicador «acoso psicológico» hace referencia a la exposición de los trabajadores a distintos tipos de conductas vejatorias (dificultar la comunicación, desacreditar profesional o personalmente o sufrir amenazas) con una frecuencia suficiente para descartar que se trate de conductas puntuales y analizando, por tanto, la exposición a situaciones de hostigamiento reiterado. El porcentaje total de trabajadores que refieren tal tipo de acoso asciende al 1,3%. Las mujeres refieren una mayor exposición a estas conductas que los hombres (1,5% y 1,2%, respectivamente). Los trabajadores de 45 o más años son los que en menor medida están expuestos a situaciones de acoso (lo está el 1% de los mismos); la mayor exposición se observa en los trabajadores menores de 45 años, siendo igual la exposición en las franjas de 25 a 44 años y en la de menores de 25 años (1,5%). Se observa una cierta relación entre la exposición a acoso psicológico y el tamaño de plantilla de la empresa, de forma que cuanto mayor es la plantilla de la empresa mayor es el porcentaje de expuestos. En las empresas de 500 o más trabajadores se triplica el porcentaje de expuestos respecto al de empresas de menos de 10 trabajadores (2,3% y 0,8%, respectivamente); en las empresas de entre 10 y 49 trabajadores las víctimas de acoso suponen el 1,5% y este porcentaje es un poco mayor en las empresas de entre 50 y 499 trabajadores (1,7%). Por sectores de actividad, industria y servicios presentan el mayor porcentaje de acosados: está afectado el 1,4% de los trabajadores de cada sector. Los sectores agrario y construcción presentan un porcentaje del 1% y el 0,9%, respectivamente. Atendiendo a las ramas de actividad, los porcentajes más altos se observan en Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales (2,6%), otras actividades sociales y personales (2,4%), metal (1,8%) y transporte y comunicaciones (1,6%); por su parte, la rama de actividad con menor porcentaje de acosados es química (0,1%).

VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2007). El indicador «acoso psicológico» hace referencia a la exposición de los trabajadores a distintos tipos de conductas vejatorias (dificultar la comunicación, desacreditación profesional o personal o amenazas) con una frecuencia suficiente para descartar que se trate de conductas puntuales, recogiendo por tanto la exposición a situaciones de hostigamiento reiterado. El porcentaje total de trabajadores que refieren tal tipo de acoso asciende al 2,6%. Las mujeres refieren una mayor exposición a estas conductas (3,7% de las mujeres frente al 2% de los hombres). Los trabajadores de 45 o más años son los que en menor medida están expuestos a situaciones de acoso (lo está el 2,22% de los mismos). La mayor exposición se encuentra en los trabajadores de entre 25 y 44 años (2,76%). Se observa una cierta relación entre la exposición a acoso psicológico y el tamaño del centro de forma que cuanto mayor es el tamaño del centro, mayor es el porcentaje de expuestos. En los centros de 500 o más trabajadores casi se triplica el porcentaje de expuestos respecto al de centros de menos de 10 trabajadores (1,5%). En los centros de entre 10 y 49 trabajadores las víctimas de acoso suponen el 2,1%. Los centros con un tamaño de entre 50 y 499 trabajadores refieren una exposición del 2,1% de trabajadores. Por sectores, la exposición a conductas de acoso es casi inexistente en el sector de la construcción (0,2%). Son los trabajadores del sector servicios los que más expuestos de encuentran (3,1%). Algo inferior es el porcentaje de expuestos en el sector Industria (1,9%). Según rama de actividad, en el sector industria, las ramas de metal y otras industrias manufactureras son en las que más trabajadores refieren haber estado expuesto a conductas de acoso (2,3% y 2,1%, respectivamente). En el sector servicios, las mayores exposiciones se presentan en las ramas de servicios sociales y administración y banca (3,8% y 3,6% respectivamente).

Esta situación supone altos costos humanos, sociales y económicos. Desde la perspectiva de la salud laboral se estima que el 16% de las enfermedades cardiovasculares de los hombres y el 22% de las de las mujeres se deben al estrés relacionado con el trabajo y en las demás enfermedades asociadas al estrés se incluyen los trastornos musculoesqueléticos y problemas de salud mental⁴³. Derivado de lo anterior, los costos sanitarios, los correspondientes al abono de prestaciones por incapacidad permanente, a cuya situación puede abocar el acoso moral, suponen un coste social elevadísimo que recae mayoritariamente sobre las arcas de la Seguridad Social. También para la empresa el gasto es muy elevado, desde el momento en que ha de asumir la repercusión en el absentismo laboral, la baja productividad, los costos de cotización del trabajador en situación de incapacidad temporal, etc.

El *mobbing* puede considerarse⁴⁴ como una forma característica de estrés laboral, que presenta la particularidad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el trabajo, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa entre los distintos individuos.

El ámbito de aplicación considerado en la evaluación de los riesgos laborales será preventivo sobre las condiciones de trabajo, entendiendo por condición de trabajo cualquier característica que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.

El objetivo principal de la intervención psicosocial preventiva será la reducción de la morbilidad laboral de la empresa y el mantenimiento de un nivel de salud adecuado.

La prevención primaria debe abordar la evaluación y control de los riesgos desde las causas, actuará sobre el contenido de la organización y el entorno de trabajo. Hemos de empezar por la evaluación de riesgos, con lo que todas nuestras intervenciones se deben basar en la identificación de los factores psicosociales que son fuente potencial de riesgos, de los colectivos especialmente sensibles afectados por éstos y de las medidas que ya haya adoptado la empresa.

Otro aspecto fundamental en la prevención primaria es el cambio de mentalidad y la sensibilización de las empresas, los representantes sociales y la sociedad en general respecto a la protección de la salud en el trabajo. Para ello es necesario potenciar la existencia de redes de apoyo psicosocial.

La prevención secundaria y terciaria consiste básicamente en el diagnóstico y tratamiento asistencial, readaptación y rehabilitación médica y psicológica. Deberá intervenir sobre el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento de las personas, correspondiendo a las áreas de vigilancia de la salud y asistencia.

Finalmente, sólo añadir que no es posible aportar recetas mágicas. Siempre hay que considerar las características de la organización y de las personas que la forman. Y cómo inciden en ello el

⁴³ SEBASTIÁN GARCÍA, O. Ponencia presentada en la Jornada Técnica de Actualización de «los riesgos psicosociales y su prevención: *mobbing*, estrés y otros problemas». Madrid. (2002). www.mtas/insht/research/posebastian.htm

⁴⁴ MARTÍNEZ GAMARRA, M. «Riesgos psicosociales en el Trabajo». *Libre pensamiento*. N.º 53. (2007), págs. 40-51.

resto de variables medioambientales y socioculturales, siempre cuantificando el riesgo en función de la intensidad y la frecuencia con que se producen o están presentes estos factores psicosociales.

9. LA INTERRELACIÓN ENTRE LAS DOS VISIONES JURÍDICAS

Ambas visiones jurídicas⁴⁵, la tradicional de los ordenamientos constitucional, penal, laboral y administrativo, y la más moderna de la seguridad y salud en el trabajo y, dentro de ella, de los riesgos psicosociales, se van a yuxtaponer o incluso contraponer, todo ello como resultado de la todavía escasa reflexión existente sobre la relación entre las mismas y los frecuentes vacíos y contradicciones que aún se producen como consecuencia de todo ello.

Las dos visiones no tienen, en principio, que ser contrapuestas, sino complementarias. De la misma manera que las políticas de represión penal de fenómenos como la violencia doméstica han de venir acompañadas de medidas de prevención de estos actos y de protección y rehabilitación de las víctimas, las políticas de represión de la violencia física y psicológica en el trabajo han de encontrar en la legislación de seguridad y salud el mismo complemento de prevención y protección.

En principio, el esquema clásico de los ordenamientos tradicionales es la existencia previa de un derecho que, cuando hay una conducta que lo vulnera, el ordenamiento despliega unos efectos de represión de tal conducta y de reposición del derecho y reparación del daño para la víctima.

En el supuesto de la aplicación de la legislación de seguridad y salud respecto a los riesgos psicosociales, se parte de la idea de examinar de modo objetivo cuáles son los factores de la organización y ordenación del trabajo que originan un riesgo para la salud, con el fin de prevenir su producción y del análisis de las medidas que protejan y rehabiliten a las personas dañadas.

El campo jurídico de los llamados riesgos psicosociales es, por tanto, muy amplio, incide sobre muchas materias y confluyen en él, por esta razón, muy diversas disciplinas jurídicas. Su alcance todavía no se encuentra bien delimitado y es preciso recurrir tanto a su estudio teórico como a su conocimiento práctico para llegar a conclusiones certeras que orienten claramente al legislador y los demás poderes públicos en su respectiva labor.

Acredita bien la importancia que tiene la investigación sobre estos riesgos el hecho de que la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo llevara a cabo, en el año 2000, una encuesta entre todos los países de la UE sobre necesidades de investigación y análisis técnico, dando como resultado que los riesgos o factores de riesgo psicosocial fueran considerados los más prioritarios⁴⁶.

⁴⁵ VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M. *Violencia física y estrés en el trabajo*. Barcelona. Gestión 2000. (2005), págs. 69-79.

⁴⁶ AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. *Research on Future Occupational Safety and Health Research Needs and Priorities in the Member States of the European Union*. Bilbao. (2000).

10. EL PAPEL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

10.1. Funciones de la Inspección de Trabajo en el ámbito de los riesgos psicosociales.

Se esté o no de acuerdo con su criterio, lo cierto es que la Inspección, bien desde una dimensión laboral estricta o bien desde una dimensión más amplia, en la que se comprenden aspectos relacionados con la prevención de riesgos, tiene una importante función en la tutela de derechos vulnerados o que puedan vulnerarse por el acoso moral en la medida en que su fin fundamental es la vigilancia y control del cumplimiento de las normas laborales, incluidas las preventivas. Esta finalidad viene recogida, además de en su propia normativa, en el artículo 40 de la LPRL que establece, a su vez, que los trabajadores y sus representantes podrán recurrir a la ITSS si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. Así, el trabajador y sus representantes pueden dirigirse ante esta Inspección de Trabajo denunciando alguna anomalía en la práctica preventiva que pudiera desencadenar o llevar a más una situación de acoso, o la falta de adopción de medidas frente a los acosos, denuncia a la que también hace referencia el artículo 13 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, de Ordenación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y que podrá tramitarse, como se ha señalado, como una cuestión estrictamente laboral o como una cuestión de prevención de riesgos.

Las funciones que el artículo 9.1 de la Ley 31/1995 encomienda a la ITSS para el cumplimiento de su misión de vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, son las siguientes ⁴⁷:

- a) «Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no tuvieran la calificación directa de la normativa laboral, proponiendo a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente, cuando comprobase una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el Capítulo VII de la Ley». Configura una función sancionadora, siendo la Inspección de Trabajo el órgano administrativo encargado de iniciar y proponer la sanción administrativa a la infracción normativa que se haya constatado.
- b) «Asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada». Asesoramiento técnico y jurídico a las partes de la relación laboral sobre los derechos y deberes que les incumben en el seno de esa relación, y las formas de hacerlo eficaces.
- c) «Elaborar los informes solicitados por los Juzgados de los Social en las demandas deducidas ante los mismos en los procedimientos de accidente de trabajo y enfermedades profesio-

⁴⁷ BARBERO MARCOS, J. y MATEOS BEATO, A. *Aspectos prácticos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. Valladolid. Lex Nova. (1997), págs. 101-102.

sionales». Suministran información técnica al juez sobre las circunstancias en que se producen los accidentes laborales y las enfermedades profesionales.

- d) «Informar a la autoridad laboral sobre los accidentes de trabajo mortales, muy graves o graves, y sobre aquellos otros en que, por sus características o por los sujetos afectados, se considere necesario dicho informe, así como sobre las enfermedades profesionales en las que concurran dichas calificaciones y, en general, en los supuestos en que aquélla lo solicite respecto del cumplimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales».
- e) «Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención establecidos en la presente ley».
- f) Ordenar la paralización inmediata de trabajo cuando, a juicio del inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

Los caracteres y atribuciones de la Inspección de Trabajo, en el ejercicio de estas funciones son, básicamente, los siguientes:

- La Inspección de Trabajo tiene el carácter de autoridad pública y goza de plena independencia en el ejercicio de sus funciones (art. 17.3 Ley 39/1962).
- Están autorizados para entrar libremente, y sin previa notificación, en cualquier momento, a todo establecimiento sujeto a inspección (art. 13 Ley 39/1962). El artículo 40.2 de la LPRL establece que «en las visitas a los centros de trabajo para la comprobación de cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, el inspector de Trabajo y Seguridad Social comunicará su presencia al empresario o a su representante o a la persona inspeccionada, al Comité de Seguridad y Salud, al delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores, a fin de que puedan acompañarle durante el desarrollo de su visita y formularse las observaciones que estimen oportunas, a menos que considere que dichas comunicaciones pueden perjudicar el éxito de sus funciones».
- La Inspección de Trabajo puede proceder a cualquier prueba, investigación o examen que considere necesario, y en particular:
 - Interrogar, solo o ante testigos, al empresario o al personal de la empresa;
 - Exigir presentación de libros, documentos o justificantes relacionados con la prevención de riesgos laborales;
 - Realizar mediciones y tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el centro de trabajo, como asimismo obtener fotografías y levantar croquis y planos, bien directamente o por persona por él designada y a su presencia, previa notificación al empresario.
- El inspector de Trabajo puede recabar la colaboración que precise de otros Ministerios, instituciones y entidades de derecho público, así como de las autoridades, funcionarios públi-

cos y agentes de la autoridad, y, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 8 c) y 9.2 de la LPRL, la colaboración y apoyo técnico del INSHT y de los peritos y técnicos de la Administración autonómica, en sus respectivos ámbitos de competencia.

- La ITSS debe consultar con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas antes de elaborar planes de actuación en materia de prevención de riesgos laborales, e informar del resultado de los mismos. Igualmente, del resultado de las actuaciones concretas relativas a la prevención de riesgos laborales, debe el inspector informar al delegado de prevención de la empresa y al empresario.

La actuación de la ITSS puede efectuarse bien mediante visita girada al centro de trabajo o empresa, bien mediante comprobación administrativa. Normalmente, las actuaciones que se realizan en el ámbito de la prevención de riesgos laborales suelen implicar la visita o visitas al centro de trabajo; pero ello no obsta para que determinadas comprobaciones formales o documentales puedan practicarse sin necesidad de acudir al centro de trabajo.

Este riesgo para la salud en que se concreta todo proceso de acoso moral puede, y con extrema frecuencia lo hace, convertirse en un daño efectivo. El papel de la Inspección de Trabajo en este supuesto puede ser el de asesorar al órgano administrativo competente para dictar resoluciones sobre la determinación de la contingencia como profesional o común que en este caso es el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), o más en concreto, el denominado «Equipo de Valoración de Incapacidades» (EVI).

Los profesionales de la medicina con los que se cuenta a la hora de dictar estas resoluciones pueden dictaminar acertadamente sobre los efectos de las enfermedades que el trabajador padece, pero no sobre las causas que han podido dar lugar a las mismas, de ahí que resulte lógico y razonable que se requiera de la Inspección de Trabajo un informe sobre este aspecto ante los casos de acoso moral.

10.2. La actuación inspectora: relevancia de la intervención de la Inspección de Trabajo.

En los últimos tiempos, a raíz del aumento de denuncias ante la Inspección de Trabajo con motivo de los fenómenos de acoso se han empezado a producir actuaciones inspectoras de diversa índole ⁴⁸. Concretamente se han extendido actas por atentados contra la dignidad de los trabajadores en aquellos supuestos en los que se consideró que las actuaciones de empresarios (o personas con poder de dirección delegado) se extralimitaron de manera abusiva en el ejercicio del poder de dirección, lesionando la dignidad de los trabajadores. A continuación, ilustramos un ejemplo:

«Sr. inspector de Trabajo, el gerente de la empresa lleva años degradándose totalmente; antes yo hacía como de director, llevaba todo el peso de la dirección de la oficina y, a raíz de la vuelta del

⁴⁸ CUBO MAYO, A. y PÉREZ-BUSTAMANTE MOURIER, J.P. «El derecho a la dignidad en el ámbito laboral. Acoso en el trabajo: moral y sexual (estudio jurídico, situación actual y perspectivas). La prevención de los riesgos psicosociales: medidas preventivas. El papel de la Inspección de Trabajo». *Relaciones laborales*. Vol. 22, n.º 8. (2006), págs. 137-138.

gerente, en el día a día de la empresa, me ha ido arrinconando, dándome primero un despacho enano y luego no entregándome trabajo a realizar, hasta que finalmente me ha enviado a la calle a contar casas, de modo que tenía que estar andando todo el día y ello me ha producido lesiones en los pies».

La posible solución de que el trabajador ofendido saliera de la empresa no se planteaba, ya que la indemnización en caso de despido sería muy alta por la antigüedad del trabajador y el alto salario que éste seguía percibiendo, a pesar de que sus funciones ya eran prácticamente inexistentes. Lo llamativo del caso es que el trabajador llevaba varios años padeciendo las actuaciones del empresario y cuando llegó a Inspección estaba realmente afectado desde el punto de vista psicológico.

En este supuesto, tras la investigación correspondiente se concluyó que el gerente de la empresa había cometido actos atentatorios contra la dignidad del trabajador y se extendió acta de infracción, siguiendo el criterio establecido por la Dirección General de la Inspección de Trabajo (DGIT) en sus instrucciones correspondientes.

No obstante, en sintonía con todo lo expuesto en el presente artículo, consideramos que no estamos ante un problema únicamente de Derecho laboral. El problema es más grave, ya que se trata de hacer frente a importantes riesgos psicosociales y entendemos que la actuación de la Inspección de Trabajo puede ir mucho más allá. A ello nos lleva también la observación de la situación psicológica muy degradada que padecen las personas que efectivamente están siendo objeto de acoso.

Desde el punto de vista preventivo entendemos que la empresa está obligada a evaluar y hacer frente a los riesgos psicosociales con el fin de evitar conductas atentatorias contra la dignidad de las personas en el marco de la relación laboral. En este sentido consideramos que es posible fiscalizar la falta de evaluación de riesgos psicosociales y de medidas preventivas. También la falta de investigación de los daños para la salud, cuando así se determinen clínicamente y tengan relación con el trabajo, puede suponer actuaciones administrativas y en virtud de ello ya se ha extendido alguna infracción a empresas por la falta o la insuficiencia de la investigación del daño a que obliga el artículo 16.3 de la LPRL.

Consideramos que la línea a seguir debe ser fundamentalmente preventiva y por ello se está procediendo a requerir a las empresas la instauración de un código de conducta, siguiendo los esquemas que postula la Comunidad Europea, tanto para el caso de acoso sexual como en otros supuestos de acoso.

Finalmente, éste es el camino de actuación que proponemos en el caso de entrada de una denuncia por acoso en la Inspección de Trabajo:

- Aclaración de la denuncia: entrevistando al denunciante y buscando hechos objetivos y no consideraciones personales.
- Visita al centro de trabajo: una «visita suave». Preguntando fundamentalmente acerca de la estructura organizativa de la empresa para ver su posible «toxicidad» y tratando el problema que se denuncia de manera progresiva para evitar desconfianzas. En el caso del empresario

o presunto acosador, se debe de tratar más de un diálogo sobre cómo funciona la empresa que de un interrogatorio en relación con el denunciante, ya que la propia conversación irá llevando al problema concreto.

- Interrogatorio a posibles testigos que ya no están en la empresa: muy útil, ya que tienen menos miedo a hablar, pues no existe, en principio, el miedo a las represalias empresariales.
- Análisis de las pruebas: testimonios, documentos (muy importante hacer hincapié en que se presenten pruebas escritas), posibles informes médicos o psicológicos y demás aspectos que se consideren oportunos.
- Si el acoso está probado, se ha de intentar buscar con la empresa una solución para restaurar la dignidad del trabajador, si ello es posible y, en todo caso, se han de tomar medidas para que no vuelva a suceder en el futuro. Aquí es muy importante la participación de los representantes de los trabajadores, ya que han de colaborar en la instauración de la política de prevención de riesgos laborales en la empresa.
- En todo caso, si se considera oportuno, se extenderán las correspondientes actas de infracción por incumplimiento tanto de la normativa laboral como de prevención de riesgos laborales.

A la hora de la fiscalización se pueden utilizar los siguientes tipos:

- Artículo 8.11 de la LISOS: actos contrarios a la dignidad y la intimidación de los trabajadores.
- Artículo 8.13: acoso sexual, dentro del ámbito al que alcanzan las facultades de dirección del empresario.
- Artículo 12.1: falta de evaluación de riesgos psicosociales.
- Artículo 12.3: falta de investigación de daños para la salud de los trabajadores.
- Artículo 12.6: falta de planificación preventiva.
- Artículo 13.4: adscripción de trabajadores a un puesto de trabajo incompatible con su estado psicofísico.

Acerca del procedimiento a seguir ante la Inspección de Trabajo, hay que precisar ⁴⁹ las líneas esenciales y las pautas a seguir por el denunciante del acoso moral ⁵⁰.

Debe advertirse, con carácter previo, que la actuación de la Inspección de Trabajo que se proyecta exclusivamente sobre el personal laboral y sólo en materia de prevención de riesgos laborales o de liquidación de cuotas de la Seguridad Social podrá actuar en el ámbito de los funcionarios o

⁴⁹ GARCÍA CALLEJO, J.M. *Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidad del trabajador*. Madrid. Unión General de Trabajadores. Federación de Servicios Públicos. (2003), págs. 139-156.

⁵⁰ Para un mayor desarrollo de este apartado puede consultarse el libro de VELÁZQUEZ GONZÁLEZ, I. (Coordinador) y VV.AA. *La Inspección de Trabajo y Seguridad Social*. (Cizur Menor) Navarra. Aranzadi. (1999).

personal estatutario. Asimismo, habrán de tenerse en cuenta las limitaciones previstas en relación con la actuación de la Inspección en determinados ámbitos, aunque en ellos exista personal laboral, como los establecimientos militares, ya que la normativa sectorial contempla órganos de inspección específicos en estos ámbitos.

La actividad previa de comprobación podrá iniciarse, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 42/1997, por orden superior de autoridad competente, por orden de servicio de las Jefaturas de la Inspección Provincial, de sus unidades especializadas, o del inspector encargado del equipo, en aplicación de los planes, programas y directrices sobre actuación de la Inspección; por petición de cualquier órgano jurisdiccional cuando determine su objeto, amplitud y finalidad; por petición concreta de los organismos de la Seguridad Social; a solicitud de otra Administración Pública; por propia iniciativa del inspector de Trabajo y Seguridad Social, según lo determinado en las disposiciones vigentes; y por denuncia de hechos presuntamente constitutivos de infracción en el orden social.

De los modos de iniciarse el expediente anteriormente citado, el que normalmente se empleará en un caso de acoso moral será la denuncia, que partirá del propio interesado o de alguna institución como el sindicato o los delegados de prevención. No parece que las demás formas de iniciarse el expediente sean de probable utilización en este tipo de casos, dada su naturaleza y la dificultad que normalmente existe para detectar el problema si no es a instancia del propio interesado o de personas o entidades próximas dispuestas a defenderle.

10.3. Las posibilidades de actuación de la Inspección de Trabajo frente al acoso moral o *mobbing*.

10.3.1. Las actuaciones de la Inspección de Trabajo: un cuadro general.

Las situaciones de *mobbing* tienen la particularidad de que por sí mismas pueden activar todos los mecanismos de actuación típicos de la ITSS previstos en su Ley Ordenadora 42/1997, de 14 de noviembre⁵¹.

En primer lugar, la función de control del cumplimiento de la legislación social, cuyo resultado último puede ser el requerimiento, la advertencia o el inicio de un procedimiento sancionador frente al empresario. En segundo lugar, la función de mediación, conciliación y arbitraje en los conflictos laborales. Y, por último, el papel de informador a las Administraciones Públicas competentes sobre las materias relativas a la ejecución de la legislación social.

También contamos, dado el carácter generalista de nuestro modelo de inspección, con la posibilidad de que se actúe en diferentes terrenos, que son además complementarios. Por un lado, en el

⁵¹ GOBIERNO VASCO. *El acoso moral –mobbing– en los lugares de trabajo: comprender para intervenir*. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco. (2004), págs. 37-81.

campo de control de la legislación sobre relaciones laborales, puesto que hay unanimidad en subsumir este tipo de conductas dentro del derecho de los trabajadores a la consideración debida a su dignidad previsto en el artículo 4.2 e) del ET. Por otro, en el campo de la prevención de riesgos laborales, puesto que la doctrina científica en esta materia, de la que surge además el concepto de *mobbing*, sitúa claramente esta situación dentro de los llamados factores de riesgo psicosocial en el trabajo y quedaría por tanto subsumida dentro de los conceptos de riesgo y daño laboral previsto en la LPRL y de la planificación de medidas tendentes a evitar o reducir el riesgo que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y las influencias de los factores ambientales en el trabajo, tal y como dice textualmente su artículo 15.1 g).

Por último, el *mobbing* también se puede abordar dentro del campo de la Seguridad Social, puesto que las lesiones psíquicas a las que puede dar lugar podrían ser declaradas como accidentes de trabajo conforme a una incipiente jurisprudencia de nuestros tribunales.

Vamos a tratar de abordar de forma sistemática todas las posibilidades de actuación de la Inspección de Trabajo ante una situación de *mobbing* o acoso moral.

a) La admisión de la denuncia ante la Inspección de Trabajo.

El escrito de denuncia deberá contener ⁵², además de los datos de identificación personal del denunciante y su firma, los hechos presuntamente constitutivos de infracción, fecha y lugar de su acaecimiento, identificación de los presuntamente responsables y demás circunstancias relevantes.

No se tramitarán las denuncias anónimas, las que se refieran a materias cuya vigilancia no corresponde a la Inspección, las que manifiestamente carezcan de fundamento o resulten ininteligibles ni las que coincidan con asuntos que conozca un órgano jurisdiccional. Conviene prestar especial atención a esta última parte, porque la denuncia ha de ser siempre previa a la acción judicial, o de lo contrario el inspector no iniciará actuaciones por estar pendientes del conocimiento del órgano jurisdiccional. Esta actuación de la Inspección puede servir de base para la posterior interposición de una acción judicial, a partir de los hechos que han quedado acreditados en el acta administrativa, cuyo valor probatorio será determinante ante la jurisdicción. Así, por ejemplo, cabe pensar en la actuación de la Inspección e imposición de sanción por determinados hechos y la posterior interposición de demanda de tutela ante la jurisdicción social, perfectamente compatible con aquella actuación administrativa, dado que el fundamento de la sanción administrativa y la condena del orden social son distintos, por lo que no concurrirá el principio de non bis in ídem.

Distinta es la cuestión penal, ya que el proceso penal no sólo detendrá la actuación administrativa (art. 5 RD 928/1998), sino que, en caso de dictarse resolución condenatoria, no podrá imponerse sanción penal cuando exista identidad en los sujetos, hechos y fundamentos. No así cuando

⁵² CUBO MAYO, A. y PÉREZ-BUSTAMANTE MOURIER, J.P. «El derecho a la dignidad en el ámbito laboral. Acoso en el trabajo: moral y sexual (estudio jurídico, situación actual y perspectivas). La prevención de los riesgos psicosociales: medidas preventivas. El papel de la Inspección de Trabajo». *Relaciones laborales*. Vol. 22, n.º 8 (2006), págs. 113-140.

esté ausente dicha identidad, especialmente en cuanto al requisito de igualdad de fundamento, o cuando se proceda al archivo de las actuaciones o la sentencia sea absolutoria, ya que en todos estos casos es posible que, aun no existiendo delito o falta, sí haya infracción administrativa.

En relación con el juego del mencionado principio *non bis in ídem*, sí interesa destacar que difícilmente existirá la triple identidad que dicho principio requiere⁵³ en las conductas de acoso moral, puesto que no concurrirá la identidad de fundamento entre las respuestas penales, administrativas y judiciales del orden social; y normalmente será compatible la sanción de las conductas concretas y aisladas en las que el acoso moral se expresa, con el castigo y corrección de la conducta compleja, integrada por varias de aquellas actuaciones, en que consiste el acoso moral en el trabajo. En este sentido debe recordarse la sustantividad propia como acto complejo o conducta global que adquiere el conjunto de acciones aisladas en las que el acoso se manifiesta; de tal forma que cabe distinguir, como conductas independientes, cada uno de los hechos aislados que incluso pudieran parecer anodinos, por una parte, y el comportamiento global por otra, siendo esta última conducta sancionable con autonomía propia y al margen de la sanción que pudiera corresponder por aquellos actos aislados.

El denunciante no tendrá la consideración de interesado en esta fase de actividad inspectora previa, sin perjuicio de que, en su caso, tenga tal condición en los términos del artículo 31 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (Ley 30/1992), una vez se inicie el expediente sancionador. En todo caso, el denunciante tiene derecho a que se le informe por escrito del resultado de la Inspección.

Un aspecto importante que siempre se ha de considerar en las denuncias de los ciudadanos ante la Inspección es la incompatibilidad de plantear éstas de forma posterior o simultánea al inicio de acciones judiciales. De conformidad con lo que establece el artículo 13.2 de la Ley 42/1997, no pueden tramitarse las denuncias que coincidan con asuntos de los que está conociendo un órgano jurisdiccional.

Este precepto no implica en puridad una incompatibilidad entre la actuación inspectora y la que corresponde a los órganos jurisdiccionales, sino sólo entre la denuncia ante la Inspección y la demanda judicial por los mismos hechos.

El objeto de la demanda judicial y de la denuncia ante la Inspección de Trabajo es en todo caso diferente. La demanda ante la jurisdicción social suele tener como objeto una reparación del daño

⁵³ Véanse SSTS de 24 de octubre de 2001 (RJ 2001/9908), 10 de mayo de 1996 (RJ 1996/4116), entre otras, que a su vez se remiten a la doctrina del Tribunal Constitucional en los siguientes términos (STS 24-10-2001): es doctrina constitucional que el principio general del derecho conocido por *non bis in ídem* supone, en una de sus más conocidas manifestaciones, que no recaiga duplicidad de sanciones –administrativas y penales, en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento, sin existencia de una relación de supremacía especial de la Administración –relación de funcionario, entre ellas–, que justificase el ejercicio del *ius puniendi* por los tribunales y a su vez de la potestad sancionadora de la Administración [STC 2/1981, de 30 de enero (RTC 1981\2), F. 4]. Ahora bien, la existencia de la relación de sujeción especial tampoco basta por sí misma para justificar la dualidad de sanciones. Para que esta dualidad sea constitucionalmente admisible es necesario, además, que la normativa que la impone pueda justificarse porque contempla los mismos hechos desde la perspectiva de un interés jurídicamente protegido que no es el mismo que aquel que la primera sanción intenta salvaguardar [cfr. STC 234/1991, 10 de diciembre (RTC 1991\234), F. 2].

causado, la extinción de la relación contractual laboral o la reintegración a la situación anterior a la lesión causada. La demanda ante la jurisdicción contencioso-administrativa tiene como fin la reparación de un daño causado por una o a una o un servidor público o la reposición de éste en sus derechos como funcionario. La demanda penal tiene como finalidad la de infligir una pena a la persona responsable de haber cometido una conducta tipificada como falta o delito.

La finalidad de la acción inspectora es fundamentalmente la restauración del orden jurídico perturbado, valiéndose para ello de diversos instrumentos como el requerimiento o la sanción administrativa en función de cada circunstancia. La función de la Inspección de Trabajo no coincide exactamente con la atribuida a un orden jurisdiccional sino que concurre, de un modo u otro, con todos ellos.

De esta forma, las actas de Inspección de Trabajo, que de forma ordinaria son revisadas por la jurisdicción contencioso-administrativa, han de pasar por el procedimiento de oficio ante la jurisdicción social en los supuestos previstos en los artículos 148 y 149 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) (entre los que se encuentra el art. 8.11 LISOS), y cuando las mismas versen sobre los mismos hechos que un procedimiento penal de cualquier índole se habrán de paralizar las acciones del procedimiento administrativo sancionador (art. 3 LISOS).

Pero la razón de ser de este precepto de la LOI no es a nuestro juicio tanto la de evitar la concurrencia de la Inspección con los órganos jurisdiccionales cuanto de evitar que la Inspección sea utilizada como una herramienta para la obtención de pruebas ante un proceso judicial violentando las normas propias de éste, y en particular el principio de inmediación en la prueba. En todo caso, nada impide que una vez finalizado el proceso judicial y obtenida una resolución judicial en firme se pueda iniciar por la Inspección un procedimiento sancionador basado en los hechos declarados probados en tal proceso.

b) La investigación y constatación de los hechos.

El inspector de Trabajo para constatar los hechos se vale en primer lugar de lo que puede observar de forma personal y directa en su visita a los lugares de trabajo. Allí, si bien no se puede por lo general tener constancia del trato personal dado al trabajador afectado, sí puede comprobar algunos hechos que bien relacionados y contextualizados pueden dar lugar a la constitución de la llamada prueba indiciaria.

En segundo término, la investigación puede desarrollarse mediante entrevistas a personas que hayan sido testigos de los hechos, que pueden ser realizadas en la visita al lugar de trabajo o bien en las oficinas de la Inspección, si bien en este último caso la obligación de comparecer solamente afecta al empresario o su representante conforme al artículo 5.3.2 de la Ley 42/1997. Los testimonios han de ser en cualquier caso debidamente contrastados entre las personas afectadas y las interesadas.

Y por último, el inspector puede valerse de pruebas documentales, como los hechos probados en sentencias judiciales, registros y archivos de la actividad laboral de los trabajadores o en cualquier otro tipo de documentos que puedan servir para esclarecer debidamente los hechos.

Del análisis de los hechos que constate el inspector podrá éste valorar cuál es el tipo de situación ante la que nos encontramos y en concreto si estamos ante una situación de acoso moral o *mobbing* o si existen otras circunstancias y factores que hagan aconsejable otra calificación distinta de dicha situación.

c) Mediación y arbitraje del inspector de Trabajo.

La actividad de mediación y arbitraje en los conflictos laborales de la Inspección de Trabajo, prevista como tal en el artículo 3 de la ley ordenadora, puede de hecho adquirir una singular importancia en los supuestos de acoso moral cuando las dos partes del conflicto desean encontrar una salida al mismo. La experiencia demuestra que cuando más lejana sea la intervención de la Inspección al momento en que se inició el acoso moral o simplemente el conflicto entre las dos partes, más difícil será también encontrar una solución que no suponga la marcha o el traslado de alguna de las personas afectadas, generalmente la considerada en una posición más débil de cara al futuro de las relaciones sociales en la empresa.

En cualquier caso, para la actividad mediadora se ha de contar con la aceptación de las dos partes afectadas, tal y como dispone la ley en vigor. Pese a la problemática que genera el recurso a las vías de mediación en las situaciones de acoso, la práctica inspectora parece confirmar, a juzgar por los resultados que se ofrecen en la parte dedicada al análisis estadístico, la importancia que esta vía tiene para «solucionar» situaciones de este tipo, al menos en fases embrionarias o situaciones anómalas que, sin ser propiamente *mobbing*, generen conflictividad en el seno de la organización de trabajo.

d) Las actuaciones de requerimiento o advertencia.

Las actuaciones de requerimiento o advertencia son alternativas a la actividad sancionadora en el campo del control de la legalidad de las relaciones laborales y en cambio son compatibles con aquella en el campo del control de la legalidad de la prevención de riesgos laborales, con la única excepción del procedimiento especial de control en las Administraciones Públicas. Es el propio inspector el que en virtud de las circunstancias que en cada caso concurren determina la idoneidad de requerir o advertir en vez de iniciar el procedimiento sancionador administrativo en el orden social.

Cuando el inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe infracción de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, requerirá al empresario para la subsanación de las deficiencias observadas, mediante escrito o en la diligencia en el Libro de Visitas. Su incumplimiento, persistiendo los hechos infractores, dará lugar a la práctica de la correspondiente acta de infracción por tales hechos, si no la hubiere practicado inicialmente.

El contenido de estas acciones debe ir orientado básicamente a la adopción de medidas de prevención y protección. En concreto, el requerimiento debe ir fundamentalmente dirigido al inicio de

la evaluación de riesgos psicosociales por el empresario como elemento adecuado para hallar las causas del problema y las soluciones que pueden plantearse al mismo, iniciándose así, de hecho, una nueva actividad mediadora en el conflicto desde otra perspectiva.

10.3.2. Las actuaciones sancionadoras en el campo de las relaciones laborales (remisión).

Realizada la Inspección, el procedimiento sancionador se inicia por acta de infracción, que deberá reflejar los datos del denunciado, los hechos en que se concreta la presunta infracción, la tipificación de los mismos y la propuesta de sanción, así como el órgano competente para resolver y el inspector actuante.

Las actas extendidas por la ITSS tienen naturaleza de documentos públicos y gozan de presunción de certeza de los hechos y circunstancias reflejados en la misma que hayan sido constatados por el funcionamiento actuante, salvo prueba en contrario, de conformidad con lo establecido en la Ley 42/1997.

Las actas de la Inspección gozan de la presunción de veracidad, como ha sentado la jurisprudencia del Tribunal Supremo ⁵⁴, al señalar que las mismas, cuando han sido extendidas con arreglo a los requisitos establecidos, gozan de valor y fuerza probatorios, salvo prueba en contrario, si bien con restricciones de carácter objetivo a la citada presunción, a saber: a) sólo alcanza a situaciones fácticas, no pudiendo extenderse a juicios de valor a las calificaciones jurídicas, b) sólo se refiere a los hechos consignados en el acta por percepción directa del inspector actuante, de forma que al desempeñar su función los advierte y recoge, o bien por alguno de los medios por los cuales la Inspección puede desempeñar su función. En resumen, la sanción sólo puede operar si se han sentado hechos claros directamente conocidos o mencionando las fuentes indirectas de conocimiento de modo preciso, y el valor probatorio de cargo únicamente alcanza a aquellos hechos directamente apreciados, de modo que para que opere, resulta precisa una descripción indubitada, no de conclusiones jurídicas o valorativas que de ellos pueda obtener el inspector. Y en el caso de prueba indiciaria, el nexo lógico que ha llevado de los indicios probados a los hechos que de ellos se obtienen.

Las actas de infracción serán notificadas al presunto sujeto o sujetos responsables en el plazo de diez días hábiles contados a partir del término de la actuación inspectora, entendiéndose por ésta la de la fecha del acta, advirtiéndoles de que podrán formular escrito de alegaciones en el plazo de quince días hábiles contados desde el siguiente a su notificación, acompañando de la prueba que estimen pertinente, ante el órgano competente para resolver el expediente.

Terminada la instrucción, y antes de dictar resolución, si se hubiesen formulado alegaciones, el órgano competente para resolver el expediente dará audiencia al supuesto responsable por término de ocho días con vista a lo actuado, siempre que de las diligencias practicadas se desprenda la invocación o concurrencia de hechos distintos a los reseñados en el acta, pudiendo formular nuevas alegaciones por término de otros tres días, a cuyo término quedará visto para resolución.

⁵⁴ STS de 17 de septiembre de 1996 (RJ 1996\677).

El órgano competente para resolver, previas las diligencias que estime necesarias, dictará la resolución motivada que proceda en el plazo de diez días desde el momento en que finalizó la tramitación del expediente, bien confirmando, modificando o dejando sin efecto la propuesta del acta.

Contra las resoluciones sancionadoras cabe recurso ante la jurisdicción contencioso-administrativa, competente hoy hasta que se desarrolle la prevista asunción de esta competencia revisora por parte de la jurisdicción social.

Como ya hemos señalado, las situaciones de *mobbing* no se refieren normalmente a un hecho, sino a una cadena de hechos que han tenido lugar con el idéntico motivo de acosar al trabajador afectado. En el caso de que considerásemos cada uno de ellos de forma aislada, podríamos considerar la comisión de muy diversos incumplimientos de las normas laborales. Aunque esta cuestión fue objeto de una importante polémica ante el CT 34/2003 y posteriormente derogado por el CT 69/2009, resaltando la importancia de los nuevos riesgos psicosociales ante la dificultad de su tratamiento por su importante incidencia oculta.

10.3.3. Las actuaciones de la Inspección en el campo de la prevención de riesgos laborales.

a) El *mobbing* como riesgo laboral psicosocial, también en el plano jurídico.

Como ya se ha expresado anteriormente, el *mobbing* está considerado dentro del grupo de los denominados factores de riesgo psicosocial que puede ser causante de estrés laboral y dar potencialmente lugar a la producción de accidentes de trabajo en el medio laboral. La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo ha incluido en sus estudios sobre riesgos psicosociales y estrés laboral el acoso moral en el trabajo y, por su parte, el punto focal de la Agencia en España, el INSHT, ha incluido el estudio de *mobbing* dentro de sus Notas Técnicas de Prevención.

Corresponde analizar ahora si este análisis de la doctrina científica tiene suficiente respaldo en nuestra legislación de prevención de riesgos laborales y para ello vamos a partir de una valoración de los puntos de vista de la circular o criterio técnico que a este respecto ha emitido la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ⁵⁵.

b) El Criterio Técnico 69/2009 sobre acoso y violencia en el trabajo.

Duramente criticado por su ilegalidad y, en consecuencia, su «no vinculatoriedad» (MOLINA NAVARRETE) fue el «CT 34/2003 de la Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social»

⁵⁵ *Vid. in extenso MOLINA NAVARRETE, C. «Del "silencio de la ley" a la "ley del silencio", ¿quién teme a la lucha de la inspección de trabajo contra el acoso moral en las administraciones públicas?: argumentos normativos para la ilegalidad y no vinculatoriedad del pretendido criterio técnico sobre el *mobbing* de la Dirección General de ITSS». RTSS. CEF, n.º 242. (2003), págs. 3-28.*

al pretender excluir el acoso moral en el trabajo de la actuación inspectora desde la perspectiva preventiva, excluyendo de su ámbito de actuación a los funcionarios públicos, cualesquiera que sea el ámbito administrativo donde presten sus servicios.

Recientemente, el Ministerio de Trabajo ha publicado el CT 69/2009 sobre las actuaciones de la ITSS en materia de acoso y violencia en el trabajo, al tiempo que una Guía explicativa y de Buenas Prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo.

El CT 69/2009 manifiesta la intención de resolver la importante laguna que dejaba el CT 34/2003, donde no llegó a establecerse de forma plena cuáles eran los criterios de aplicación a la diversa y variada casuística de los riesgos psicosociales en general, y dentro de ellos al acoso moral y la violencia en el trabajo en particular, todo ello en gran parte debido a las incertidumbres que entonces existían en el ámbito de la UE sobre el tratamiento de los riesgos psicosociales dentro de la legislación preventiva.

Además de los argumentos legales que ya establecía el CT 34/2003, basados en los artículos 4.7 d), 15.1 g) y 25.1 de la LPRL, y del reconocimiento explícito como disciplina preventiva de la Ergonomía y Psicopsicología Aplicada (Anexo VI RSP), el Tribunal Constitucional, en el FJ 5.º de su sentencia 160/2007, reconoce la aplicación del artículo 14 de la LPRL ante situaciones de riesgo psicosocial. Estas situaciones se definen como las resultantes de la interacción entre los trabajadores y la organización de la empresa y tienen como básicas manifestaciones los errores humanos debidos a la organización del trabajo, el estrés laboral y la violencia en el trabajo. Estrés y violencia son situaciones que se interrelacionan y que con frecuencia se manifiestan de forma sucesiva o simultánea.

Hay que reseñar la efectiva derogación del CT 34/2003 «Criterio Técnico sobre *mobbing* (acoso psicológico o moral)» y los importantes avances que supone el CT 69/2009 sobre acoso y violencia en el trabajo. Este CT 69/2009 supone una gran novedad, al reconocer la nueva significación de los riesgos psicosociales, resaltando la dificultad en su tratamiento y prevención. Es importante señalar que el médico de empresa ya no ve la salud del trabajador como una cuestión sólo de índole física. También desde la medicina en general se reconoce el aumento de problemas derivados del estrés. Se produce la somatización de ciertos cuadros de depresión, ansiedad o estrés. La somatización supone la influencia negativa de dichos cuadros de estrés a la hora de tener mayor predisposición para contraer todo tipo de enfermedades, desde una simple gripe a un cáncer.

La iniciativa del Ministerio supone un recurso fundamental para acabar con situaciones tremendamente lesivas para las personas que las sufren ⁵⁶. Supone, también, un elemento clave para corregir a aquellas organizaciones enfermas que permanecen impasibles ante comportamientos devastadores, miran hacia otro lado o, en el peor de los casos, refuerzan el comportamiento y la posición en la estructura de poder de quien acosa. Y, por supuesto, implica una guía para aquellas organizaciones que creen que la responsabilidad social corporativa es un modo de hacer y construir un entorno de trabajo decente.

⁵⁶ <http://www.elcomerciodigital.com/ov...o-20090316.html>

Es positivo el compromiso de las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales implicadas en la consecución de un trabajo digno. Tienen que hacerlo evidente, promoviendo convenios que recojan una posición clara y protocolos de actuación que posibiliten la detección y eliminación de cualquier práctica perversa contra las personas, al tiempo que faciliten que las víctimas no se sientan abandonadas en situaciones extremas de desgaste.

No es suficiente el discurso. La posición y el compromiso deben mostrarse con hechos, sobre todo, ante una situación compleja como la actual, para el mundo del trabajo y para los trabajadores. Ya no caben matices, porque la dificultad puede facilitar la aparición o el agravamiento de prácticas injustificadas e injustificables de violencia. En estos años, hemos avanzado mucho en el análisis, conocimiento y abordaje del acoso moral en el trabajo. Sin duda, este avance ha sido consecuencia de la resistencia y fortaleza de las víctimas y del trabajo minucioso y del compromiso personal y profesional de los estudiosos de la materia.

11. CONCLUSIÓN

La incorporación masiva de la mujer al mundo laboral que ha tenido lugar a lo largo de las últimas décadas en la mayoría de sociedades europeas ha conllevado profundos cambios, no sólo en el mercado laboral, sino en las estructuras sociales tradicionales. Una de las consecuencias más relevantes de este hecho es un notable aumento del conflicto surgido de la interrelación entre las principales dimensiones en la vida de cualquier individuo: trabajo y familia. Así, habiendo quedado ya desechada la idea de que trabajo y familia son ámbitos independientes entre sí, el conflicto trabajo-familia se ha convertido en un tema de actualidad, que, suponiendo graves consecuencias, preocupa tanto a trabajadores como a empresas y gobiernos.

Hay que destacar el impacto que la existencia de dicho conflicto puede suponer en la salud mental y física de los trabajadores. Para ello se tiene en cuenta el carácter bidireccional del conflicto, es decir, se considera la existencia de dos tipos de conflicto diferenciados: el conflicto trabajo-familia (cuando son las exigencias y responsabilidades surgidas en el ámbito laboral las que dificultan el cumplimiento de la función propia del ámbito familiar) y el conflicto familia-trabajo (cuando son las demandas familiares las que limitan el cumplimiento de las exigencias del puesto de trabajo). Se tienen en cuenta, además, una serie de variables de control (como pueden ser la antigüedad en la organización, la existencia de medidas de conciliación, etc.) que, afectando al grado de conflicto entre ámbito profesional y familiar, pueden llegar a influir en la relación entre dicho conflicto y la salud mental y física.

La actitud del médico del trabajo ante el acoso moral en la empresa⁵⁷ debe ser distinta a épocas anteriores. Cada vez está más en riesgo la salud mental del trabajador. Ya no sólo es la salud fisi-

⁵⁷ CASTELLANO ARROYO, M. «Aspectos médicos-legales del *mobbing*». La Mutua. *Revista Técnica de Salud Laboral y Prevención*. n.º 9. (2003), págs. 42-43.

ca a tener en cuenta. Cada vez más, queda patente la incidencia de la salud mental en la salud física del trabajador, tomado todo como un conjunto y no separadamente.

La salud psicofísica es fundamental en el estado general del trabajador y en su rendimiento laboral. La vigilancia de la salud, la prevención de riesgos y la promoción de la salud laboral tendrán entre sus objetivos favorecer un ambiente laboral cordial y sin conflictos en las relaciones interpersonales. Ante la sospecha de acoso moral, se debe actuar con diligencia y de manera efectiva, ya que los problemas de esta índole se enquistan y agravan con el tiempo, haciéndose progresivamente más difíciles de abordar. La detección puede tener su origen en un examen de salud que ponga de manifiesto una sintomatología de origen psicosomático o por signos más específicos, por consulta directa de un trabajador o porque la víctima lo comunique a sus delegados de prevención y sean éstos los que consulten con el médico.

Antes de que el caso se judicialice hay que intentar el acuerdo y la resolución del problema por vía pacífica, en lo que la organización empresarial tiene gran parte de responsabilidad. El médico, si conoce a los trabajadores y los ha explorado, posiblemente estará en condiciones de proporcionar la información necesaria sobre el análisis de la dinámica agresiva, la conducta por ambas partes y la solución más favorable para ambas.

La no tipificación expresa ni en la LPRL ni en la ley de infracciones y sanciones de la conducta analizada no debe ser obstáculo a la sanción de ésta cuando existen preceptos tipificadores suficientemente amplios que dan cobertura legal a la misma. El acoso psicológico puede encontrar perfecto acomodo en diversas infracciones tipificadas en la LISOS. El trabajador que considere estar sufriendo alguna de las conductas que pueden ser calificadas como *mobbing* puede ponerlo en conocimiento de la Inspección de Trabajo, a través de la correspondiente denuncia.

En materia de *mobbing*, lo más común es que la actuación inspectora se inicie a consecuencia de la denuncia del interesado o de la representación unitaria o sindical en la empresa. Será la Inspección de Trabajo la que, en uso de sus facultades, habrá de verificar la existencia del ilícito y, en su caso, proponer la correspondiente sanción.

Recientemente, el Ministerio de Trabajo ha publicado el CT 69/2009 sobre las actuaciones de la ITSS en materia de acoso y violencia en el trabajo⁵⁸, al tiempo que una Guía explicativa y de Buenas Prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo.

El CT 69/2009 manifiesta la intención de resolver la importante laguna que dejaba el CT 34/2003, donde no llegó a establecerse de forma plena cuáles eran los criterios de aplicación a la diversa y variada casuística de los riesgos psicosociales en general, y dentro de ellos al acoso moral y la violencia en el trabajo en particular, todo ello en gran parte debido a las incertidumbres que entonces existían en el ámbito de la UE sobre el tratamiento de los riesgos psicosociales dentro de la legislación preventiva.

⁵⁸ Se puede consultar el CT 69/2009 y la Guía explicativa y de Buenas Prácticas: <http://extranet.ugt.org/saludlaboral/OPRP/criterios/default.aspx>

Cada vez hay más especialistas y se divulgan en mayor medida problemáticas como las descritas en este estudio, patologías derivadas del estrés. En España existe una gran siniestralidad laboral, pero es de esperar que en unos años, con la preocupación que muestran todos los sectores sociales por la prevención, esa dinámica cambie. Ante nuevas condiciones de trabajo, nuevos riesgos. Los nuevos riesgos precisan de estudios para evitarlos, para evitar las consecuencias negativas en la dignidad y la salud del trabajador. Estas dos vertientes complementarias no hay verlas como antagónicas. En primer lugar, desde el punto de vista de los derechos fundamentales y eminentemente laborales del asalariado, y en segundo término, desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales. Dos visiones complementarias y no excluyentes.