

CONCLUSIONES DE UN ESTUDIO JURÍDICO DEL *MOBBING*: ACOSO MORAL Y PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

M.^a DEL CARMEN RODRÍGUEZ PÉREZ

*Licenciada en Derecho
Máster en Asesoría Jurídica de Empresas.
Universidad de Deusto
Doctoranda en la Universidad Autónoma de Madrid*

Este trabajo ha sido seleccionado para su publicación por: don Luis Enrique DE LA VILLA GIL, don Juan CALVENTE MENÉNDEZ, doña María Milagros CALVO IBARLUCEA, don Jesús MERCADER UGUINA, doña Magdalena NOGUEIRA GUASTAVINO y don Antonio SEMPERE NAVARRO.

Extracto:

EL presente estudio es el resultado de la presentación de la correspondiente tesina sobre el *mobbing*, en la Universidad Autónoma de Madrid, en octubre de 2006. El tema elegido responde a la trascendencia social que ha existido en los últimos tiempos acerca de una nueva figura no tipificada todavía, como es el acoso moral y psicológico en el trabajo, que sí ha encontrado reconocimiento en algunos convenios colectivos y en sucesivas sentencias que analizan conductas, que en ningún caso van a ser toleradas en el futuro.

Con estas reflexiones, pretendo resaltar la repercusión del *mobbing* en las relaciones laborales y su relación con otras formas de acoso también perseguidas en nuestra sociedad actual, ya que cualquier tipo de menoscabo de la dignidad de la persona no se permitirá, constituyéndose en un valor en alza. La dignidad de la persona se protege por ser persona, con lo que supone tal concepto. En un mundo donde está claro que hay una concienciación social sobre la persecución de toda conducta que suponga una ruptura con el principio de dar un trato digno a cualquier persona por el hecho de ser persona, en gran medida y en especial a colectivos como las mujeres o los menores, así como en cualquier otra situación donde se produzca un menoscabo de la dignidad humana, también tiene razón de ser esta última reivindicación, como es el trato digno en el puesto de trabajo.

Tras unas consideraciones introductorias y resaltando la oportunidad del tema elegido, enumero las conclusiones a las que he llegado con mi investigación, que dan idea de la relevancia adquirida por este valor y la preocupación del legislador por su tutela y creo

.../...

.../...

que aportan la gran consideración que merece en lo sucesivo el tratamiento de los nuevos riesgos laborales ligados a una rama de la prevención, quizás menos valorada en otros tiempos, como es la psicociología y a la consideración de ciertos derechos laborales, que deben ser respetados, enmarcados en un trato digno en el puesto de trabajo. Es notoria la nueva dimensión de las relaciones laborales y su impacto en la productividad. No hay que subestimar la importancia de ciertos factores que influyen en el mayor aprovechamiento de la jornada laboral.

Hasta hace poco tiempo en España, el acoso moral y psicológico en el trabajo era una realidad desconocida, ni siquiera las víctimas eran, en la mayoría de los casos, conscientes del problema al que se enfrentaban. La salida a la luz de numerosos casos de *mobbing* y la publicación de unas cifras alarmantes de afectados en España y en Europa han provocado un incremento notable del número de denuncias y, con ello, de la necesidad de dar a estas situaciones una eficaz respuesta jurídica.

Las consecuencias del acoso sufrido no solo afectan a una persona desmotivada y con la salud mermada que tiene que afrontar cuantiosos gastos sanitarios sino que tiene una gran trascendencia en la empresa en la que ha causado baja la víctima y en la sociedad con un entorno afectado por la situación de violencia laboral sufrida. La pérdida de la imagen corporativa y las consecuencias negativas son mucho mayores de lo que pudiera pensarse en principio. El perjuicio causado es mayor que la búsqueda de un posible beneficio empresarial. Este tipo de conflictos produce situaciones alarmantes y afecta a todos los ámbitos. Con una notable repercusión laboral y social como el que este estudio pretende poner de manifiesto.

Palabras clave: acoso moral, psicológico y *mobbing*.

NOTA: Trabajo de investigación realizado en la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid, Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, para la obtención del Diploma de Estudios Avanzados (DEA) y tutelado por la profesora doctora Yolanda Valdeolivas García.

El presente estudio es el resultado de la presentación de la correspondiente tesina sobre el *mobbing*, en la Universidad Autónoma de Madrid, en octubre de 2006. El tema elegido responde a la trascendencia social que ha existido en los últimos tiempos acerca de una nueva figura no tipificada todavía, como es el acoso moral y psicológico en el trabajo, que sí ha encontrado reconocimiento en algunos convenios colectivos y en sucesivas sentencias que analizan conductas, que en ningún caso van a ser toleradas en el futuro.

Con estas reflexiones, pretendo resaltar la repercusión del *mobbing* en las relaciones laborales y su relación con otras formas de acoso también perseguidas en nuestra sociedad actual, ya que cualquier tipo de menoscabo de la dignidad de la persona no se permitirá, constituyéndose en un valor en alza. La dignidad de la persona se protege por ser persona, con lo que supone tal concepto.

En un mundo donde está claro que hay una concienciación social sobre la persecución de toda conducta que suponga una ruptura con el principio de dar un trato digno a cualquier persona por el hecho de ser persona, en gran medida y en especial a colectivos como las mujeres o los menores, así como en cualquier otra situación donde se produzca un menoscabo de la dignidad humana, también tiene razón de ser esta última reivindicación, como es el trato digno en el puesto de trabajo.

Tras unas consideraciones introductorias y resaltando la oportunidad del tema elegido, enumero las conclusiones a las que he llegado con mi investigación, que dan idea de la relevancia adquirida por este valor y la preocupación del legislador por su tutela y creo que aportan la gran consideración que merece en lo sucesivo el tratamiento de los nuevos riesgos laborales ligados a una rama de la prevención, quizás menos valorada en otros tiempos, como es la psicología y a la consideración de ciertos derechos laborales, que deben ser respetados, enmarcados en un trato digno en el puesto de trabajo. Es notoria la nueva dimensión de las relaciones laborales y su impacto en la productividad. No hay que subestimar la importancia de ciertos factores que influyen en el mayor aprovechamiento de la jornada laboral.

Hasta hace poco tiempo en España, el acoso moral y psicológico en el trabajo era una realidad desconocida, ni siquiera las víctimas eran, en la mayoría de los casos, conscientes del problema al que se enfrentaban. La salida a la luz de numerosos casos de *mobbing* y la publicación de unas cifras alarmantes de afectados en España y en Europa han provocado un incremento notable del número de denuncias y, con ello, de la necesidad de dar a estas situaciones una eficaz respuesta jurídica.

En España no existe, por ahora, ninguna ley específica de *mobbing*, acudimos a las diferentes herramientas ya existentes desde el punto de vista de la prevención y de la defensa de los derechos laborales de los trabajadores para la protección de esos comportamientos negativos que suponen un menoscabo en la dignidad y en la salud del asalariado.

Tras sucesivas estadísticas internacionales, en algún momento se ha llegado a asegurar que un porcentaje altísimo, incluso llegando a la mayoría de la población trabajadora, ha sufrido en algún momento esta situación laboral, produciendo una gran alarma social.

En Suecia es donde se han hecho unos estudios más profundos y se ha constatado las perniciosas consecuencias de este acoso laboral. Las sucesivas estadísticas demuestran la escasez de unanimidad en cuanto a las conclusiones sobre a quién afecta con más asiduidad en el entorno laboral, este tipo de situaciones analizadas.

Se pueden hacer las primeras comparaciones internacionales aunque por el momento no son posibles comparaciones directas. Los estudios provenientes de otros países son todavía muy escasos. Las disponibles no revelan grandes diferencias en relación a países y sectores. En Suecia, las organizaciones del sector privado presentan una proporción ligeramente menor de casos que el sector público. Los datos epidemiológicos de Finlandia y Austria arrojan frecuencias aún mayores que en Suecia. Los estudios noruegos son imposibles de comparar con los nuestros por sus grandes diferencias metodológicas.

El último informe elaborado por la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de Trabajo estimaba que aproximadamente 800.000 personas en España padecen actualmente acoso psicológico en el trabajo ¹.

El *mobbing* parece ser una de las causas principales del denominado estrés laboral. Se estima que el estrés provoca entre el 50-60 por 100 del absentismo, con un coste anual en toda la UE (incluyendo el gasto sanitario) de 20.000 millones de euros. Alrededor de 12 millones de personas en Europa están afectadas de *mobbing*. Esto supone un 8,1 por 100 de la población activa.

El acoso psicológico en el trabajo afecta en España a un millón y medio de personas, aproximadamente el 12 por 100 de la población activa, según el psicólogo Iñaki PIÑUEL, profesor del Departamento de Ciencias Empresariales de la Universidad de Alcalá. PIÑUEL, autor del libro *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, realizó una encuesta en mayo de 2001, con una

¹ *El País*. 13 de abril de 2001, pág. 19.

muestra de aproximadamente mil personas, señalando que un 11,44 por 100 de los encuestados manifiestan que para ellas el acoso laboral es una pesada carga cotidiana (esto situaría la cifra en más de un millón y medio de personas) ².

La edad ha sido, junto al sexo, la principal fijación de los psicólogos que analizan estadísticas sobre *mobbing*, sin embargo los resultados para nada han sido unánimes.

En España la precariedad laboral es una de las principales explicaciones del *mobbing*, que afecta principalmente a menores de 30 años, con contratos basura, que «suelen ser hostigados por trabajadores de más edad ya que ven en ellos una amenaza y que se dedican a destruirlos antes de que se queden con sus puestos de trabajo».

Una parte importante de los problemas psicológicos que sufren los trabajadores son atribuidos por ellos mismos al acoso laboral, especialmente en los tramos de edad 26-30 y 40-49 años.

Iñaki PIÑUEL ha asegurado que «siempre ha habido *mobbing*, pero lo nuevo es la estadística emergente. En la década de los ochenta, la tasa de afectados era del 3,5 por 100, mientras que la Organización Internacional del Trabajo calculó que en los noventa era de 15 por 100, y en este momento el Barómetro Cisneros de la Universidad de Alcalá nos da un índice aproximado del 12 por 100 de la población activa».

Se trata pues de un problema que afecta a millón y medio de personas aproximadamente, por lo que es «un problema enorme desde el punto de vista estadístico».

En primer lugar hay que resaltar la dificultad que ofrece la delimitación conceptual del *mobbing* y dicha delimitación se complica más cuando se trata de diferenciarlo de figuras afines. Ha habido una gran repercusión social y mediática que ha influido en la falta de rigor en su tratamiento.

Sí que podemos precisar unas notas características como son que se trata de comportamientos negativos, continuados en el tiempo, en una relación asimétrica y la intención manifiesta de infringir un daño. A estos efectos, me he permitido elaborar un concepto propio en el que preciso una distinción entre el acoso moral y psicológico en el trabajo, que estimo útil.

Existe una diferencia clara entre el daño moral y el daño psicológico. En el daño moral se busca el desprestigio personal y profesional atentando hacia las características personales y la vida privada del trabajador y su trascendencia en el ámbito laboral. Dependerá de la fortaleza de la víctima, el que se produzca un daño en la salud del trabajador agredido. En el objetivo de dañar psicológicamente, se busca trastornar a la víctima y atentar contra su salud. Como he comprobado, no es necesario que el desequilibrio se produzca. También reseñar aquí que habría que descartar trastornos ajenos a la vida laboral.

² *El País*. 4 de junio de 2001, pág. 32.

En primer lugar, pretendo encontrar un concepto jurídico que ayude a encauzar correctamente esta problemática laboral. En nuestro ámbito, el ámbito jurídico, ha ocasionado una gran inquietud creadora y de estudio de la nueva figura que no ha tenido una trascendencia que haya desembocado en la elaboración de una ley al efecto.

Es un fenómeno que desde la doctrina, la jurisprudencia y también desde el punto de vista legislativo, ha tenido una gran repercusión en el entorno sociológico-laboral. Este fenómeno siempre ha existido, pero es en los últimos años cuando se ha comenzado a realizar un estudio más exhaustivo desde la problemática del estrés, destacando tanto su vertiente laboral como preventiva, tanto desde la doctrina, con trabajos dogmáticos ya consolidados en torno a un fenómeno antes ignorado, como desde la jurisprudencia, con la promulgación de sentencias que reconocen esta realidad de violencia en el trabajo y se ha denominado «presión laboral pretenciosa³». Ha habido diversas iniciativas de reconocer legislativamente este concepto pero no han prosperado y han fracasado en la búsqueda de una delimitación jurídica del acoso moral y psicológico.

En segundo lugar, he tratado este tipo de acoso desde el punto de vista de los riesgos psicosociales y la política de prevención. Quizás es la psicociología la rama de la prevención de riesgos laborales que menor preocupación ha merecido y que en los últimos tiempos se ha reconocido su importancia desde la visión de la problemática relacionada con el estrés. He intentado realizar un plan preventivo, una norma aplicable a los riesgos psicosociales, que se consideran complicados en su tratamiento.

Sobre todo en los importantes cambios organizativos operados en la realidad laboral actual; como cambios en las formas de trabajo, actividades propias del sector servicios, trabajos ligados en su mayoría a las tecnologías de la información, unos riesgos con una importante incidencia oculta, conectado con una economía cada vez más globalizada y competitiva sucediéndose las vulneraciones de derechos laborales. Es consecuencia y fruto de una sociedad cada vez más competitiva y a una grave crisis de valores en la que todo vale. En esa dinámica, cualquier maniobra es lícita para aniquilar al adversario en la lucha por un mejor puesto en la organización.

En tercer lugar, está el apartado correspondiente al *mobbing* en el ordenamiento jurídico español. Desde la Declaración Universal de Derechos Humanos y en varios países entre los que destaca Suecia, hay una preocupación sobre la protección de los trabajadores frente a un menoscabo en su dignidad y en su salud. En la Unión Europea se espera la elaboración de un libro verde en el que se recoja el concepto informador para su aplicación y unificación en las legislaciones de los Estados miembros.

Parece que las inquietudes que existían en un principio para legislar al respecto han dado paso a la prudencia y se ha llegado a un estado en el que nos encontramos a la espera de un pronunciamiento desde Bruselas.

³ GIMENO LAHOZ, R.: *La presión laboral tendenciosa*. Valladolid. Lex Nova. (2005).

Respecto a esa vulneración de derechos laborales, fruto de una sociedad cada vez más competitiva, ha aparecido una nueva figura jurídica, que no hay que confundir con el acoso moral y psicológico. Esta nueva figura se denomina acoso y se refiere tan solo a los actos discriminatorios.

Tras analizar las herramientas posibles para defender los intereses de los trabajadores frente a este tipo de comportamientos negativos, he analizado las posibles acciones que puede emprender el afectado para su defensa.

En definitiva, hay dos posturas encontradas y son las que por un lado defienden la promulgación de una ley al efecto y los que reiteran que ya existe una serie de mecanismos legales para proteger a los trabajadores de estos conflictos. Es curioso que desde las asociaciones *antimobbing*, los foros en Internet y las víctimas en general se pide una regulación como si fuera el vehículo para resarcirse de la situación vivida. Es cierto que ya existe una protección de los derechos laborales y de la salud de los trabajadores. Hay diferentes vías de acuerdo a derecho para prevenir, corregir y resarcir al asalariado de estas situaciones de violencia laboral.

Tiene un gran interés su estudio y merece más atención en el plano jurídico-laboral. Con mi análisis he podido comprobar la importancia de esta problemática tan de actualidad y la dificultad de definir este fenómeno y diferenciarlo de otros conflictos típicos de una relación laboral. Los conflictos son inevitables pero no todos constituyen situaciones de acoso. Una reacción que ha ocasionado la divulgación de este tipo de situaciones es que muchos trabajadores dicen erróneamente padecerlo.

Las consecuencias del acoso sufrido no solo afectan a una persona desmotivada y con la salud mermada que tiene que afrontar a cuantiosos gastos sanitarios. Tiene una gran trascendencia en la empresa en la que ha causado baja la víctima y en la sociedad con un entorno afectado por la situación de violencia laboral sufrida. La pérdida de la imagen corporativa y las consecuencias negativas son mucho mayores de lo que pudiera pensarse en principio. El perjuicio causado es mayor que la búsqueda de un posible beneficio empresarial. Este tipo de conflictos produce situaciones alarmantes y afecta a todos los ámbitos. Con una notable repercusión laboral y social como el que este estudio pretende poner de manifiesto.

Como consecuencia del estudio realizado sobre la materia elegida, he llegado a las siguientes conclusiones:

PRIMERA. *Nueva sensibilidad social ante los comportamientos de violencia física, moral y psicológica en todos los ámbitos sociales, también en el entorno laboral.*

El acoso moral y psicológico en el trabajo no es un problema nuevo, lo que es nuevo es la creciente sensibilidad social de que todo comportamiento de hostigamiento y violencia en todos los ámbitos sociales no se va a consentir. Quizás las estadísticas provocan una mayor conciencia sobre esta problemática de tanta actualidad.

En un mundo donde está claro que hay una concienciación social sobre la persecución de toda conducta que suponga una ruptura con el principio de dar un trato digno a cualquier persona por el hecho de ser persona, en gran medida y en especial a colectivos como las mujeres o los menores, así como en cualquier otra situación donde se produzca un menoscabo de la dignidad humana, también tiene razón de ser esta última reivindicación como es el trato digno en el puesto de trabajo.

A efectos de identificar el concepto, puede considerarse, en primer lugar, un tipo de acoso laboral ya tipificado, como es el acoso sexual (conducta indeseada de naturaleza sexual que afecta a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo), al igual que el acoso en la pareja (violencia contra las mujeres principalmente), el acoso inmobiliario (persecución de los inquilinos de rentas bajas), el acoso mediático (utilizar los medios de comunicación para desprestigiar una persona física o jurídica), el acoso escolar (violencia generada en las aulas) y los malos tratos a menores. Parece claro que dichos actos negativos van a ser perseguidos y no se va a permitir su manifestación de acuerdo a los principios y valores sociales actuales.

Hay una perspectiva en las empresas de que todo vale y es lícito cualquier medio para el más rápido y fulgurante progreso profesional o conseguir unos resultados más brillantes en un mundo capitalista cada vez más competitivo y globalizado. Como he comprobado en este estudio, con estas prácticas, las consecuencias son más perniciosas que las derivadas de la mera búsqueda de un logro positivo en la cuenta de resultados.

SEGUNDA. *Falta de rigor en el tratamiento del mobbing. Se ha creado gran alarma social y muchos trabajadores erróneamente creen padecerlo. Estudiado por otras disciplinas, hay que darle un adecuado tratamiento jurídico.*

En la actualidad se ha popularizado la denominación de *mobbing* para describir un fenómeno que se desarrolla en sociedades altamente cualificadas. El desarrollo del sector servicios y la nueva dimensión de las relaciones laborales junto a la fuerte competitividad y el precario mercado de trabajo, ocasionan que se produzcan episodios como los descritos en este estudio.

El tratamiento del acoso laboral y la divulgación de que ha sido objeto, ha producido una gran alarma social y la falta de rigor en su tratamiento. Esta falta de rigor es debida a que hay pocas personas realmente especializadas en el tema, siendo objeto en ocasiones de un tratamiento sensacionalista desde los medios de comunicación de masas. La difusión de esta problemática laboral y la cierta indefinición en su delimitación conceptual ha ocasionado airadas reacciones en la población trabajadora. Fruto de esa repercusión mediática, muchos trabajadores erróneamente creen padecerlo, generalizando y aun normalizando un fenómeno que debe reprimirse y velar respecto de quienes realmente son víctimas del mismo.

Desde diferentes áreas de conocimiento se ha analizado la cuestión. Dicho fenómeno ha sido analizado por juristas, psicólogos, sociólogos antropólogos y economistas y según desde qué disciplina se aborda el tema, el interés se centra en diversos aspectos.

Con este análisis, trato de dar un tratamiento jurídico a una problemática laboral, la cual ya ha sido ampliamente analizada en otros ámbitos y disciplinas.

TERCERA. *Necesidad de una delimitación conceptual del mobbing. El peligro de su carácter difuso. Distinción entre acoso moral y psicológico.*

Para comenzar el estudio realizado, era necesario partir de un concepto unificador entre todos los que se han elaborado, tanto por las diversas disciplinas que han tratado esta problemática social como desde el ámbito jurídico-laboral.

En mi opinión, son comportamientos negativos hacia el trabajador que suelen ser muy difíciles de demostrar ya que suelen ser muy sutiles y por regla general con un alto grado de sofisticación. Según sean los ataques y la situación del acosado, se producirá un daño o no. No es necesario presentar algún tipo de daño psicológico para evidenciar una situación de acoso moral y psicológico. Pueden ser ataques puntuales o constantes pero en un período dilatado en el tiempo. Habrá consecuencias más tarde o temprano según la fortaleza del agredido. Se producen a todos los niveles jerárquicos, resultando paradójico que situaciones que no son de superioridad en la categoría profesional que se ostenta en la empresa, sí se traducen en situaciones *de facto* superiores en la organización del trabajo. Persigue diversos objetivos: infringir un daño a la víctima por pura distracción, provocar la dimisión unilateral para no pagar la correspondiente indemnización por despido o lograr un clima de competitividad.

También es necesario delimitar unas notas configuradoras o caracteres para acotar un fenómeno que a veces resulta difuso. Hay unas notas precisas que diferencian el *mobbing* de otros conceptos afines. Podemos describir como caracteres más notables para precisar un concepto genérico de *mobbing* y diferenciarlo claramente de figuras análogas, los siguientes: comportamientos negativos, continuados en el tiempo, con una relación asimétrica de poder y la intencionalidad de infringir un daño a la víctima con ausencia de reciprocidad.

Podemos precisar que puede existir un daño moral y un daño psicológico bien diferenciado entre sí. En el daño moral se atenta mediante medidas que persiguen el desprestigio personal y profesional atentando hacia las características personales y la vida privada del trabajador y su trascendencia en el ámbito laboral. El daño psicológico aparecerá más tarde o temprano y dependerá de la fortaleza del agredido. Se trata de la búsqueda del desequilibrio emocional de la víctima mediante todo tipo de maniobras organizativas y medidas de aislamiento social fundamentalmente. Puede existir un trastorno previo que se agrave o que el mismo aparezca a raíz de la persecución a la que se vea sometida la víctima. Es preciso descartar trastornos ajenos al entorno laboral.

CUARTA. *Dificultad que plantea fijar con precisión los límites del mobbing respecto a determinadas figuras afines.*

Determinar o fijar con precisión los límites del *mobbing* plantea un problema, precisamente por el carácter difuso de este tipo de acoso. No todas las situaciones de malestar laboral pueden con-

siderarse casos de acoso. Se descarta con esta puntualización el habitual roce, las fricciones, las tensiones y hasta incidentes aislados propios de las organizaciones modernas, en las que el incremento del grado de interdependencia entre los actores lleva a numerosas situaciones de desencuentro. Este tipo de desencuentro no constituye *mobbing* o psicoterror. Se diferencia así de otros tipos de acoso, como el *burn-out* (sobrecarga emocional o síndrome del quemado), motivado por la relación del trabajador con los clientes o usuarios de la empresa en la que trabaja y la presión que sufre por el trato con estos. Incluso se diferencia del llamado acoso sexual en que este no persigue hacer el vacío y el alejamiento definitivo del lugar de trabajo de la víctima sino enrarecer el ambiente laboral mediante conductas claramente intimidatorias.

El *mobbing* se enmarca en la empresa desde el estudio y el análisis del estrés. Situaciones de estrés laboral, caracterizadas por tener su origen no solo en causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o su organización, sino también en las relaciones interpersonales que se establecen entre los miembros de la empresa y la competitividad que cada vez más se genera entre estos. El estrés está relacionado con la sensación interna de un trabajador de sentirse incapaz de afrontar sus funciones laborales.

La existencia de malas condiciones de trabajo no es acoso. La diferencia fundamental con el acoso es la intencionalidad. Solo las malas condiciones de trabajo se consideran acoso si ese trato lo recibe solo uno de los empleados. Como tampoco no debe confundirse con una situación de acoso la excesiva acumulación de tareas. No debe confundirse con una situación de acoso, a no ser que dicha sobrecarga responda al objetivo de derrumbar a un trabajador. Igualmente, las decisiones que se desprenden de la organización de una empresa, como pueden ser traslados de puesto, cambios de funciones, etc., siempre que sean conformes al contrato de trabajo, no se consideran acoso. Tampoco es acoso cuando determinadas personas poco motivadas se sienten acosadas cuando las reprenden intentando estimularlas. Finalmente, no en todo caso de injerencia en la vida personal y familiar del trabajador, tiene que ser encauzado desde la vía del *mobbing*.

QUINTA. *Existen unas notas comunes entre el mobbing y el acoso sexual, respecto a su delimitación conceptual, a sus notas configuradoras y a su sistema de prevención.*

El acoso laboral, tanto el de carácter sexual como el de naturaleza moral y psicológica, es un antiguo problema al que se le ha acuñado un término nuevo. Es un elemento que afecta a las condiciones de trabajo. Acarrea una serie de consecuencias, tanto sobre la víctima como sobre la organización, nada desdeñables.

En el acoso sexual, el problema tiene más que ver con las relaciones de poder. También en el acoso moral y psicológico existe una relación asimétrica de poder. La precariedad en el empleo es un hecho determinante en las víctimas de *mobbing*.

La definición del término acoso sexual al igual que en el *mobbing* es importante en cuanto que su formulación determinará tanto las conductas que lo conforman y, por tanto, el rango de comportamientos prohibidos, como la magnitud del fenómeno. Podemos enumerar las siguientes notas con-

figuradoras en común: son conductas indeseadas, irrazonables y ofensivas para la persona que es objeto de las mismas, estas conductas crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma y dichas conductas pueden ser, en determinadas circunstancias, contrarias al principio de igualdad de trato.

En tal sentido son elementos a destacar el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Por tanto, la determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas, siendo en este punto irrelevante la intencionalidad del emisor de las conductas. Si se dependiera de la intencionalidad del autor, la víctima se vería obligada a aceptar y tolerar todo tipo de conducta ofensiva en los casos en que su autor no lo hiciera con intención de perjudicarla.

Un dato relevante sobre la frecuencia del acoso laboral es que la mayoría de las víctimas de acoso son objeto de episodios reiterados del mismo y no de incidentes aislados. Debe ser estudiado tanto a nivel de cultura grupal como de clima organizacional. Estos rasgos, como se puede observar, son similares a los caracteres propios del acoso sexual y del *mobbing*.

La cultura grupal y el clima organizacional se refieren a aquellas características de la organización que facilitan que exista o no un clima de tolerancia hacia el acoso. Muestras de tolerancia son el que las quejas sobre el mismo no se tomen en serio, que sea arriesgado plantear quejas, que los acosadores tengan poca probabilidad de ser efectivamente castigados, etc. Ya mencioné y reitero que las cuestiones organizativas pueden desencadenar, en la mayoría de los casos, este tipo de conflictos.

Otros estudiosos del acoso examinan las experiencias de acoso sexual y del acoso moral y psicológico dentro de un marco general de estrés y, en tal sentido, el acoso, como otros estresores, en la mayoría de los casos consiste en sucesos que, aisladamente apenas son significativos, pero que acumulativamente puede llegar a ser muy estresantes. En el sistema de prevención, el acoso laboral se estudia desde la dinámica del estrés.

En cuanto a las estrategias cognitivas y emocionales del acosado en relación con el evento, van desde la simple tolerancia del acoso, al negar que esté ocurriendo o que tenga consecuencias, la reinterpretación de los acontecimientos como benignos o tratar de olvidarlos.

El acoso, incluso cuando es poco frecuente, ejerce un impacto muy negativo sobre el bienestar psicológico de la víctima y sobre su relación con el mundo laboral. No es necesario estar expuesto a frecuencias altas de acoso para experimentar las consecuencias negativas.

El acoso afecta negativamente al trabajo. Repercute sobre la satisfacción laboral, incrementa los intentos de evitar tareas e incluso el abandono del trabajo; las víctimas se toman tiempo libre, lo

que implica un incremento de costes al empleador vía paga por enfermedad y seguros médicos. Cuando acuden a trabajar se suele dar una menor productividad, menos motivación, lo que conlleva menos cantidad y calidad de trabajo. Hay evidencia de que la prevención del acoso laboral ahorrará más dinero que el coste de permitir que continúe.

En este sentido, la manera más efectiva de hacer frente al acoso es elaborar y aplicar una política a nivel empresarial con un sistema adecuado de prevención instalado en el centro de trabajo. Incluso, en algunas empresas, hay un protocolo de actuación en común para el acoso sexual y el *mobbing*.

SEXTA. *El tratamiento legal del acoso sexual puede ser utilizado como herramienta orientativa ante una posible futura regulación del mobbing, aunque con la normativa actual y los mecanismos legales actuales, el trabajador está protegido frente a estos comportamientos negativos descritos en este estudio.*

En España, el tratamiento legal que se ha dado al acoso sexual ha pasado en los últimos años desde 1995, de no tener un tipo penal propio, lo que obligaba a abordarlo judicialmente a través de otros derechos agraviados; intimidad, igualdad... a ser reconocido, de un lado, como un tipo penal autónomo y, de otro, a ser contemplado explícitamente como infracción laboral muy grave. Legalmente, cabe contemplar el problema del *mobbing* desde los órdenes: constitucional, social, civil, administrativo y penal.

Pese a que las víctimas reclaman la promulgación de una ley, con la introducción del *mobbing* en nuestro ordenamiento, la mencionada inquietud legisladora, no consigue traslado en una norma al efecto. Dicha cuestión se plantea por las personas acosadas, a modo de resarcimiento de la situación de violencia laboral vivida. Esta situación queda reflejada tanto en los foros en Internet como en las asociaciones *antimobbing*, las cuales persiguen, de un modo incesante, la elaboración de una ley que delimite jurídicamente la figura del acoso moral y psicológico en el trabajo. Con la normativa existente hemos analizado la existencia de numerosos cauces ya establecidos para proteger al trabajador de cualquier menoscabo en su dignidad y en su salud.

En primer lugar la Constitución Española (CE), la cual no deja desamparados a las víctimas de *mobbing* y las protege en la redacción de varios artículos: artículo 10 CE. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social: artículo 14 CE. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social: artículo 15 CE. Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tratos inhumanos o degradantes: artículo 18.1 CE. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen: artículo 18.3 CE. Se garantiza el secreto de las comunicaciones... salvo resolución judicial: artículo 20.1 CE. Se recoge el derecho a la libertad de comunicación: artículo 40.2 CE. Recoge el mandato constitucional a los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo: artículo 43 CE.

Se afirma que «se reconoce el derecho a la protección de la salud». En su apartado 2 que «compe- te 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 res- pecto».

El problema del acoso moral a un trabajador por parte de su empresario o de sus representa- tes cuenta con algún claro antecedente en nuestra legislación laboral. Se establece en el Estatuto de los Trabajadores (ET) el derecho de los trabajadores a «su integridad física» [art. 4.2 d)] y «al res- pecto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual» [art. 4.2 e)]. Este precepto tiene su complemento en otros del mismo texto legal como son los siguientes: a) El derecho del trabajador a «la ocupación efectiva» [art. 4.2 a) ET] precepto cuyo incumplimiento viene a veces inexorablemente unido a la conducta de falta de respeto y consideración debida al trabajador y que resulta de más fácil constatación para la Inspección de Trabajo. b) El derecho del trabajador a que se salvaguarde su intimidad personal cuando se entrega la copia básica de su contrato a los representantes de los trabajadores [art. 8.3 a) ET]. c) Las salvaguardas legales cuando se practica un registro sobre la persona del tra- bajador, sus taquillas o efectos individuales (art. 18 ET). d) Los límites a las facultades del empre- sario de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales (art. 20.3 ET). e) Y por último, cuando se plantean los límites a la movilidad fun- cional del trabajador, la cual en ningún caso se podrá efectuar con menoscabo de su dignidad (art. 39.3 ET) y sin un procedimiento especial de modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 ET).

En conclusión, aun cuando el ordenamiento español no contenga apenas referencia expresa al acoso moral y psicológico, la defensa de derechos tan esenciales para los ciudadanos obliga con la normativa en vigor a proteger al trabajador frente a los ataques sufridos en el ámbito del trabajo y a restituir los bienes constitucionalmente y laboralmente infringidos.

SÉPTIMA. *Necesidad de una regulación del mobbing. Para evitar una posible inseguridad jurídica, es necesario regular el mobbing y crear una nueva figura jurídica denominada acoso moral y psicológico laboral (mobbing).*

No obstante y en cumplimiento del principio de seguridad jurídica, sería muy positiva la defi- nitiva regulación del *mobbing* en las normas laborales, para dejar patente que dichos comportamien- tos negativos sufridos por algunos trabajadores, en ningún caso, van a ser tolerados.

En ocasiones, no queda muy clara la vía a utilizar para la protección de este tipo de acoso labo- ral. Parece que hay un gran abanico de posibilidades y varias jurisdicciones a las que puede acudir la persona acosada. Incluso con la regulación de la nueva figura jurídica denominada acoso, algunos trabajadores acuden a los tribunales para reclamar su derecho. Pero como ya hemos analizado, en la mayoría de los casos no se puede acudir al hecho discriminatorio para conseguir la protección y resarcimiento del acoso padecido. La nueva regulación debe ser adecuada y sobre todo debe delimitar el concepto que, en algunos casos, queda difuso.

Respecto a la necesidad de crear una nueva figura jurídica denominada *mobbing* (acoso moral y psicológico laboral), hay dos posturas claramente enfrentadas. En primer lugar, los que defienden la existencia de unos cauces ya previstos para impedir este tipo de situaciones de violencia moral y psicológica. Y por otro lado, los que abogan por la promulgación de una norma al efecto, la cual creo es la solución más acertada. El Ordenamiento Jurídico Español debería trasladar legislativamente la existencia de esta realidad social, ya reconocida por los Tribunales en sucesivas sentencias.

OCTAVA. *Las causas del mobbing pueden englobarse en la existencia de una deficiente organización y en algunas situaciones individuales.*

Las causas son diversas y de diferente índole, existiendo una gran complicación en crear un *numerus clausus*, pero en general las podemos englobar en deficiencias en la organización y en algunas situaciones individuales.

Dentro de las deficiencias en la organización podemos enumerar las siguientes causas: la inexistencia de definición de tareas y funciones, el abuso de poder, el fomento de la competitividad agresiva entre compañeros, la precariedad laboral, el estilo de mando autoritario, la inexistencia de procedimientos para resolver los conflictos y finalmente, la inexistencia de códigos de conducta aceptables.

Respecto a las causas producidas por situaciones individuales, se pueden resumir en las siguientes: la voluntad de influenciar (dominar al otro), rechazo a aquello que es diferente, la envidia, los celos y la rivalidad, el miedo (a perder el trabajo, a no estar a la altura) y en último lugar, los secretos que es necesario proteger (fraudes, corrupción, irregularidades).

NOVENA. *Ante la situación creada en la empresa, existe una solución positiva o una solución negativa al conflicto. Posible solución desde la propia empresa o despido con indemnización por daños y perjuicios.*

Tras la denuncia de un trabajador del acoso moral y psicológico que presuntamente cree estar padeciendo en el seno de la empresa, podemos encontrarnos ante dos soluciones a la situación creada, ocasionando un evidente malestar al trabajador que las sufre.

En primer lugar, una solución positiva del conflicto. En la menor parte de los casos, la dirección de la empresa, tras tener conocimiento del problema, realiza una investigación exhaustiva del mismo y decide que el trabajador o el acosador sea cambiado de puesto de trabajo, descubre la estrategia de hostigamiento y articula los mecanismos para que no se vuelva a producir, sancionando en su caso al hostigador.

En segundo lugar, una solución negativa del conflicto. En multitud de ocasiones, la víctima da una mala imagen y no puede llegar a ser valorada correctamente su situación. Normalmente y sin tener un conocimiento exhaustivo del caso debido a su nula o escasa investigación, la dirección suele ver a la víctima como el problema a combatir, reparando en sus características individuales tergiversadas y manipuladas, sin reparar en que el origen del mismo está en otra parte.

Uno de los mecanismos de protección como posible solución al *mobbing* en el marco de la prestación de servicios es la movilidad de los sujetos implicados (acosador-acosado). Estamos hablando de la separación funcional y/o geográfica del acosador y acosado recogida en los artículos 39 y 40 ET (movilidad funcional y geográfica del trabajador). El cambio del puesto de trabajo del trabajador acosado no parece la mejor solución, por cuanto supone, a priori, «una cierta derrota» del mismo frente al compañero agresor.

Otro instrumento de protección desde el ET sería el ejercicio del poder disciplinario como vía correctora de la conducta del acosador. El empleador puede y debe ejercer su poder disciplinario para atajar los comportamientos hostigadores (que van desde la advertencia verbal o por escrito, suspensión de empleo y sueldo, traslado del agresor o el despido, etc.). Los convenios colectivos han de desempeñar un papel crucial, en cuanto instrumentos emplazados a complementar la ley en el ámbito punitivo, tipificando como infracción tales comportamientos, con sus correspondientes sanciones.

También cabría, solo como última ratio –no parece la mejor solución frente a la conducta agresora–, plantearse la rescisión indemnizada del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, con fundamento en el artículo 50 ET, esto es, al sufrir el trabajador un acoso consistente en modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional y sobre todo en menoscabo de su dignidad [art. 50.1 a) ET]; o que el acoso tuviera su fundamento por un incumplimiento grave de determinadas obligaciones empresariales [art. 50.1 c) ET]. El propio trabajador afectado podría pues dirigirse a la jurisdicción social a fin de iniciar frente a su empleador el procedimiento para extinguir su relación laboral con una indemnización similar a la del despido improcedente (45 días de salario por año de servicio, con un máximo de 42 mensualidades). Y además de la acción de extinción o conjuntamente con esta podría exigir por la misma vía jurisdiccional una reparación indemnizatoria por los daños y perjuicios profesionales que la conducta del empresario le ha ocasionado.

Desde el punto de vista del trabajador si es posible, es conveniente pedir la resolución del contrato de trabajo. Por regla general el conflicto se resuelve con la salida del trabajador de la organización ya que en la mayoría de los casos la víctima está en una fase de deterioro físico y mental que le ocasiona mostrar una imagen muy negativa en la empresa.

La primera de las causas alude a «las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de la formación profesional o en menoscabo de la dignidad del trabajador y, además, acumulativamente, estas atentan contra el derecho a su formación profesional o dignidad». Puede ser un cambio de funciones habituales o la pérdida de responsabilidad respecto a la que se poseía con anterioridad.

La segunda de las causas se refiere a «cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario» como sería no proceder con la observancia de una política de prevención de riesgos psicosociales.

Finalmente, de acudir a la vía del citado artículo 50 ET para extinguir el contrato, el trabajador también tendría derecho a la prestación por desempleo [art. 208, núm. 1, e), LGSS], lo que no sucedería de extinguirse voluntariamente.

Sobre si la indemnización lleva aparejada tanto el despido como los daños y perjuicios ocasionados en la relación laboral, hay que mencionar las sucesivas sentencias del Tribunal Supremo para unificación de doctrina (STS de 11 de marzo de 2004 y STS de 25 de noviembre de 2004) que son contrarias a una indemnización por los daños morales y psicológicos sufridos. No así otras sentencias con las que sí estoy de acuerdo como la Sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 15 de julio de 2002, también del Tribunal Supremo como la de fecha 12 de junio de 2001 o 23 de marzo de 2000. Postura opino más acertada ya que de no existir esta posibilidad, no habría un fin disuasorio para tales conductas.

Según la doctrina del Tribunal Supremo, es imposible la acumulación de cualquier otra indemnización una vez generada la del artículo 50 ET. La indemnización englobaría la pérdida salarial hasta encontrar un nuevo empleo, de los daños derivados del síndrome psiquiátrico que suelen padecer las víctimas a raíz del acoso sufrido y por daños morales.

Aproximadamente el 50 por 100 de las demandas son estimadas y ello es debido a la gran dificultad que supone el medio probatorio. El principal problema al cual debe hacer frente el trabajador será el de probar esos incumplimientos empresariales, toda vez que las conductas constitutivas de *mobbing* son desarrolladas la mayoría de las veces con una evidente y necesaria discreción y poseen un carácter difuso, llegando incluso a pasar inadvertidos para alguien ajeno al ambiente cotidiano del trabajo. Además, el resto de trabajadores de la empresa, a veces por indiferencia, a veces por miedo a posibles represalias, no están generalmente dispuestos a testificar en el proceso.

Un medio probatorio posible es el daño psicológico padecido. Hoy por hoy, en muchos casos, constituye el principal e incluso único elemento de prueba. Además existe diferente doctrina por parte de los Tribunales para aceptar los informes médicos como decisivos para determinar la existencia de *mobbing*. Otra posibilidad sería la denuncia del trabajador ante la Inspección de Trabajo. Gracias a las visitas y actuaciones del Inspector de Trabajo, se pueden recabar pruebas que de otro modo sería difícil obtener para aportarlas al tribunal que decida el caso.

En el caso de los funcionarios, la situación suele desembocar en la petición de traslados, ofreciendo grandes dificultades en su materialización. En la práctica, no siempre es posible realizar esta maniobra para solucionar el conflicto, sobre todo cuando la intención clara del funcionario es perder de vista a su acosador. Los requisitos de antigüedad y de grupo profesional al que pertenece el funcionario limitan mucho sus posibilidades. Además esta oportunidad debería ser viable con rapidez para que el trabajador se recupere y reinicie su vida laboral con normalidad.

Deberíamos elegir un entorno laboral que no fuera tóxico y unas relaciones laborales correctas pero lamentablemente y de acuerdo a la realidad del mercado de trabajo, esto, muchas veces, no es

posible. Muchos trabajadores no pueden elegir un entorno laboral óptimo. El problema del desempleo es acuciante y obliga a aguantar literalmente en situaciones que no son nada satisfactorias. Las escasas perspectivas laborales de algunos trabajadores provocan que denominen a los centros donde trabajan como «campos de concentración». Algunos les lleva a situaciones extremas como a la solitud de una declaración de invalidez e incluso al suicidio. La experiencia y la divulgación de los numerosos casos de *mobbing* ya analizados, nos muestran que hay personas que no se recuperan y no se sienten con fuerzas para reinsertarse en el mercado de trabajo, por los trastornos que sufren, imposibilitándoles el enfrentarse a un nuevo puesto de trabajo.

DÉCIMA. *El trabajador puede solicitar la protección jurídica del mobbing acudiendo a la Inspección de Trabajo. La protección desde la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS). La denominada tutela administrativa.*

La no tipificación expresa ni en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) ni en la LISOS analizada no debe ser obstáculo a la sanción de esta 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 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.

Cuando el acoso moral se realice desde el empresario o su representante directo al trabajador habrá que acudir al artículo 8.11 LISOS, de conformidad con el cual constituyen infracción muy grave «los actos del empresario que fueran contrarios al respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores». Insistir que cuando el empresario es el sujeto activo, como cuando hay previo conocimiento y pasividad, siempre hay la necesaria culpa o negligencia en orden al surgimiento de su responsabilidad.

Cuando se trate de una agresión entre compañeros y el empresario no tome las medidas para evitarlas, la LISOS incluye, además del artículo 8.11, la tipificación de infracciones en materia de prevención de riesgos laborales en sus artículos 11, 12 y 13.

El nuevo apartado 13 bis del artículo 8 LISOS, introducido por Ley 62/2003, impone la sanción a la empresa cualquiera que sea el sujeto activo del acoso, siempre que, conocido por el empresario, no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Así, el artículo 12 LISOS considera infracción grave aquellas actuaciones «que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento

miento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados...» (apdo. 16) o el artículo 13 considera infracción muy grave: «no adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores» (apdo. 10).

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

También hay que tener en cuenta el principio *non bis in idem*, que, además de ser un principio general del Derecho, resulta de aplicación al ámbito sancionador administrativo del orden social. Como expresa el artículo 3 LISOS, cuyo número 1 prevé que «no podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento».

Si el fundamento fuese distinto, cabría la duplicidad de sanciones. El Tribunal Constitucional ha tenido oportunidad de precisar que «para que la dualidad de sanciones por un mismo hecho sea constitucionalmente admisible es necesario que la normativa que la impone desde la perspectiva de un interés jurídicamente protegido desde la perspectiva de una relación jurídica diferente entre sancionador y sancionado».

La preferencia del orden jurisdiccional penal frente a la Administración laboral se justifica en el entendimiento de que aquel da respuesta a las conductas más patológicas socialmente y, por lo tanto, que mayor castigo merecen por parte del ordenamiento jurídico. El archivo de las actuaciones penales, bien por el órgano jurisdiccional, bien por el Ministerio Fiscal, habilita a la continuidad de la intervención administrativa. La actuación administrativa debe continuar tomando como base los hechos que hayan sido declarados probados (art. 3, núm. 3 LISOS).

UNDÉCIMA. *Existe una especial protección desde la Ley de Procedimiento Laboral (LPL): el proceso especial de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales.*

En cuanto lesión de derechos y libertades fundamentales, el trabajador podrá acudir al procedimiento preferente y sumario de los artículos 175 y siguientes de la LPL para reclamar el cese y la reparación de las conductas constitutivas de *mobbing*. Se trata del proceso especial de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales, el cual resulta especialmente aconsejable dadas las garantías de las que está revestido: intervención del Ministerio Fiscal, exoneración del requisito de la conciliación previa, preferencia sobre cualquier otro proceso, inversión de la carga de la prueba, brevedad de los plazos, celeridad y el carácter ejecutivo que posee la sentencia desde el momento en que se dicte.

También dado que el trabajador tiene derecho a que su relación laboral se desarrolle sin el sometimiento a prácticas de abuso y acorde a los dictados de la buena fe, cuando el acoso psicológico existe, aquel puede solicitar que se dicte sentencia que declare que la conducta del agresor vulnera sus derechos fundamentales a la dignidad, igualdad y no discriminación, a la integridad física y moral u otros que puedan verse afectados. La legitimación activa corresponde al trabajador agredido o al sindicato. Entre las especialidades y garantías de este especial proceso, cabe destacar: la preferencia y sumariedad (art. 176), la necesaria intervención del Ministerio Fiscal, la posibilidad de suspender la efectividad del acto impugnado (art. 178), la atenuación o modulación de la carga de la prueba (arts. 96 y 179, núm. 2), la indemnización de los daños causados (art. 180, núm. 1), en fin, la ejecución provisional, inmediata y automática de la sentencia estimatoria que obliga al cese del acoso y al pago de una indemnización. No obstante, podría interponerse recurso (art. 301).

DUODÉCIMA. *Nueva importancia de los riesgos psicosociales, resaltando la gran dificultad en su tratamiento, por su importante incidencia oculta.*

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, 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.

Por lo pronto carecemos de una regulación básica sobre este tipo de riesgos en nuestra legislación de seguridad y salud en el trabajo y no solamente eso, 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 mayor parte de las veces sin contar con expertos o especialistas. En la mayor parte de los casos no hay un departamento con personal cualificado en esta problemática al efecto y no se le da la importancia y reconocimiento que merece.

Una prevención eficaz deberá intervenir tanto a nivel de las personas como a nivel de empresa. Asimismo, la prevención del acoso debería incluirse en la prevención de los riesgos profesionales ya que la salud psíquica del asalariado es un derecho fundamental.

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 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 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».

DECIMOTERCERA. *La prevención es una vía de resolución de conflictos que debe de evitar su aparición y si finalmente no se han evitado, debe resolverlos con un protocolo de actuación establecido en la empresa.*

La prevención se destaca como el principal instrumento que poseemos para impedir los episodios descritos. Incidiendo en la prevención y dando importancia a toda problemática relacionada con el estrés se evitará esta serie de conflictos. Las medidas a tener en cuenta deben ser sobre todo de índole organizativa y evitar situaciones individuales conflictivas.

En la empresa se debería de idear un procedimiento de este tipo de riesgos psicosociales que poseen una importante incidencia oculta. Dicha política preventiva debe ser global, a todos los niveles y estamentos.

También es importante la existencia de protocolos de actuación que en algunas empresas pioneras ya se han establecido. Evitar estos conflictos desde una fase muy temprana para que no se conviertan en problemas crónicos de la organización.

Si la situación de acoso no se ha podido evitar, el protocolo de actuación en ese caso debe de establecer las herramientas para corregir rápidamente la naturaleza del problema resolviendo el conflicto. El empresario es responsable de garantizar a sus trabajadores un entorno laboral seguro y libre de riesgos. De esta forma, entre las obligaciones establecidas por la LPRL cabe entender comprendida la de prevenir el acoso moral. Dado que estos comportamientos representan un serio riesgo profesional capaz de ocasionar graves daños sobre la salud de los trabajadores afectados. Incluso, parte de la doctrina, frente a la gravedad del problema del *mobbing*, argumenta que en determinadas circunstancias cabría ejercitar el trabajador su derecho a abandonar su puesto de trabajo *ex* artículo 21.2 LPRL, a modo de ejercicio de un *ius resistentiae* frente la presencia de «riesgos graves e inminentes» y siempre y cuando concurren los requisitos generales que habilitan al trabajador a usar de tal facultad.

En cualquier caso, cabe recordar la doctrina judicial sobre la necesidad de que la relación laboral se mantenga en vigor hasta que recaiga sentencia firme, pues «salvo casos excepcionales, lo que el trabajador debe hacer es solicitar la rescisión del contrato laboral, sin abandonar el puesto de trabajo, dado que la extinción del contrato se da en el caso de que en sentencia firme se estime que la empresa ha incurrido en alguna de las causas que dan lugar a ella pero no antes de hacerse este pronunciamiento». Pero esta regla general encuentra una excepción en los supuestos en los que el incumplimiento del empresario que constituye la causa de extinción del contrato supone un atentado contra

la dignidad personal y la integridad moral del trabajador. En estas circunstancias, es admisible que el trabajador demandante pueda abandonar el puesto de trabajo para no seguir soportando la situación de indignidad a la que la empresa le somete, sin que ello le suponga dimisión extintiva de la relación laboral, cuando el trabajador actúa con total buena fe y notifica de forma expresa esta circunstancia a la empresa.

En la sociedad debe de concienciarse a todo individuo de que este tipo de situaciones no se van a tolerar y que hay unos valores y unas pautas de conducta de respeto que se deben de inculcar en la familia, los colegios, las universidades, en la sociedad en general y finalmente en la empresa.

DECIMOCUARTA. *Se reclama un nuevo catálogo de enfermedades profesionales y se reconoce la nueva dimensión de las enfermedades mentales en el futuro.*

La Ley General de la Seguridad Social (LGSS) distingue dos tipos de contingencias profesionales: el accidente de trabajo y la enfermedad profesional. El primero de configuración legal abierta y el segundo de configuración cerrada. De entrada, podemos afirmar que las lesiones derivadas de acoso moral no podrán ser consideradas enfermedades profesionales, ya que se considera enfermedad profesional «la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional» (art. 116 LGSS). Y la norma en cuestión es el Real Decreto 1995/1978, de 12 de mayo, que contiene el cuadro de enfermedades profesionales, entre las que no aparece el acoso moral como tal, ni ninguna de las enfermedades asociadas a este, ni entre los elementos ni entre las sustancias.

Es cierto que la definición legal del accidente de trabajo como toda lesión corporal que sufra el trabajador con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena, ha propiciado una interpretación extensiva tempranamente, abarcando tanto el accidente *stricto sensu*, como la enfermedad, en palabras del Tribunal Superior «la enfermedad profesional es realmente un accidente de trabajo o una variedad del mismo» (STS de 25 de noviembre de 1992). De este modo, dentro del concepto amplio de accidente se incluirían los accidentes *stricto sensu* (lesiones corporales derivadas de un hecho violento, súbito y externo), las enfermedades profesionales del artículo 116 LGSS con un régimen específico y las enfermedades del trabajo siendo estas consideradas como una especie dentro del género accidente de trabajo.

Al participar del concepto de accidente de trabajo, las enfermedades del trabajo cuentan con los mismos elementos de la definición legal de estos: existencia de una lesión corporal, que afecte a un trabajador por cuenta ajena (o por cuenta propia con protección de este riesgo) y que exista una probada relación de causalidad con el trabajo.

El que las enfermedades psíquicas del trabajo no aparezcan pues contempladas en el listado de enfermedades profesionales, evidencia la necesidad de adecuar nuestra normativa a un

fenómeno de creciente presencia en la sociedad. El *mobbing* no es una enfermedad laboral, es un tipo de acoso laboral ligado a la problemática del estrés. La jurisprudencia ha resuelto temporalmente esa carencia reconociendo la realidad social imperante. Los últimos estudios sobre estrés laboral explican cómo en el futuro las enfermedades mentales tendrán cada vez más una importancia creciente y cada vez más va a ser necesario poseer especialistas y profesionales que cuiden las condiciones de trabajo y los entornos de trabajo para que no sean nocivos para la salud de los trabajadores.

Es difícil demostrar si el suicidio fue provocado por la situación laboral acontecida ya que debe existir una relación de causalidad entre el acoso laboral padecido y el trastorno ocasionado en el trabajador que le lleve a tomar una decisión tan drástica a su situación laboral. Habría que analizar el nexo causal entre el acoso moral y psicológico sufrido y el suicidio.

El *mobbing* incluye el agravamiento de trastornos previos ajenos a la situación laboral que aumentan por el acoso sufrido. Existen tres dinámicas a tratar: nuevo trastorno producido por el acoso sufrido, trastorno del trabajador ajeno a la conflictividad laboral pero que se agrava y en último término, un trastorno ajeno a la situación laboral. En este último caso, no existe relación de causalidad entre el trastorno sufrido y la situación laboral que interpreta la presunta víctima. El trabajador está enfermo y cree estar sufriendo el referido acoso. Pero es su situación individual-personal la que está viciada.

Una cuestión relacionada con la calificación de la lesión como accidente de trabajo es la de si procede o no el recargo de prestaciones por incumplimiento del deber de seguridad a que está obligado el empresario. De acuerdo con el artículo 123, núm. 1, LGSS, «todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo... se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por 100» cuando la lesión se produzca, entre otros motivos, por inobservancia «de las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad». Dicha inobservancia puede ir acompañada o no de la realización del acoso psicológico, según quien acose sea el empresario o un compañero de trabajo. En este sentido, sabido es que no impide la calificación de un accidente como de trabajo «la concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo» [art. 115, núm. 5, b), LGSS]. En el supuesto de que el acoso sea realizado por compañeros de trabajo de la víctima, la posible responsabilidad del empresario se relacionaría con el incumplimiento de su deber de prevenir los riesgos laborales en el trabajo y asegurar un ambiente de trabajo libre de estos. Se exige, así, la existencia de un comportamiento doloso o culposo de aquel concretado en la transgresión de la normativa preventiva, que se configura como *conditio sine qua non* para la imposición del recargo.

Un aspecto polémico del recargo de prestaciones, que adquiere en esta materia una especial importancia, es el de si dicho recargo solo procede cuando se produce la vulneración de una expresa previsión normativa o, por el contrario, es suficiente con la del genérico deber de seguridad. En efecto, la importancia de la solución que aquí se dé a este interrogante se comprende mejor si se repara en que la normativa de prevención de riesgos no contiene ningún precepto que obligue expresamen-

te al empresario a proteger a los trabajadores del riesgo de acoso psicológico, por lo que de no aceptar el incumplimiento del genérico deber de seguridad no habría recargo. De hecho, esta sería la solución para una posición estricta de la jurisprudencia, según la que es insuficiente cualquier incumplimiento empresarial, en cuanto reconducido a la inobservancia del referido general deber de seguridad, pues ello implicaría el tener que abonar el recargo en todo caso. Así pues, esta posición exige que exista infracción de concretas y preexistentes disposiciones normativas, por lo que al no ser el caso, en el acoso estudiado no procedería el recargo. Así las cosas, habría que esperar a la tipificación de aquel como riesgo laboral para que no hubiera dudas sobre la procedencia de este.

Ahora bien, frente a la restrictiva, también existe una posición amplia que considera que la expresión «medidas de seguridad» debe entenderse en sentido flexible, dado que «al empresario le corresponde adoptar cuantas medidas sean necesarias para la debida prevención de los riesgos laborales» y «tal deber general o deuda de seguridad no siempre reclama la presencia de una medida específica prevista o impuesta. La deuda de seguridad no siempre reclama la presencia de «una medida específicamente prevista e impuesta». Desde este punto de vista –que parece ir imponiéndose–, resulta claro que el deber general de seguridad del empresario implica la obligación de comprobar y, en su caso, impedir la existencia de supuestos de acoso psicológico entre sus trabajadores.

Con todo, la mencionada responsabilidad debe depender de las concretas circunstancias de cada caso, las cuales deben examinarse con cautela en aras a evitar excesos en la atribución de la misma. Como se aprecia, parece necesario que en la conducta del empresario concurra la culpa *in vigilando*, esto es, que el accidente de trabajo (lesión por acoso psicológico) se produzca por su culpa o negligencia, pues si aquel hubiese observado su «deber de vigilancia» habría evitado el elemento causante del accidente.

DECIMOQUINTA. *La nueva figura denominada acoso, Ley 62/2003, de 30 de diciembre, es una nueva figura jurídica que no regula el mobbing.*

Debido a la gran repercusión social en los medios de comunicación, publicación de libros, proliferación de estudios y conferencias sobre la materia, etc., parecía que se iba a regular por fin, como consecuencia del reconocimiento de los tribunales ante la situación a la que algunos trabajadores se ven sometidos. Esta nueva normativa del acoso moral y psicológico fue sustituida por otra figura jurídica denominada acoso y viene recogida como «ley de acompañamiento de los Presupuestos Generales del Estado». La lectura final del Boletín Oficial del Estado hace constatar que estamos ante otro fenómeno que no es objeto de nuestro estudio.

Hay un temor a no legislar con acierto una problemática con una gran trascendencia social, al existir el peligro de judicializar la vida laboral y que cualquier conflictividad sea catalogada con poco acierto como objeto de acoso moral y psicológico. La dinámica actual parece que conduce a pensar que nos encontramos a la espera de un pronunciamiento comunitario por el cual se unifiquen las legislaciones en los países miembros de la Unión Europea.

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, que es como se denomina específicamente, comienza estableciendo en su Exposición de Motivos, que el Título II denominado «De lo Social», regula diversas medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato, en un reforzamiento de la no discriminación por todas las causas amparadas por el artículo 14 CE.

La primera nota a resaltar es que el acoso moral y psicológico en ningún caso está asociado a un principio de no discriminación. En la mayoría de los casos dicha discriminación no existe y hay otros objetivos para hacer vacío al trabajador como el ahorro de una indemnización de despido o el temor ante un rival en la promoción profesional. Hay otros principios a los que habría que acudir como la dignidad humana (art. 10 CE), o la integridad moral (art. 15 CE).

Se aclara la incógnita de a qué se debe la nueva legislación, al afirmar que lo que hace es la obligada transposición de dos directivas de la CEE (la 2000/43 y la 2000/78), relativas a la igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, y a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación frente a la discriminación basada en la religión, convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual. La nueva regulación, si afronta el *mobbing*, lo hace de una forma parcial, pues los casos que no tuvieran una conexión con la raza-etnia, religión-convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, quedarían fuera de la misma.

La norma advierte, en el Capítulo III, que será de aplicación a todas las personas, tanto en el sector público como en el sector privado, y esta afirmación tiene bastante importancia porque sirve para resolver alguna duda posterior, como saber cuál es la definición de acoso aplicable a la Administración.

El concepto de acoso se establece como «toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo».

La primera conclusión después de la normativa promulgada recientemente es que la Ley 62/2003 crea una nueva figura jurídica, inexistente hasta este momento en nuestro ordenamiento jurídico, cual es la del acoso. El acoso pasa a ser a partir de esta norma una institución jurídica, perfectamente delimitada, y cuyos contornos son la relación con el origen racial-étnico, la religión-convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

Esta figura ya tenía un antecedente directo en la definición de acoso por discapacidad de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, donde se contiene la definición de conducta de acoso, como «toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo».

Más que derogación de una ley por otra ley, llevada a cabo en plazo inferior a un mes, la cuestión creo que se debe plantear como la génesis de una figura jurídica nueva –el acoso–, que se inició en referencia a la discapacidad, y que inmediatamente se amplió refiriéndose al origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

Después de este estudio podemos llegar a la conclusión de que, como menciono en un principio, este acoso es una nueva figura jurídica y que hace un gran daño a los que pedimos una definitiva regulación del *mobbing*. Hay que añadir que en algunos casos hay trabajadores que utilizan esta vía para encauzar judicialmente el acoso moral y psicológico padecido. En algunos casos es viable pero no en todos ya que en esencia, en la mayoría de las ocasiones, no hay un hecho discriminatorio en el *mobbing*.

Como conclusión de todo lo anterior se podría decir, que la proximidad lingüística entre las expresiones «acoso» (Ley 62/2003) y «acoso moral y psicológico» (*mobbing*), no debe confundir a los usuarios de esta última expresión sobre una proximidad jurídica entre ambas instituciones que no existe.

DECIMOSEXTA. *Desde el punto de vista penal tampoco hay un tipo que recoja el término acoso moral y psicológico pero hay diferentes conductas típicas del mobbing constitutivas de delito.*

El Código Penal Militar de 1985 es la norma pionera en la regulación del acoso psicológico en España. Este Código contiene normas específicas aplicables al maltrato psicológico y al abuso de poder.

Nuestro Código Penal (CP) de 1995 no recoge un tipo delictivo expreso de acoso moral en el trabajo, pero las conductas más graves de acoso psicológico pueden llegar a ser constitutivas de delito, siempre que dichas acciones cumplan con los requisitos establecidos en cada uno de los diferentes tipos penales. Así en función del tipo de agresión, nos podemos encontrar ante un posible: delito de lesiones (147 CP y ss.), delito de amenazas (169 CP y ss.), delito de coacciones (172 CP), delito contra la integridad moral (173 CP), delito de acoso sexual (178 CP y ss.), delito de descubrimiento y revelación de secretos (197 CP), delito de calumnias (205 CP), delito de injurias (208 CP), delito de imposición de condiciones ilegales de trabajo o de Seguridad Social (311 CP) y delito contra la seguridad de los trabajadores (316 CP).

Siguiendo a MOLINA NAVARRETE, debemos entender que el verdadero problema del acoso moral en el trabajo desde su perspectiva penal no reside en discernir si está o no tipificado en el CP, sino más bien en determinar cuál de los diversos tipos penales existentes permite solucionar mejor el problema.

En materia laboral, el artículo 311 CP establece que «serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses: 1. Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones

legales, convenios colectivos o contrato individual. 2. Los que en el supuesto de transmisión de empresas, con conocimiento de los procedimientos descritos en el apartado anterior, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro. 3. Si las conductas reseñadas en los apartados anteriores se llevaran a cabo con violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado».

Como se puede apreciar, la conducta típica de la citada norma es imponer condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen derechos de los trabajadores. El autor solo puede ser aquel que tenga trabajadores a su servicio, por lo que estamos ante un delito especial propio del empresario, aunque cierta corriente doctrinal opina que estaríamos ante un delito especial en el sentido de incluir en los autores no solo al empresario, sino también a aquella persona que tenga poder efectivo sobre el trabajador.

El artículo 316 CP tipifica como conducta delictiva el no «facilitar los medios necesarios para que sus trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física».

La jurisprudencia sobre este precepto es muy escasa y dado que los principios del Derecho penal favorecen la interpretación restrictiva y la intervención mínima nos podemos encontrar con serios obstáculos para la aplicación de este precepto en los casos en que el empresario omite adoptar las medidas preventivas necesarias para evitar o reducir al menos el peligro de acoso moral a uno de sus trabajadores.

Hay que tener en cuenta la prohibición de sancionar penal y administrativamente una misma conducta cuando exista identidad de sujeto, hechos y fundamento (principio *non bis in idem*). Se prohíbe la duplicidad de sanciones por unos mismos hechos.

DECIMOSÉPTIMA. *Las consecuencias son mucho más perniciosas que la posible búsqueda de un beneficio para la empresa.*

No solo el trabajador acosado sufre las consecuencias del *mobbing*, también la organización, la familia, los amigos e incluso la propia sociedad se ve afectada por este tipo de comportamientos.

El resultado puede producir diversas consecuencias como simplemente intimidatorio, que genere temor en la víctima. Posteriormente, si persisten los ataques y flaquea la fortaleza del acosado, puede ser una conducta lesiva de los intereses profesionales del agredido. Según va avanzando la situación creada en el entorno de trabajo, será dañino para sus habilidades. Existe un momento crítico en el que el trabajador se ve imposibilitado para desarrollar sus habilidades, cumplir con sus propios cometidos y progresar profesionalmente. Llega un momento en el que trasciende al ámbito privado y afecta a sus relaciones personales, familiares y sociales, pero en todo caso, se manifiesta en un entorno atentatorio contra los derechos fundamentales de la persona.

Los efectos perjudiciales trascienden a la esfera de los derechos de la personalidad como el derecho a la dignidad, derecho al honor y a la intimidad personal y familiar y derecho a la salud

física y psíquica. Con frecuencia se presenta lo que se denomina somatización, determinados procesos de estrés (ansiedad, depresión...) desencadenan enfermedades, desde una simple gripe hasta un cáncer.

El *mobbing* también tiene consecuencias sobre la empresa en la que se produce, desde una disminución del rendimiento y productividad que repercutirá tanto en el producto final como en la relación con los clientes.

Los trabajadores sometidos a acoso proyectan negativamente sus experiencias en el desarrollo de su trabajo ya que al verse afectados los canales de comunicación, también se ve afectadas las relaciones sociales. En concreto, las consecuencias sobre el entorno laboral se materializan de la siguiente forma: repercute negativamente sobre el rendimiento. Es un hecho cierto que tener trabajadores con este tipo de problemas afecta al desarrollo del trabajo, pues al distorsionar la comunicación y la colaboración entre trabajadores, interfiere en las relaciones que los trabajadores deben establecer para la ejecución de las tareas. Así, se producirá una disminución de la cantidad y calidad del trabajo desarrollado por la persona afectada, el entorpecimiento o la imposibilidad del trabajo en grupo, problemas en los circuitos de información y comunicación, etc. Por otra parte, se producirá un aumento del absentismo (justificado o no) de la persona afectada.

Repercute sobre la satisfacción laboral, incrementa los intentos de evitar tareas e incluso el abandono del trabajo; las víctimas se toman tiempo libre, lo que implica un incremento de costes al empleador vía paga por enfermedad y seguros médicos. Cuando acuden a trabajar se suele dar una menor productividad, menos motivación, lo que conlleva menos cantidad y calidad de trabajo.

Es posible también que se produzcan pérdidas en la fuerza de trabajo, ya que previsiblemente, el trabajador intentará cambiar de trabajo. La búsqueda de nuevo empleo conlleva que la empresa incurra en costes para contratar nuevos empleados. Hay una evidencia de que la prevención del acoso moral y psicológico en el trabajo ahorrará más dinero que el coste de permitir que continúe.

Dicha repercusión negativa trasciende al clima social. Distintos conceptos (como la cohesión, la colaboración, la cooperación, la calidad de las relaciones interpersonales, etc.) que señalan el clima social en una organización de trabajo se verán afectados ante la existencia de problemas de este tipo.

También tiene repercusión sobre la accidentabilidad, será mucho mayor debido a la conflictividad acaecida en el entorno laboral. Algunos estudios relacionan la calidad del clima laboral con la posibilidad de que se incremente la accidentabilidad (accidentes por negligencias o descuidos, accidentes voluntarios, etc.).

La familia y amigos de la víctima también sufren las consecuencias de una situación de acoso ya que la actitud y carácter de la persona que está siendo acosada cambia volviéndose más iras-

cible. Esto ocasiona que la familia también sufra trastornos médicos y psicológicos, además pueden aparecer trastornos afectivos y pérdida del deseo sexual. Puede haber problemas de pareja con las consiguientes separaciones o divorcios, también problemas con los hijos. El maltrato laboral que sufren los padres se traduce en ansiedad y estrés que repercute en el comportamiento con los hijos.

No hay que subestimar el impacto económico de este tipo de problema para la comunidad, no hay que menospreciar las consecuencias que a este nivel se producen: la pérdida de fuerza de trabajo, costes de asistencia a enfermedades, costes de las pensiones de invalidez, etc.