

CARLOS MORADILLO LARIOS

Inspector de Trabajo y Seguridad Social

Extracto:

EL término *mobbing*, que en el ámbito laboral puede definirse con PIÑUEL y ZABALA como «el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener una salida de la organización a través de diferentes procedimientos», es un tipo de violencia que presenta características propias respecto a otras situaciones de presión que pueden presentarse en la empresa. A su análisis y a las vías de actuación frente al acoso psicológico en el trabajo se destina el estudio que se reproduce a continuación.

Sumario:

1. El concepto de *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo.
2. Estrategias utilizadas por el acosador psicológico laboral.
3. Tipos de acoso en función del origen de los ataques.
 - 3.1. El acoso de otros compañeros de trabajo (acoso horizontal).
 - 3.2. El acoso a un superior por parte de sus subordinados (acoso vertical ascendente).
 - 3.3. El acoso de un superior a un subordinado (acoso vertical descendente).
4. Los efectos del acoso psicológico en las víctimas.
 - 4.1. Efectos del acoso psicológico en la salud física del acosado.
 - 4.2. Efectos psicológicos en la víctima del acoso.
 - 4.3. Efectos del acoso psicológico en la economía de la víctima: la precariedad económica.
 - 4.4. Efectos del acoso psicológico en la esfera profesional de la víctima: el final de la empleabilidad.
5. El perfil profesiográfico de la víctima del acoso psicológico laboral.
6. Perfil psicológico del acosador moral.

7. Vías judiciales de actuación frente al acoso psicológico en el trabajo: la extinción del contrato por voluntad del trabajador.
 - 7.1. La extinción del contrato por voluntad del trabajador.
 - 7.1.1. Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que perjudiquen la formación profesional del trabajador o menoscaben su dignidad [art. 50.1 a) ET].
 - 7.1.2. «Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor (...)».
 - 7.2. La excepción de abandono del puesto de trabajo antes de que recaiga resolución judicial.
 - 7.3. Cauce procesal adecuado para demandar.
 - 7.4. Plazo para accionar y término inicial del plazo.
 - 7.5. Efectos de la resolución judicial: indemnización y salarios de tramitación.
8. Vía administrativa frente al acoso psicológico en el trabajo: la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
9. Vía intraempresarial de actuación frente al acoso psicológico en el trabajo: los representantes de los trabajadores, los servicios de prevención y las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
 - 9.1. La actuación de los representantes de los trabajadores: delegados de personal, comités de empresa, delegados de prevención y Comités de Seguridad y Salud.
 - 9.2. La actuación de los Servicios de Prevención y de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
10. Vía penal de actuación frente al acoso psicológico en el trabajo.
 - 10.1. Delito contra la intimidad.

- 10.2. Delito contra el honor.
- 10.3. Delito contra la seguridad y salud de los trabajadores.
11. Jurisprudencia reciente sobre el *mobbing*: el acoso psicológico laboral como accidente de trabajo.
12. El *mobbing* en el ámbito internacional: la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo.
13. Tímidas iniciativas normativas en España para combatir el *mobbing*.

1. EL CONCEPTO DE *MOBBING* O ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

El término *mobbing* procede del verbo inglés *to mob*, que se traduce como «regañar, atacar, maltratar asediar»¹. Como sustantivo significa «muchedumbre, jauría». En el ámbito laboral, puede definirse como «el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos» (PIÑUEL Y ZABALA)². En nuestro país, se utilizan como sinónimos los términos de «acoso psicológico en el trabajo», «acoso moral en el trabajo» y «psicoterror laboral»³. En Estados Unidos recibe también el nombre de *harassment* (hostigamiento), denominándose *whistleblowers* a las víctimas del acoso moral⁴. En Japón, el *mobbing* recibe el nombre de *ijime*⁵.

La mayor autoridad mundial en la materia, el profesor de la Universidad de Estocolmo Heinz LEYMANN, realiza una importante puntualización sobre el tema: «No estamos hablando aquí, sin embargo, del conflicto. Nos referimos a un tipo de situación comunicativa que amenaza con infligir al individuo graves perjuicios psíquicos y físicos. El *mobbing* es un proceso de destrucción, cuya repercusión constante tiene efectos perniciosos»⁶. Con esta puntualización se descartan los habituales roces, las fricciones, las tensiones y hasta los 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.

El *mobbing* comienza repentinamente con un cambio brusco en la relación entre el acosador y la persona que a partir de entonces se va a convertir en el objeto de su acoso. La relación, que hasta entonces ha podido ser neutra o incluso positiva, se torna negativa. El cambio en la relación suele venir motivado por los celos, la envidia, la competitividad, la promoción de la persona o la llegada al lugar de trabajo de un nuevo trabajador. La primera manifestación de acoso suele consistir en hacer objeto a la víctima de críticas sistemáticas, feroces e injustificadas hacia su trabajo, su aspecto físico o sus ideas y planteamientos en relación con la tarea que desempeña, todo ello a pesar de que anteriormente su trabajo hubiera sido evaluado como positivo e incluso excelente. A partir de este momento comienza la persecución sistemática de superiores o compañeros, dirigida a deteriorar y denigrar la imagen pública del trabajador mediante calumnias, rumores, mentiras interesadas, bur-las y motes.

La persona es aislada, negándosele la comunicación con el acosador y prohibiéndose explícita o tácitamente que el resto de los trabajadores tengan relación o comunicación con ella. Se la excluye de las actividades sociales informales y se le van retirando sus cometidos de mayor responsabilidad, ofreciéndosele a cambio trabajos de menor categoría o interés de los que hasta el momento desempeñaba. Todo ello contribuye a marginar y aislar socialmente a la víctima. Este comportamiento ocasiona el inmediato deterioro de la confianza de la víctima en sí misma y en sus capacidades profesionales, e inicia un lento y continuo proceso de desvaloración personal consistente en la destrucción de su autoestima. La víctima entra en un proceso progresivo de deterioro y aislamiento en el que comienzan a sucederse problemas de salud que proceden de la alteración de su equilibrio socioemotivo y psicofísico. Los síntomas más frecuentes se relacionan con trastornos del sueño, ansiedad y estrés, hipervigilancia, cambios en la personalidad, problemas en la relación de pareja, irritabilidad y depresión.

La alteración del equilibrio emocional y físico produce una desestabilización en la persona, que la lleva a caer enferma frecuentemente, con una profusión de bajas laborales que son perversamente utilizadas por el acosador como argumentos para incrementar la mala imagen pública de la víctima. El desenlace habitual de la situación suele consistir en que la víctima sale de la organización de manera voluntaria (puesto que no puede aguantar más) o forzosa (mediante el despido), o pide el traslado a otras dependencias.

El *mobbing* causa enormes sufrimientos a las personas que lo padecen y merma la competitividad potencial de las empresas. En España, el 7,9% de las personas en activo se muestra totalmente de acuerdo con la afirmación de que en su lugar de trabajo el acoso moral generalizado reduce mucho la eficacia ⁷. El último informe de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Trabajo estimaba que, en nuestro país, en torno a 800.000 personas estaban padeciendo acoso psicológico en sus actuales empleos ⁸.

Los estudios llevados a cabo por el profesor LEYMANN revelan una mayor proporción de personas acosadas en algunas profesiones, como los *trabajadores de la enseñanza primaria, media o universitaria*, los *trabajadores de la salud* (en especial, *personal de enfermería*), los *cuidadores de guarderías y escuelas infantiles*, y los *miembros de organizaciones sin ánimo de lucro o de instituciones y organizaciones religiosas*.

Este tipo de violencia tiene la característica diferencial, respecto de otros tipos de violencia que se presentan en la empresa, de no dejar rastro ni señales externas, a no ser las del deterioro progresivo de la víctima, que es maliciosamente atribuido a otras causas, como problemas de relación o de personalidad, carácter difícil, incompetencia profesional, etc. Se trata por ello de un *crimen limpio* del que no queda huella y en el que la carga de la prueba suele resultar complicada y costosa ⁹.

2. ESTRATEGIAS UTILIZADAS POR EL ACOSADOR PSICOLÓGICO LABORAL

A partir de sus investigaciones, el profesor LEYMANN señala que se pueden constituir tres tipos básicos de actividades de acoso psicológico con distintos efectos sobre las personas que los padecen ¹⁰:

1. *Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador*: se la interrumpe continuamente cuando habla; se le impide expresarse; es objeto de avasallamiento, gritos o insultos en voz alta, cuando está sola o en presencia de personas; se producen críticas hacia su vida privada; se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas; se la amenaza verbalmente o por escrito; se la ignora o excluye, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia (esto es, ninguneándole) o su no presencia física en la oficina o en las reuniones a las que asiste («como si fuera invisible»).
2. *Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales*: no se habla nunca con la víctima; se le asigna un puesto de trabajo que la aísla de sus compañeros; se prohíbe a sus compañeros hablar con ella; se invade la privacidad del acosado, interviniendo su correspondencia, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc., sustrayendo maliciosamente elementos clave para su trabajo.
3. *Actividades de acoso dirigidas a desacreditar a la víctima o impedirle mantener su reputación personal o laboral*: se maldice a la víctima; se «echa pestes» de ella o se la calumnia; se hacen circular cotilleos y rumores sobre la víctima orquestados por el acosador; se hace mofa o burla de la víctima, o se la ridiculiza; se atribuye a la víctima una enfermedad mental o problemas psicológicos; se intenta forzarla a someterse a un examen o diagnóstico psiquiátrico; se fabula o inventa una supuesta enfermedad de la víctima; se imitan sus gestos, su postura, su voz, su comportamiento o su talante, con vistas a poder ridiculizarlos; se atacan sus creencias políticas o religiosas; se hace burla de su vida privada, de sus orígenes o de su nacionalidad; se la obliga a realizar un trabajo o unas tareas humillantes; se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados; se la injuria en términos obscenos o degradantes; se le asignan objetivos o proyectos con plazos inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo; se le quitan áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o, incluso, ninguna tarea que realizar («hasta que se aburra y se vaya»); se le retiene información crucial para su trabajo o se la manipula para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarla después de negligencia o faltas profesionales; se infravalora o no se valora en absoluto el esfuerzo realizado, mediante la negativa a reconocer que un trabajo está bien hecho o la renuncia a evaluar periódicamente su trabajo; se le ignoran los éxitos profesionales o se les atribuyen mali-

ciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.; se critica continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc., caricaturizándolas o parodiándolas; se castiga duramente cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el desempeño de su trabajo como una grave falta al deber de obediencia debida a la jerarquía; se ridiculiza su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores; se anima a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones antes citadas mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

3. TIPOS DE ACOSO EN FUNCIÓN DEL ORIGEN DE LOS ATAQUES

3.1. El acoso de otros compañeros de trabajo (acoso horizontal).

De manera mayoritaria, los comportamientos de acoso tienen su origen en compañeros de trabajo o superiores jerárquicos. Este tipo de ataques se pueden producir debido a varias razones, tal y como apunta LEYMANN ¹¹: un grupo de trabajadores intenta forzar a otro trabajador reticente a conformarse a las normas implícitas fijadas por la mayoría; un grupo de trabajadores «la emprende» con un compañero, debido a la mera falta de trabajo o aburrimiento; se ataca a una persona débil, enferma, minusválida o con defectos físicos, para dar cauce a la agresividad latente o a la frustración; se desencadena el ataque por las diferencias que se tienen con respecto a la víctima (extranjero, sexo opuesto, raza distinta, apariencia física diferente).

3.2. El acoso a un superior por parte de sus subordinados (acoso vertical ascendente).

Rara vez (aunque se han descrito casos) se producen acosos de tipo ascendente: un grupo de subordinados se rebela contra el nombramiento de un responsable o jefe con el que no están de acuerdo, «haciéndole la cama»; un grupo de subordinados se rebela contra la parcialidad, arrogancia o autoritarismo del propio jefe, desencadenando el acoso. Estos casos, según señala LEYMANN, son escasos, y en ellos suele triunfar el propio jefe ¹².

3.3. El acoso de un superior a un subordinado (acoso vertical descendente).

El denominador común en estos casos suele ser que el jefe ejerce de manera abusiva, desmesurada y perversa su poder. El objetivo suele ser reducir la influencia social de un subordinado en su entorno, o bien forzarlo de modo inmoral a dejar el trabajo de manera voluntaria o a solicitar el cambio de puesto o de centro de trabajo o la baja laboral ¹³.

4. LOS EFECTOS DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN LAS VÍCTIMAS

4.1. Efectos del acoso psicológico en la salud física del acosado.

Son de destacar los siguientes: a) *Efectos cognitivos e hiperreacción psíquica*: pérdidas de memoria, dificultad para concentrarse, decaimiento y depresión, apatía, irritabilidad, agitación, agresividad, sentimientos de inseguridad e hipersensibilidad a los retrasos; b) *Síntomas psicósomáticos de estrés*: pesadillas, dolores de estómago y abdominales, diarreas, vómitos, náuseas, falta de apetito, sensación de nudo en la garganta, llanto y aislamiento; c) *Síntomas de desajuste del sistema nervioso autónomo*: dolores en el pecho, sequedad de boca, palpitaciones, sofocos, sensación de falta de aire, e hipertensión/hipotensión arterial neuralmente inducida; d) *Síntomas de desgaste físico producido por un estrés mantenido durante mucho tiempo*: dolores de espalda dorsales y lumbares, dolores cervicales, dolores musculares y fibromialgia; e) *Trastornos del sueño*: dificultad para conciliar el sueño, sueño ininterrumpido y despertar temprano; f) *Cansancio y debilidad*: fatiga crónica, flojedad en las piernas, debilidad, desmayos y temblores.

4.2. Efectos psicológicos en la víctima del acoso.

Citaremos los siguientes: a) *Estrés postraumático*; b) *Estrés por coacción continuada*; c) *Crisis nerviosa o «breakdown»*; d) *Síndrome de fatiga crónica*; e) *Alteraciones de la personalidad*; y f) *Tentativas de suicidio o suicidio consumado*.

4.3. Efectos del acoso psicológico en la economía de la víctima: la precariedad económica.

La *postración económica* es uno más de los efectos del acoso moral, que se le presenta a la víctima como diferentes formas de perder sus bienes y derechos, y presenta las siguientes manifestaciones: bajas laborales continuadas que le generan pérdidas económicas (por ejemplo, pérdida del salario variable, de comisiones, de bonos, etc.); abandono voluntario del trabajo actual; reducción del salario y reducción forzada de la jornada laboral o de los días habituales de trabajo (en el caso de los contratos a tiempo parcial); despido (con o sin indemnización); incapacidad personal (física y emocional) de volver a trabajar o de buscar trabajo; dificultades para encontrar otro empleo, debido a las malas referencias proporcionadas maliciosamente por el acosador o empleador anterior; dificultad de la víctima para hacer frente a sus compromisos económicos (hipotecas, letras, facturas, gastos, etc.); necesidad de afrontar unos procesos legales costosos, a fin de defender sus derechos conculcados; agotamiento de las reservas económicas (ahorros); venta obligada de propiedades (coche, casa, bienes muebles o inmuebles).

4.4. Efectos del acoso psicológico en la esfera profesional de la víctima: el final de la empleabilidad.

La *empleabilidad*, esto es la capacidad de la víctima de ser empleada por una empresa u organización, resulta enormemente dañada. La empleabilidad es el objetivo directo del *mobbing*. Tanto si se busca eliminar a un posible competidor como si se pretende la sustitución por otra persona, es imprescindible para el hostigador terminar con la empleabilidad de la víctima.

La empleabilidad resulta disminuida o dañada del siguiente modo: se le deja durante temporadas enteras sin nada que hacer, con lo que el trabajador pierde la habilidad o la actualización necesarias para desempeñar su trabajo de manera correcta; se le critica y acusa constantemente, para conseguir generar en él dudas e inseguridad, de modo que pierda la fe en sí mismo y entre en una situación de indefensión, incrementándose las posibilidades de errores o fallos en el desempeño de su trabajo; se genera en él la expectativa negativa de fracaso, con lo que se conseguirá que después se confirme dicha expectativa (profecía autocumplida); se distorsiona la información que se le da, se le engaña, se le manipula con el fin de inducirle a error en su trabajo; se le impide capacitarse o formarse adecuadamente, restringiendo su derecho a ser formado o entrenado; se le calumnia y se difunden rumores falsos intencionadamente, incidiendo negativamente en la percepción profesional que tienen de él terceras personas; se distorsiona la realidad de su desempeño mediante evaluaciones negativas proporcionadas por el acosador, con lo que se mina la reputación profesional de la víctima.

Con el final de la empleabilidad, la víctima no puede cambiar de trabajo, pedir un traslado o, simplemente, buscar otro trabajo, con lo que queda abocado a una situación profesional imposible.

5. PERFIL PROFESIOGRÁFICO DE LA VÍCTIMA DEL ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL

¿Cómo suelen ser las personas que padecen de acoso moral en el trabajo? Entre sus características figuran las siguientes: 1.º *Personas con elevada ética, honradez y rectitud, así como un alto sentido de la justicia*; 2.º *Personas autónomas, independientes y con iniciativa*; 3.º *Personas altamente capacitadas por su inteligencia y aptitudes, que destacan por su brillantez profesional*; 4.º *Personas populares, líderes informales entre sus compañeros o con carisma para liderar grupos*; 5.º *Personas con un alto sentido cooperativo y del trabajo en equipo*; 6.º *Personas con elevada capacidad empática, sensibilidad, comprensión del sufrimiento ajeno e interés por el desarrollo y el bienestar de los demás*; 7.º *Personas con situaciones personales o familiares altamente satisfactorias y positivas*.

6. PERFIL PSICOLÓGICO DEL ACOSADOR MORAL

Las características psicológicas que más frecuentemente concurren en el acosador moral son las siguientes: *capacidad de simulación; falsa seducción; mentira compulsiva; capacidad de manipulación y distorsión; envidia y celos profesionales; ausencia de modales o educación; doble personalidad; dificultad para tolerar la ambigüedad; incapacidad para afrontar el fracaso; oportunismo y conveniencia; falta de criterio personal; ausencia de dinamismo; autoritarismo; ausencia de sentido de culpa o remordimientos; trivialización; egoísmo; falta de juicio o de ecuanimidad; ausencia de capacidad de escucha; rigidez; indecisión; mediocridad profesional; personalidad controladora; inconsistencia; falta de transparencia; interferencia en el trabajo de los otros; arrogancia, imposición; política de hechos consumados; paternalismo; necesidad de quedar por encima de los demás; actitud «sabelotodo»; incapacidad de cooperar; paranoia; incapacidad para comunicar; lenguaje rudo e insultante; evasividad; incapacidad para el trabajo en equipo; y ausencia del sentido del humor.* En muchas ocasiones, presentan *perfiles psicopatológicos*, tales como psicopatía organizacional, mediocridad inoperante activa (GONZÁLEZ DE RIVERA) ¹⁴, personalidad maligna (*evil personality*) ¹⁵, personalidad narcisista, o personalidad paranoide.

7. VÍAS JUDICIALES DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO: LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR

7.1. La extinción del contrato por voluntad del trabajador.

El artículo 50 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) regula la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador. Las causas de extinción reguladas en este precepto son tres, de las cuales dos son, sin duda, aplicables al acoso moral en el trabajo: «Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que perjudiquen la formación profesional del trabajo o redunden en menoscabo de su dignidad» [art. 50.1 a) ET], y «Cualquier otro incumplimiento grave y culpable por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor» [art. 50.1 c) ET]. Examinaremos separadamente una y otra.

7.1.1. Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que perjudiquen la formación profesional del trabajador o menoscaben su dignidad [art. 50.1 a) ET].

Por *modificación sustancial* hay que entender «aquella que sea de tal naturaleza que altere y transforme los aspectos fundamentales de la relación laboral (...) pasando a ser otros distintos de modo notorio» ¹⁶. La sustancialidad afecta a la modificación, no a la condición modificada ¹⁷. Por *condiciones de trabajo* debe entenderse «cuantas condiciones se refieran a la prestación laboral, aun-

que no hayan sido enumeradas legalmente»¹⁸. En conclusión, la *sustancialidad* requiere que la modificación afecte a aspectos relevantes de la relación laboral y que lo haga de un modo lo suficientemente significativo como para que sean notoriamente transformados.

Pero el artículo 50.1 ET, para que el trabajador pueda instar judicialmente la extinción de su relación laboral, exige que la modificación sustancial de sus condiciones de trabajo «redunde en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad». El *perjuicio a la formación profesional* que puede justificar la resolución del contrato de trabajo es el que deriva de la degradación profesional o de la infracción prolongada del deber de ocupación efectiva. La idea de «profesionalidad» se vincula con el derecho reconocido a los trabajadores a su promoción dentro de la empresa y, en este sentido, aquella queda afectada desde el momento en que al trabajador se le disminuye la categoría de la función que tenía asignada o sus cometidos anteriores. En cuanto al *menoscabo de su dignidad*, el ataque a la dignidad del trabajador, como derecho reconocido con carácter general en el artículo 10.1 de la Constitución Española, y con carácter particular para los trabajadores en el artículo 4.2 e) ET, suele apreciarse en aquellos casos en los que es objeto de un trato vejatorio, depresivo o humillante¹⁹. Así, una modificación sustancial atenta contra la dignidad del trabajador si constituye «una ofensa a su honorabilidad y al valor que de sí mismo tenga o ante los demás logre» [STSJ País Vasco, 26 de febrero de 1991 (Ar. 346)]; «un notorio deterioro del prestigio profesional, laboral, social y económico» [STS 29 de enero de 1990, (Ar. 229)]; no encomendar al trabajador actividad alguna tras la modificación implantada, «ya que es ofensivo recibir un salario sin trabajar y sin que en ello exista una razonable justificación» [STS 12 de diciembre de 1989 (Ar. 8957)]; en el mismo sentido, SSTs 17 de septiembre de 1990 (Ar. 7015), 11 de octubre de 1989 (Ar. 7167) y 30 de septiembre de 1987 (Ar. 6439); o cuando la actividad encomendada constituye una «discriminación vejatoria» [STS 19 de diciembre de 1988 (Ar. 9854)]²⁰. La lista de condiciones de trabajo que pueden ser afectadas por modificaciones sustanciales es simplemente indicativa o ejemplificativa, no exhaustiva («entre otras», como reza el art. 41.1 ET), por lo que en ella caben todos los supuestos de acoso psicológico antes expresados.

7.1.2. «Cualquier otro cumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor (...)».

Del mismo modo que no define el ET la sustancialidad de la modificación, guarda silencio acerca de cuándo puede considerarse como *grave* un incumplimiento empresarial, razón por la que la ponderación del conjunto de circunstancias presentes en cada supuesto resulta imprescindible. Suele entenderse que la continuidad en el tiempo o la persistencia en la conducta tipificada aumenta su gravedad²¹, aunque más exacto parece atender a la proporcionalidad entre la anomalía y el remedio extintivo previsto por el ordenamiento jurídico²². Un incumplimiento vejatorio para el trabajador, como el *mobbing*, es siempre grave, aparte de que normalmente implicará modificación sustancial menoscabadora de su dignidad o atentatoria a su formación²³, o ambas cosas a la vez.

Supuesto típico del acoso psicológico en el trabajo es la *falta de ocupación efectiva*, que vulnera el correspondiente derecho básico del trabajador [art. 4.2 a) ET]. La STS 7 de marzo de 1990 (Ar. 1776) considera que, siendo la ocupación efectiva un derecho básico del trabajador, su incum-

plimiento por el empresario es de por sí grave. La jurisprudencia viene sosteniendo que el incumplimiento por el empresario de su deber de ocupación efectiva permite la aplicación del apartado 1 c) del artículo 50 ET ²⁴. Los Tribunales también admiten la inclusión de este tipo de conducta empresarial en la causa tipificada en el apartado 1 a) del artículo 50 ET cuando deriva de una modificación sustancial de condiciones de trabajo. Pueden citarse incluso pronunciamientos del Tribunal Supremo en los que se entiende que la falta de ocupación efectiva da lugar a la aplicación simultánea de los apartados a) y c) del artículo 50.1 ET [por todas, SSTS 11 de octubre de 1989 (Ar. 7167) y 17 de septiembre de 1990 (Ar. 7075)].

En conclusión, el acoso moral en el trabajo como causa de extinción del contrato de trabajo por parte del trabajador tiene encaje, tanto en el apartado 1 a) como en el 1.c), ambos del artículo 50 ET, si bien, en mi opinión, la adscripción de esta conducta empresarial opera con mayor sencillez en el apartado 1 c) del artículo 50 ET.

7.2. La excepción de abandono del puesto de trabajo antes de que recaiga resolución judicial.

Puesto que quien ha de constatar la evidencia de la causa extintiva es el órgano jurisdiccional del orden social, es exigible la continuidad de la prestación laboral hasta que se declare judicialmente la extinción del contrato de trabajo; esto es, el trabajador debe demandar pidiendo la resolución del contrato, permaneciendo en su puesto mientras se sustancia el proceso hasta que se dicte la correspondiente sentencia. Sin embargo, la jurisprudencia matiza en determinados casos la dureza de esta posición y admite *excepciones* a la exigencia de continuidad de la prestación de trabajo mientras dure el proceso extintivo, esto es, excepciones que permiten al trabajador dejar de prestar sus servicios correspondientes [entre otras, STS, en unificación de doctrina, 23 de abril de 1996 (Ar. 3403)]. Estos supuestos excepcionales (como es el caso del acoso psicológico) implican circunstancias de hecho en las que se evidencia que la convivencia laboral entre trabajador y empresario «resulta muy difícil» o representa «una excesiva carga onerosa para el trabajador» [por todas, STS, en unificación de doctrina, 6 de julio de 1998 (Ar. 6429)], o genera «una situación insoportable» [entre otras, SSTS 18 de septiembre de 1989 (Ar. 6455); y 22 de octubre de 1986 (Ar. 5878)]. Se producen en situaciones, por ejemplo, de conductas del empresario que perjudiquen la dignidad o la formación del trabajador. En estos casos excepcionales, las ausencias del trabajador al trabajo, en tanto se pronuncia la sentencia resolutoria, se configuran como supuestos de *interrupción de la prestación laboral* ²⁵, sin que quepa entender que se ha producido una extinción contractual por dimisión del trabajador, o que éste ha quedado incurso en causa justificada de despido por ausencias injustificadas.

7.3. Cauce procesal adecuado para demandar.

El legislador no ha establecido un proceso especial para el supuesto extintivo que nos ocupa, por lo que ha de entenderse que el cauce procesal adecuado es el *proceso ordinario*, como señala la STSJ Galicia 26 de enero de 2000 (Ar. 107).

7.4. Plazo para accionar y término inicial del plazo.

En cuanto al *plazo para accionar*, pese a que tampoco indica el artículo 50 ET plazo alguno para el ejercicio de la acción resolutoria, la doctrina y la jurisprudencia consideran unánimemente que el supuesto extintivo previsto en el artículo 50 ET se ajusta perfectamente al ámbito de aplicación del artículo 59 ET, ya que se trata de una acción derivada del contrato, y dado que no tiene reconocido un plazo específico para su ejercicio, ha de aplicarse sin duda el contemplado con carácter general en el número 1 del precepto citado: *un año de prescripción* ²⁶.

Por lo que se refiere al *término inicial del plazo*, cabe preguntarse cuál es el *dies a quo* para el cómputo de un año de prescripción para accionar. La respuesta es aquí más clara: *aquel en que la acción pudo ejercitarse*, tal como señala el artículo 1.969 del Código Civil ²⁷.

7.5. Efectos de la resolución judicial: indemnización y salarios de tramitación.

La estimación de la pretensión extintiva del trabajador no sólo conlleva la efectiva terminación de la relación laboral, sino también la condena al empresario al abono de «las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente» (art. 50.2 ET).

El carácter judicial de la resolución del contrato en virtud del artículo 50 ET obliga al trabajador a seguir prestando servicios hasta que recaiga pronunciamiento del órgano jurisdiccional que extinga el vínculo contractual. Según esto, es evidente que continuará cobrando su salario durante la sustanciación del procedimiento, por lo que resulta estéril cuestionarse la eventual reclamación de salarios de tramitación.

Sin embargo, ya hemos visto que los Tribunales admiten que, en ciertas situaciones excepcionales (como serían los supuestos de *mobbing*), la interrupción de la prestación de trabajo no impide que la relación laboral continúe en vigor y, de todos modos, el empresario permanece obligado a abonar el salario, dado que es su actitud la que imposibilita o dificulta extraordinariamente la convivencia laboral o la prestación del servicio por parte del trabajador. En tales casos, la resolución judicial del contrato no sólo dará derecho a aquél a la indemnización de *cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, con el tope de cuarenta y dos mensualidades*, sino también a los *salarios dejados de percibir* desde la fecha de interrupción de su prestación laboral hasta la de la sentencia que extinga el vínculo contractual con el empresario [STS, 30 de abril de 1990 (Ar. 3511)]. La posibilidad de que el trabajador reclame una indemnización adicional por daños y perjuicios con fundamento en el artículo 1.101 del Código Civil ha sido rechazada por la jurisprudencia, esgrimiendo el argumento del desplazamiento de la norma general del Derecho Común (art. 1.101 del Código Civil) por la norma específica del Derecho del Trabajo (art. 50 ET) ²⁸.

8. VÍA ADMINISTRATIVA FRENTE AL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO: LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

La *Inspección de Trabajo y Seguridad Social* se define como «un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social y exigir las responsabilidades pertinentes (...)» (art. 1.2 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social). El Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social está compuesto por dos cuerpos de funcionarios: el de *Inspectores de Trabajo y Seguridad Social* y el de *Subinspectores de Empleo y Seguridad Social* ²⁹.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social suele actuar, en la mayoría de las ocasiones, mediante *denuncia*. Con carácter habitual, la presentación de las denuncias proviene de las personas que en este ámbito hayan de considerarse interesadas en el asunto, conforme a la noción que de «interesado» ofrece el artículo 31 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común ³⁰. Tales interesados son, en especial, los trabajadores, sus representantes y los sindicatos ³¹.

Las infracciones en el orden social están recogidas en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (en adelante, LISOS). El artículo 8.11 LISOS tipifica como *infracción muy grave* «los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores». Es claro que en este tipo infractor cabe encuadrar el *mobbing*. Dicha infracción es sancionada con multa de 500.001 a 15.000.000 de pesetas [art. 40.1 c) LISOS], si bien hoy día tales cuantías oscilan entre 3.005,07 a 90.151,82 euros, según lo dispuesto en la Resolución de 16 de octubre de 2001, de la Subsecretaría, por la que se convierten a euros las cuantías de las sanciones de la LISOS. Resulta evidente el trascendental papel que desempeña la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la vigilancia y represión del acoso moral en el trabajo.

9. VÍA INTRAEMPRESARIAL DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO: LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN Y LAS MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

9.1. La actuación de los representantes de los trabajadores: delegados de personal, comités de empresa, delegados de prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Una vez considerado jurisprudencialmente el acoso psicológico en el trabajo como *accidente de trabajo*, como veremos después, adquiere singular importancia la actuación de los representantes de los trabajadores con competencias en materia de prevención de riesgos laborales. A las

competencias de los delegados de personal y comités de empresa en materia de prevención de riesgos laborales se refiere genéricamente el artículo 64.1.8 ET (conocimiento, al menos trimestral, de los índices de absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, índices de siniestralidad, estudios especiales del medio ambiente laboral y mecanismos de prevención utilizados) y el artículo 64.1.9 b) (vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el desarrollo del trabajo en la empresa). Esta materia ha quedado profundamente remodelada por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL), en cuya virtud en las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, aparte de los órganos genéricos de representación unitaria, existirá lo que la LPRL denomina «representación especializada»: los *delegados de prevención* y los *Comités de Seguridad y Salud*. Ello no obsta para que los delegados de personal y los comités de empresa sigan conservando sus propias competencias en materia de prevención de riesgos. A ellos se les atribuye la capacidad y legitimación procesal: en efecto, el artículo 64.1.9 a) ET les otorga la facultad de «ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros», y el artículo 65.1 ET reconoce al comité de empresa capacidad para «ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros»³².

Los *delegados de prevención* tienen, entre otras, las siguientes competencias (art. 36.1 LPRL): a) ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales; b) acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas; c) ser informados por el empresario sobre los daños producidos por los trabajadores, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos; d) realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo a tal fin acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el desarrollo del proceso productivo.

El *Comité de Seguridad y Salud*, como órgano paritario y colegiado de participación en materia de prevención de riesgos laborales, que se constituye en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores (art. 38.2 LPRL) tiene, entre otras funciones, la de conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores.

9.2. La actuación de los Servicios de Prevención y de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Los *Servicios de Prevención* tienen como función, entre otras, la vigilancia periódica de la salud (art. 31.3 LPRL), que se llevará a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacitación acreditada. Se trata de un deber del empresario que no puede realizar él mismo.

El Reglamento que regula los Servicios de Prevención, aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, encomienda dicha vigilancia al personal sanitario de formación de nivel superior [art. 37.1 e)]. Los exámenes sanitarios incluirán un historial clínico-laboral, una descripción detallada del puesto de trabajo, tiempo de permanencia en el mismo y riesgos detectados en el análisis o evaluación de las condiciones de trabajo. El personal sanitario del servicio de prevención deberá analizar los resultados con criterios epidemiológicos, investigar las causas y proponer remedios.

Las *Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales*, en virtud de lo dispuesto en el artículo 32 LPRL y en la Orden de 22 de abril de 1997, tienen encomendadas, con carácter voluntario, actividades preventivas relativas a la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, entre las que se encuentran el análisis e investigación de las causas y factores determinantes de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y la impartición de formación a los trabajadores. Tal actividad preventiva, una vez autorizadas tanto por la Administración laboral como por la sanitaria (art. 31 LPRL), se llevará a cabo en las mismas condiciones que las aplicables a los Servicios de Prevención ajenos (arts. 22 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero y 7 de la Orden de 22 de abril de 1997).

Todos estos órganos y entidades tienen también el decisivo papel de detectar la existencia de acoso moral en el trabajo y de ponerlo en conocimiento de la Administración Pública, estatal o autonómica, competente, especialmente la Inspección de Trabajo.

10. VÍA PENAL DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

El *mobbing* puede constituir, sin duda, tres tipos de delitos: *delito contra la intimidad*, *delito contra el honor* y *delito contra la seguridad y salud de los trabajadores*.

10.1. Delito contra la intimidad.

Dentro de los delitos contra la intimidad comprendidos en el Título X del Código Penal, estaríamos ante dos modalidades: el *delito de descubrimiento y revelación de secretos de la intimidad privada*; y el *delito de descubrimiento y revelación de secretos de oficio o laborales*. Se entiende por *secreto* «un hecho sabido sólo por un círculo limitado de personas, normalmente comunicado a éstas por el interesado y respecto del cual el afectado no quiere que sea conocido por otros» (LANDECHO VELASCO y MOLINA BLÁZQUEZ)³³.

El *delito de descubrimiento y revelación de secretos de la intimidad privada* se halla tipificado en el artículo 197.1 del Código Penal del siguiente modo: «El que, para descubrir los secretos o vulnerar la intimidad de otro, sin su consentimiento, se apodere de sus papeles, cartas, mensajes de correo electrónico o cualesquiera otros documentos o efectos personales o intercepte sus telecomu-

nicaciones o utilice artificios técnicos de escucha, transmisión, grabación o reproducción del sonido o de la imagen, o de cualquier otra señal de comunicación, será castigado con las penas de prisión de uno a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses»³⁴. Por su parte, el *delito de descubrimiento y revelación de secretos de oficio o laborales* está tipificado en el artículo 199.1 del Código Penal del siguiente modo: «El que revelare secretos ajenos, de los que tenga conocimiento por razón de su oficio o sus relaciones laborales, será castigado con la pena de prisión de uno a tres años y multa de seis a doce meses».

10.2. Delito contra el honor.

Dentro de los delitos contra el honor, recogidos en el Título XI del Código Penal, estaríamos ante un *delito de injuria*, al que se refiere el artículo 208 del Código Penal con las siguientes palabras: «Es injuria la acción o expresión que lesionan la dignidad de otra persona, menoscabando su fama o atentando contra su propia estimación. Solamente serán constitutivas de delito las injurias que, por su naturaleza, efectos y circunstancias, sean tenidas en el concepto público como graves (...)»³⁵.

10.3. Delito contra la seguridad y salud de los trabajadores.

El *mobbing* puede constituir también un *delito contra la seguridad y salud de los trabajadores*, tipificado en el artículo 316 del Código Penal, a cuyo tenor «los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los 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, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses». No se hace mención expresa a los ataques a la *integridad psíquica* de los trabajadores, solamente a la *física*. No obstante, en coherencia con el círculo de valores protegidos por la normativa de seguridad y salud en el trabajo, debemos considerar típica la conducta que la haya puesto en peligro. Sin necesidad de hacer una interpretación extensiva o analógica, prohibida en el campo del Derecho Penal, la *integridad psíquica* es un aspecto esencial de la salud, y este bien sí se encuentra expresamente incluido entre los jurídicamente protegidos por este precepto (SEMPERE NAVARRO *et alii*)³⁶.

11. JURISPRUDENCIA RECIENTE SOBRE EL MOBBING: EL ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL COMO ACCIDENTE DE TRABAJO

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra ha dictado en el año 2001 dos sentencias muy similares sobre el acoso psicológico en el trabajo: una de ellas de 30 de abril (Ar. 1878) y la otra de 18 de mayo (Ar. 1821). En ellas se declara que el acoso moral en

el trabajo constituye *accidente de trabajo*. Ambas desestiman los recursos de suplicación interpuestos por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales M.C. contra sendas sentencias del Juzgado de lo Social núm. 1 de los de Navarra. En ambas el supuesto es prácticamente idéntico: se trata de las trabajadoras D.^a Elena E.M. y D.^a Milagros J.Z., que venían prestando servicios para la empresa Limpiezas Abaurrea, S.L. con la categoría de peón de limpieza, tareas que se realizaban en el Colegio Público de Ermitagaña desde el inicio de la prestación de sus servicios. El día 31 de agosto, cuando ambas demandantes se encontraban, junto con otras limpiadoras del colegio público citado, en el local de que disponen para cambiarse de ropa, al intentar salir de la habitación, vieron que no era posible por encontrarse encerradas en ella, considerando que las había encerrado el conserje. Avisados por teléfono dos delegados sindicales, encontraron a las trabajadoras muy excitadas y nerviosas, discutiendo con el conserje en un estado de gran tensión. El mismo día 31 de agosto de 2000 las demandantes fueron dadas de baja por los servicios médicos de la mutua citada, sin que en el parte de baja médica expedido se hiciese constar el diagnóstico por el que se les causaba la baja, si bien el parte de accidente de trabajo emitido por la empresa describía el accidente sufrido por ambas como «acoso físico y psíquico en el trabajo». En sendas cartas remitidas por la mutua recurrente, ésta rehusaba el accidente de trabajo como contingencia determinante de la incapacidad temporal en la que se encontraban incurso. El día 18 de octubre ambas trabajadoras recibieron del psiquiatra del Centro de Salud Mental de Rochapea, Dr. Alfonso I., el diagnóstico de «reacción mixta ansiedad-depresión», instaurándoseles tratamiento psicofarmacológico ante el cuadro patológico que presentaban. Se formula, por las demandantes, reclamación previa solicitando que se anulase y se dejase sin efecto la decisión de la Mutua M.C. por la que rehusaba la declaración de accidente de trabajo. El 11 de enero de 2001, el INSS dictó resolución declarando el carácter común de la incapacidad temporal padecida por ambas trabajadoras, basándose en el dictamen propuesta de 13 de diciembre de 2000 del Equipo de Valoración de Incapacidades, en el que concluía que el proceso de incapacidad temporal iniciado derivaba de enfermedad común, por no estar incluido el informe psiquiátrico dentro del cuadro de enfermedades profesionales y no acomodarse a la definición de accidente de trabajo contenida en la Ley General de la Seguridad Social.

El fundamento 3.º de ambas sentencias cita las Sentencias del Tribunal Supremo 27 de diciembre de 1995, en unificación de doctrina; 22 de marzo de 1985; 25 de septiembre de 1986; 4 de noviembre de 1988 y 27 de octubre de 1992, en las que se dice que «para la destrucción de la presunción de laboralidad de enfermedad de trabajo surgida en el tiempo y lugar de trabajo, se exige que la falta de relación entre la lesión padecida y el trabajo realizado se acredite de manera suficiente, bien porque se trate de enfermedad que por su propia naturaleza excluya la etiología laboral, bien porque se aduzcan hechos que desvirtúen dicho nexo causal». Ambas sentencias hacen suya la conclusión a la que llegó la Magistrada de instancia, en el sentido de que estamos ante un supuesto de *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo. Finalmente, ambas sentencias, desestimando el recurso de suplicación planteado por la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales M.C., llegan a la conclusión de que la enfermedad padecida por las trabajadoras demandantes deviene como consecuencia del trabajo, habiendo generado la conducta del conserje un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, con ofensas de palabra y obra que atentan a la dignidad de aquéllas, y es *constitutiva de accidente de trabajo* ³⁷.

Finalmente, la Sentencia de la Sala 3.^a, de lo Contencioso-Administrativo (Sección 6.^a), de 23 de julio de 2001, si bien no califica el supuesto como accidente de trabajo por no ser tal declaración de su competencia, aprecia un supuesto de *acoso moral en el trabajo*, desestimando el recurso de casación interpuesto por el Ayuntamiento de Coria (Cáceres) contra la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, de 20 de febrero de 1997. El supuesto de hecho parte de que D. Fermín S.B., funcionario de carrera del Ayuntamiento de Coria (Cáceres) desde octubre de 1983, prestaba servicios como encargado de motores y de la estación depuradora en el servicio municipalizado de aguas del citado Ayuntamiento. En los días 10 y 28 de julio de 1992, se llenó la red de fango, lo que dio lugar a que éste saliera por los grifos, con las consiguientes reclamaciones de los usuarios. Con este motivo, el Ayuntamiento recurrente instruyó dos expedientes disciplinarios al citado funcionario, imponiéndole una sanción de nueve meses de suspensión de empleo y sueldo. Tales expedientes fueron recurridos por D. Fermín S.B. ante la Sala 3.^a del Tribunal Supremo, que estimó los dos recursos interpuestos mediante Sentencias de 7 de octubre y de 24 de marzo, ambas de 1994, anulando los dos expedientes.

Además de todo ello, el Ayuntamiento de Coria formuló denuncia ante el Juzgado de Instrucción de Coria en relación con las anomalías detectadas, añadiendo la sospecha de que éstas pudieron haber sido provocadas dolosamente por D. Fermín S.B., cuando la realidad era que éste había avisado en agosto de 1989 a los responsables del Ayuntamiento de la insuficiencia de los filtros de la planta depuradora, por pequeños, y de la dificultad de su limpieza. Ello no obstante, el citado funcionario fue destinado al sótano del edificio consistorial, que carecía de ventilación y de luz, sin asignarle ocupación alguna. El 2 de octubre de 1992, D. Fermín S.B. acudió a la Clínica «Milagro de la Noche», donde se le concedió una baja laboral por padecer una depresión ansiógena. Con este motivo, el funcionario solicitó del Ayuntamiento una licencia por enfermedad, que le fue denegada por éste el 5 de octubre, aludiendo que el diagnóstico médico debía ser certificado por un especialista, haciendo constar el período de recuperación. Ante esta respuesta, D. Fermín S.B. acudió al especialista en neuropsiquiatría, D. Joaquín M.P., quien emitió certificado médico oficial en el que se señalaba que el citado funcionario padecía un síndrome depresivo-reactivo y que se consideraba que su recuperación se produciría en un medio plazo, añadiendo que el paciente no estaba capacitado para realizar ningún tipo de trabajo. D. Fermín S.B. siguió el tratamiento prescrito, y fue dado de alta en julio de 1993, pese a lo cual, el proceso depresivo-reactivo que sufrió le dejó secuelas en el plazo emocional que le afectaron en su vida familiar y social. Con base en todo ello, el funcionario solicitó del citado Ayuntamiento una indemnización de 10 millones de pesetas por daños causados a funcionario, que le fue denegada por Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Coria con fecha 17 de marzo de 1994. Contra tal acuerdo, D. Fermín S.B. interpuso recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, que estimó el recurso mediante Sentencia de 20 de febrero de 1997 y condenó al Ayuntamiento citado a abonar al recurrente la cantidad de 750.000 pesetas. Contra esta sentencia, el mentado Ayuntamiento interpuso recurso de casación, que fue desestimado por la Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de julio de 2001 que comentamos, la cual, en su fundamento 4.º, muestra su perplejidad de por qué era necesario mantener al funcionario durante la jornada de trabajo en un sótano sin ventilación ni luz natural, sin darle ocupación alguna; de por qué a cada certificado médico que presentaba se le exigía otro expedido por especialista dife-

rente, cuando cada certificado corroboraba el anterior; y de por qué se expedientó al funcionario por unos hechos que había anunciado en varias ocasiones como inevitables dado el mal estado de los filtros. Finalmente, concluye diciendo que «actuaciones como las descritas constituyen una forma de acoso moral sistemáticamente dirigido contra el funcionario público D. Fermín S.B., carentes de toda justificación».

12. EL MOBBING EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL: LA RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO SOBRE EL ACOSO MORAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

La *Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo 2001/2339 (INI)*³⁸ exhorta a la Comisión a ofrecer, como muy tarde en marzo de 2002, en un *Libro Verde*, un análisis detallado del estado actual del problema del acoso moral en el lugar de trabajo en cada Estado miembro y a presentar, a más tardar en octubre de 2002 y basándose en este análisis, un *Plan de acción sobre las medidas comunitarias contra el acoso moral en el lugar de trabajo*, pidiendo, asimismo, a la Comisión que amplíe el ámbito de aplicación de la Directiva Marco sobre seguridad y salud en el trabajo o, incluso, elabore una nueva Directiva Marco para combatir el acoso moral.

13. TÍMIDAS INICIATIVAS NORMATIVAS EN ESPAÑA PARA COMBATIR EL MOBBING

La Comisión sobre Política Social y Empleo del Congreso de los Diputados aprobó el 12 de noviembre de 2001 por unanimidad una *enmienda transaccional*, negociada por el PSOE con el PP y con CiU, destinada a prevenir el acoso moral en el trabajo. Se aprobaron tres puntos. El primero insta al Gobierno a que redacte un *estudio sobre la incidencia, causas y consecuencias del acoso moral en el trabajo*, tanto en España como en la Unión Europea. El segundo pretende que se dote a los *Inspectores de Trabajo y Seguridad Social* de la información suficiente «para atender las denuncias que se produzcan relacionadas con el acoso moral y para que sepan detectarlo en las empresas». El tercer punto recoge la posibilidad de incluir el acoso laboral en la *LPRL*, considerándolo como *accidente de trabajo*.

NOTAS

¹ En su acepción sociológica, se entiende por *mobbing* el amotinamiento reactivo y agresivo de unos individuos que se sienten atacados. En sentido biológico y etológico, se refiere a los chillidos o gritos de alarma que emite un grupo de animales que se sienten acosados o amenazados ante la presencia de un animal depredador potencialmente peligroso (prólogo de PRIETO, José María, a la obra de PIÑUEL Y ZABALA, Iñiqui: *MOBBING. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Sal Terrae, 1.ª edición, Santander, 2001, pág. 23).

- ² PIÑUEL Y ZABALA, Iñiqui, *op. cit.*, pág. 52.
- ³ Este último término es el más utilizado por PIÑUEL Y ZABALA a lo largo de toda su obra citada.
- ⁴ BRODSKY, Carroll M.: *The Harassed Worker*, D.C. Health and Company, Lexington, 1976. La cita es de HIRIGOYEN, Marie-France: *El acoso moral en el trabajo*, Paidós, Barcelona, 2001, pág. 73.
- ⁵ HIRIGOYEN, Marie-France, *op. cit.*, págs. 75 y 76.
- ⁶ LEYMAN, Heinz: *Mobbing. La persécution au travail*, Éd. du Seuil, París, 1996, pág. 26.
- ⁷ Dato tomado de los «Resultados preliminares del Barómetro Cisneros IR sobre Violencia en el Entorno Laboral», llevado a cabo por la Escuela de Ciencias Empresariales de la Universidad de Alcalá de Henares en mayo de 2001. El término «CISNEROS» es la abreviatura de Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales. Este cuestionario fue dirigido por el profesor PIÑUEL ZABALA. Su texto completo figura en PIÑUEL ZABALA, Iñiqui: *op. cit.* Apéndice II, págs. 293 a 308.
- ⁸ Diario *El País*, 13 de abril de 2001, pág. 19.
- ⁹ Es preciso establecer aquí una importante distinción. El acoso psicológico laboral trasciende y supera con mucho lo que algunas personas podrían describir como tener un jefe difícil o «duro». Existe una gran diferencia entre el acoso moral y la presión a la que puede someter a su equipo un *manager* rudo o impositivo, con el fin de cumplir plazos o de incrementar la calidad o la productividad. No todas las situaciones tensas entre los trabajadores y sus responsables jerárquicos deben atribuirse sin más a la existencia de *mobbing*. Es importante diferenciar unas situaciones de otras. En los casos de *mobbing* se da un propósito deliberado y mantenido, consistente en un *proceso recurrente de intención* para destruir al objetivo elegido, y una animadversión con evidentes manifestaciones destructivas hacia la víctima de la misma.
- ¹⁰ LEYMAN, Heinz, *op. cit.*, págs. 42-43.
- ¹¹ LEYMAN, Heinz, *op. cit.*, pág. 44.
- ¹² LEYMAN, Heinz, *op. cit.*, pág. 50.
- ¹³ Como señala PIÑUEL Y ZABALA (*op. cit.*, pág. 74), a veces, el *mobbing* desencadenado por un superior es posterior a una decisión de despido o rescisión contractual que ya ha sido tomada y que no se comunica a la víctima. Para justificar el despido (ya planificado y prefijada su fecha de ejecución) se desarrollan una serie de ataques, con la intención de que la víctima sea estigmatizada por sus compañeros de trabajo y aislada socialmente, y para generar un deterioro personal y psicológico que posteriormente se utilizará como argumento *ad hoc* para atribuirle problemas previos de personalidad, agresividad, etc., y presentar la decisión del despido como lógica y justificada.
- ¹⁴ GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, José Luis: *El síndrome de acoso institucional*, Diario Médico, 18 de julio de 2000. Este autor define la «mediocridad inoperante activa» como un trastorno de la personalidad caracterizado por la exacerbación de tendencias repetitivas e imitativas, la apropiación de los signos externos de la creatividad y el mérito, el ansia de notoriedad, que puede llegar a la impostura y, sobre todo, la intensa envidia de la excelencia ajena, que procura destruir por todos los medios a su alcance.
- ¹⁵ El psiquiatra norteamericano M. Sott PECK, en su obra *People of the life. The hope for healing human evil* (Touchstone, New York, 1998), ha perfilado una teoría de la personalidad denominada «maligna o malvada», cuya manifestación concreta sería la obsesión por aniquilar o destruir todo lo que se manifiesta como vital o lleno de plenitud existencial.
- ¹⁶ Por todas, SSTs 11 de diciembre de 1997 (Ar. 9163) y 22 de junio de 1998 (Ar. 5703).
- ¹⁷ ALONSO OLEA, Manuel, y CASAS BAAMONDE, M.ª Emilia: *Derecho del Trabajo*, 19.ª edición, Civitas, Madrid, 2001, pág. 374.
- ¹⁸ ALBIOL MONTESINOS, Ignacio; CAMPS RUIZ, Luis Miguel; LÓPEZ GANDÍA, Juan; y SALA FRANCO, Tomás: *Derecho del Trabajo. Tomo II: Contrato individual*, 3.ª edición. Tirant lo Blanch, Valencia, 2001, pág. 447.
- ¹⁹ En palabras de los Tribunales, «la dignidad del trabajador equivale al respeto que merece ante sus compañeros de trabajo y ante sus jefes, como persona y como profesional, no pudiéndose situar en una posición en que, por las circunstancias que se dan en ella, se provoque un menoscabo en este respeto, privándole de las posibilidades de acción, o aun en casos extremos de signos externos del cargo, que puedan crear en los demás una impresión de caída en desgracia, combinada con el hecho de la degradación efectiva» (por todas, STSJ Cataluña 30 de junio de 1999).
- ²⁰ A título ilustrativo, citaremos casos concretos en los que los Tribunales han apreciado la *simultánea violación de ambos derechos* (formación profesional y dignidad del trabajador): modificación de funciones que antes eran directivas y ahora son meramente mecánicas, con exclusión de la facultad de despachar con auxiliares y acompañada de la pérdida de des-

pacho [STS 24 de septiembre de 1990 (Ar. 7041)]; apartamiento del trabajador de su cargo directivo con base en supuestas irregularidades cometidas por él, que en ningún momento se acreditan [STS 18 de septiembre de 1990 (Ar. 7022)]; cambio de área geográfica y despojo de atribuciones de mando (STS 18 de junio de 1990); traslado y cambio de funciones a otras sin responsabilidad ni mando, con correlativa minoración salarial [STSJ Aragón 16 de diciembre de 1998 (Ar. 7106)]; y cambio de funciones, horario y jornada, acompañado de una reducción del salario [STSJ Cataluña 18 de junio de 1999 (Ar. 2425)].

- ²¹ STS, en unificación de doctrina, 22 de mayo de 1995 (Ar. 3995).
- ²² SEMPERE NAVARRO, Antonio V. y SAN MARTIN MAZZUCCONI, Carolina: *op. cit.*, pág. 98.
- ²³ Así, no asignar al trabajador función ni trabajo alguno (...) lo que (...) le infiere un claro agravio y menosprecio [SSTS 21 de marzo de 1988 (Ar. 2336), y 11 de octubre de 1999, (Ar. 7167)]. Asimismo, asignarle un trabajo mínimo «incompatible con el derecho (...) a ocupación efectiva [SSTS 30 de septiembre de 1987 (Ar. 6439), y 14 de junio de 1990 (Ar. 5080)], y más si ello ocurre «de forma deliberada, consciente y sistemática» [STS 16 de diciembre de 1982, (Ar. 8264)].
- ²⁴ En este sentido, entre otras, SSTS 23 de noviembre de 1989 (Ar. 8242); 3 de enero de 1990 (Ar. 117); 7 de marzo de 1990 (Ar. 1776) y 10 de octubre de 1990 (Ar. 7539).
- ²⁵ ALBIOL MONTESINOS, Ignacio; CAMPS RUIZ, Luis Miguel; LÓPEZ GANDÍA, Juan; y SALA FRANCO, Tomás: *op. cit.*, pág. 544.
- ²⁶ En la doctrina, entre otros, MARTÍNEZ EMPERADOR, Rafael: «Puntos críticos de la nueva regulación sobre modificaciones de trabajo», en *Puntos críticos de la reforma laboral* (dir. MARTÍNEZ EMPERADOR, Rafael); SAMPEDRO CORRAL, Mariano: «La extinción causal del contrato de trabajo a instancia del trabajador», *Documentación Laboral*, n.º 45, 1995, pág. 40; ALFONSO MELLADO, Carlos Alfonso, PEDRAJAS MORENO, Abdón y SALA FRANCO, Tomás: «La modificación sustancial de condiciones establecidas en convenios colectivos estatutarios», *Relaciones Laborales*, n.º 8, 1995, pág. 100. En la jurisprudencia, véanse, por todas, SSTS 22 de diciembre de 1988 (Ar. 9897) y 22 de marzo de 1990 (Ar. 2211).
- ²⁷ En este sentido se pronuncia también la jurisprudencia. Véanse STS 29 de mayo de 1990 (Ar. 4520) y STSJ Andalucía/Málaga 15 de julio de 1999 (AS 3038).
- ²⁸ Así lo ha entendido la jurisprudencia. Por todas, de manera extensa y enérgica, STS, en unificación de doctrina, 3 de abril de 1997 (Ar. 3047).
- ²⁹ Entre sus cometidos cabe citar, entre otros, la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y contenido normativo de los convenios colectivos en el ámbito de la ordenación del trabajo y relaciones sindicales (art. 3.1.1) y de la prevención de riesgos laborales (art. 3.1.2). Tiene como facultades, entre otras (muy brevemente expuestas por razones de espacio) el libre acceso y examen de los lugares de trabajo, la identificación de personas e interrogatorios, el examen de documentos y la obtención de pruebas (art. 5). Cuando un Inspector de Trabajo constata la existencia de una infracción a las normas del orden social, puede practicar un acta de infracción y, si se trata de una falta de cotización a la Seguridad Social, un acta de liquidación de cuotas.
- ³⁰ Según el precepto citado, «se consideran interesados en el procedimiento administrativo: a) Quienes lo promuevan como titulares de derechos o intereses legítimos individuales o colectivos; b) Los que, sin haber iniciado el procedimiento, tengan derechos que puedan resultar afectados por la decisión que en el mismo se adopte; c) Aquellos cuyos intereses legítimos, individuales o colectivos, puedan resultar afectados por la resolución y se personen en el procedimiento en tanto no haya recaído resolución definitiva».
- ³¹ GARCÍA RUBIO, M.ª Amparo: *La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Doctrina y Jurisprudencia)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, pág. 274.
- ³² ALBIOL MONTESINOS, Ignacio; CAMPS RUIZ, Luis Miguel; LÓPEZ GANDÍA, Juan; y SALA FRANCO, Tomás: *Derecho del Trabajo, Tomo I. Fuentes y relaciones colectivas*, 3.ª edición, Tirant lo Blanch, Valencia, 2001, pág.327.
- ³³ LANDECHO VELASCO, Carlos María, y MOLINA BLÁZQUEZ, Carolina: *Derecho Penal español. Parte especial*, 2.ª edición, Tecnos, Madrid, pág. 143.
- ³⁴ El artículo 197.5 del Código Penal recoge un tipo cualificado de este delito en los siguientes términos: «Igualmente, cuando los hechos descritos en los apartados anteriores afecten a datos de carácter personal que revelen la ideología, religión, creencias, salud, origen racial o vida sexual, o la víctima fuera un menor de edad o un incapaz, se impondrán las penas previstas en su mitad superior».
- ³⁵ Este delito también presenta un tipo cualificado, regulado en el artículo 209 del Código Penal: «Las injurias graves, hechas con publicidad, se castigarán con la pena de multa de seis a catorce meses».

- ³⁶ SEMPERE NAVARRO, Antonio V. (coord.); CORDERO SAAVEDRA, Luciano; GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, Beatriz; y MARTÍN JIMÉNEZ, Rodrigo: *Derecho Sancionador Público del Trabajo*, Colex, 2001, Madrid, pág. 266.
- ³⁷ En definitiva, la doctrina del Tribunal Supremo viene a señalar que ha de calificarse como accidente de trabajo «aquel en el que de alguna manera concurra una conexión con la ejecución de un trabajo, bastando con el nexo causante, indispensable siempre en algún grado, sin que sea necesario precisar su significación mayor o menor, próxima o remota, concausal o coadyuvante, debiendo otorgarse dicha calificación cuando no aparezca acreditada rotura alguna de la relación de causalidad entre la actividad profesional y el padecimiento, excepto cuando hayan ocurrido hechos de tal relieve que evidencien a todas luces la carencia de aquella relación».
- ³⁸ Acta de 20 de septiembre de 2001. Edición provisional. Acoso en el lugar de trabajo. Principio del formulario AS-0283/2001.