

PEDRO RODRÍGUEZ LÓPEZ

*Doctor en Derecho
Cuerpo Superior de Técnicos de la Administración de la
Seguridad Social*

Extracto:

El acoso moral en el trabajo o *mobbing* es una situación concreta dentro de la relación laboral que, si bien se ha puesto de moda en la actualidad, siempre ha tenido su cabida en el marco de la relación de trabajo, y ello porque este ámbito concreto es uno de los que más se presta a este tipo de actuaciones, del todo punto perniciosas para la buena marcha de una empresa y para la propia salud del trabajador afectado.

Este trabajo pretende analizar el concepto y las características del Acoso Moral en el Trabajo, determinando los comportamientos desencadenantes del mismo y las consecuencias que produce. Al mismo tiempo, se pretende dar una perspectiva jurídica al problema, analizando las respuestas que nuestro ordenamiento proporciona a tales actuaciones. Finalmente, se incluyen algunas recomendaciones de buena gestión para eliminar el acoso moral dentro de la empresa.

Sumario:

1. Introducción.
2. Concepto.
3. Características.
4. Desarrollo.
5. Requisitos.
6. Formas de expresión.
7. Consecuencias.
 - 7.1. Para el trabajador afectado.
 - 7.1.1. A nivel psíquico.
 - 7.1.2. A nivel físico.
 - 7.1.3. A nivel social.
 - 7.2. Para la organización del trabajo.
 - 7.2.1. Rendimiento.
 - 7.2.2. Clima social.
 - 7.2.3. Accidentabilidad.
 - 7.3. Núcleo familiar y social.
8. El *mobbing* desde la perspectiva del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
 - 8.1. *Mobbing* en la relación laboral.
 - 8.2. *Mobbing* como generador de situaciones de necesidad.
9. Responsabilidad penal.
10. Respuestas contra el *mobbing*.
11. Conclusiones.

1. INTRODUCCIÓN

El acoso moral en el trabajo o *mobbing* es una situación concreta dentro de la relación laboral que, si bien se ha puesto de moda en la actualidad, siempre ha tenido su cabida en el marco de la relación de trabajo, y ello porque este ámbito concreto es uno de los que más se presta a este tipo de actuaciones, del todo punto perniciosas para la buena marcha de una empresa y para la propia salud del trabajador afectado.

En los últimos años se ha producido una rápida y gran difusión del término acoso moral en el trabajo en diferentes medios de comunicación y publicaciones. Esto, unido a la creciente conflictividad judicial generada por las situaciones que lo definen y a la multiplicación de las denuncias a la Inspección de Trabajo evidencian la necesidad y la urgencia de afrontar las diferentes modalidades o formas en que se concreta el acoso moral. Pero la delimitación del concepto no es tarea sencilla ¹.

Los últimos datos relativos a este tema publicados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en diciembre de 2000, según una encuesta de la Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, son elocuentes. En esta encuesta, que incluye a ocho países europeos (Finlandia, Reino Unido, Países Bajos, Suecia, Bélgica, Portugal, Italia y España), se indica que 13 millones de trabajadores (9%) han sufrido *mobbing* durante el año anterior (un millón más de casos que en la misma encuesta de 1995). Además, son más afectadas las mujeres que los varones y, principalmente la Administración Pública, seguida del sector de la hostelería. De los casos anteriores, 750.000 empleados (el 5% de los asalariados) eran españoles. Otras estadísticas realizadas en los países escandinavos (pioneros en el estudio de este problema) indican que lo sufre al menos el 5% de la población trabajadora y se ha estimado que es un factor relevante en la explicación de entre el 10 y el 15% de los suicidios acaecidos en Suecia ². En 1997, el sindicato del sector público UNISON encontró que el 60% de los empleados había sido testigo o experimentado *mobbing* en el trabajo y que había afectado al 75% de las víctimas en forma de estrés, depresión y baja autoestima. En España, en un estudio publicado en 2001, realizado en la Universidad de Alcalá de Henares, aparece que del total de trabajadores en activo encuestados (988), de diferentes sectores de la Comunidad de Madrid y con edades comprendidas entre 18 y 60 años, un 11,44% se consideró víctima de acoso

¹ Vid. M. C. SÁEZ NAVARRO, «El acoso moral en el trabajo desde la Psicología del Trabajo. Comentario a la Sentencia JS núm. 3 de Vigo de 28 febrero 2002», *Aranzadi Social*, núm. 4, 2002.

² Vid. P. ARAMENDI, «Acoso moral: su tipificación jurídica y su tutela judicial», en *Diario Jurídico Aranzadi*, 21 de junio de 2002.

laboral. El autor del estudio considera estas cifras como alarmantes (duplican las ofrecidas por la OIT) y entiende que puede estar implicada la creciente precarización del empleo. No obstante, es necesaria cierta cautela al comparar cifras de diferentes estudios pues pueden existir diferencias en los instrumentos de medida utilizados, en las dimensiones estudiadas, los sectores laborales, etc. ³.

Profundizando un poco en el tema, el presidente de la Asociación Nacional de Abogados Laboralistas ha informado que desde principio de año hasta el 27 de junio de 2002 de las mil denuncias presentadas por acoso moral en el trabajo, las principales víctimas son hombres entre 45 y 55 años trabajadores del sector servicios y mujeres no universitarias, siendo las comunidades donde más denuncias se han presentado Madrid y Cataluña; además, es el sector público donde más graves son los casos de acoso moral ⁴.

Nuestro objetivo es conceptuar de forma pormenorizada el acoso moral en el trabajo y determinar sus características y formas de expresión, para, posteriormente, intentar abordar las diferentes soluciones que se pueden tener para solventar dicho problema.

2. CONCEPTO

La literatura internacional se refiere con el término de *mobbing* a ciertas situaciones de hostigamiento psicológico en el trabajo que se manifiestan en forma de conflictos interpersonales.

Para analizar dicho término debemos partir del concepto mismo de contrato de trabajo. Éste, como señala ARAMENDI ⁵, patentiza una situación jurídica de rasgos específicos; su objeto es un bien muy singular: la actividad productiva de una determinada persona, el trabajador, actividad que desde que se gesta pasa a propiedad del empresario. Esta atribución inicial del resultado, fruto de la actividad a persona distinta de la que lo realiza, calificada por la doctrina laboralista como ajenidad, constituye la nota definitoria por excelencia de esta modalidad contractual y a la que acompaña su consecuencia, la nota de dependencia, caracterizada porque si es el empresario el propietario de la actividad del trabajador desde el inicio, esa titularidad conllevará la potestad en su favor de ser aquel el que organice y dirija el trabajo de éste.

Una organización de trabajo implica la reunión de un grupo de personas, más o menos grande, con un fin común, lo que la convierte en una organización social. En este sentido, además de la relación puramente laboral, en el trabajo existen otros tipos de relaciones distintas de las meramente productivas, entre los distintos individuos de una empresa. Como consecuencia, es posible que se dé un funcionamiento anormal de la organización social, lo que puede traducirse en consecuencias bastante más amplias que simples discusiones o problemas personales.

³ M. C. SÁEZ NAVARRO, «Algunas cuestiones sobre el *mobbing* en el trabajo. Comentario a la STSJ de Navarra, de 30-4-2001», *Aranzadi Social*, núm. 10, 2001.

⁴ En *Diario de Noticias La Ley*, 27 de junio de 2002.

⁵ P. ARAMENDI, «Acoso moral: su tipificación jurídica y su tutela judicial», cit.

Este fenómeno ha sido objeto de estudio por la psicología que lo ha definido en el ámbito del trabajo como situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicosomáticas de ansiedad y, en ocasiones, consiguen el abandono del trabajador del empleo al no poder soportar el *stress* al que se encuentra sometido ⁶.

En este marco es donde debemos encontrar el concepto que estamos analizando. Señala MOLINA NAVARRETE ⁷ que el *mobbing* es un anglicismo que designa, *grosso modo* el «acoso moral» u «hostigamiento psicológico» susceptible de verificarse con creciente frecuencia en todos los ámbitos de la vida social pero que encuentra un especial caldo de cultivo, cómo no, en las organizaciones de trabajo, sean privadas o públicas; y sería toda aquella situación de conflicto interpersonal o grupal en la que, como medio para poner fin al mismo, una persona o un grupo de personas deciden, formal o informalmente, expresa o tácitamente, ejercer sobre otra persona, prevaleciendo de cualesquiera relación de poder asimétrico instaurada en el lugar de trabajo, una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (pluralidad de actuaciones dirigida a un fin y predeterminada o planificada) y recurrente (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses) ⁸, con el fin de conseguir su estigmatización (marcado) o aislamiento (vacío) respecto del grupo, haciéndole perder su autoestima personal y su reputación profesional, bien para ensayar las «ventajas competitivas» de un estilo autoritario de gestión afirmando su poder (síndrome del chivo expiatorio, «para que aprenda quién manda»), bien para provocar su dimensión mediante una fórmula alternativa que cree la apariencia de autoexclusión (expulsión indirecta o dimisión provocada).

3. CARACTERÍSTICAS

El acoso nace de forma anodina y se propaga rápidamente. Al principio, las personas acosadas no quieren sentirse ofendidas y no se toman en serio las indirectas y las vejaciones. Luego, los ataques se multiplican. Durante un largo período y con regularidad, la víctima es acorralada, se la coloca en una posición de inferioridad y se la somete a maniobras hostiles y degradantes. El acoso se manifiesta, de esta forma, a través de muy variados mecanismos de hostigamiento, con ataques a la víctima por medio de: implantación de medidas organizativas –no asignar tareas, asignar tareas innecesarias, degradantes o repetitivas, asignar tareas imposibles de cumplir, etc.–, medidas de aislamiento social –impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con el exterior,

⁶ Cfr. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 18 de junio de 2001 (AS 2001\1667); o sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Navarra de 24 de septiembre de 2001 (AS 2001\3192).

Vid. M. C. SÁEZ NAVARRO, «El acoso moral en el trabajo desde la Psicología del Trabajo. Comentario a la Sentencia JS núm. 3 de Vigo de 28 febrero 2002», cit.

⁷ C. MOLINA NAVARRETE, «La tutela frente a la "violencia moral" en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización», en *Aranzadi Social*, núm. 18, 2001.

⁸ Si bien dicha determinación temporal debe tomarse como indicativa de un fenómeno y no como punto de partida de su tipificación, dado que el efecto del acoso sobre las personas depende, enteramente, de la resistencia de estas, no pudiéndose dejar abandonadas a las víctimas que sufren el acoso durante los primeros seis meses.

con clientes, no dirigirle la palabra, etc.–, medidas de ataque a la persona de la víctima –críticas hirientes, vejaciones, burlas, subestimaciones, etc.–, medidas de violencia física, agresiones verbales –insultos, críticas permanentes, amenazas, rumores sobre la víctima, etc.–⁹.

Una característica de la situación es la de ser un conflicto asimétrico entre las dos partes, donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior a la del trabajador hostigado. En esta dinámica, el presunto agresor o agresores se valen, normalmente, de algún argumento o estatuto de poder como pueden ser la fuerza física, la antigüedad, la fuerza del grupo, la popularidad en el grupo o el nivel jerárquico para llevar a cabo estos comportamientos hostigadores¹⁰.

Estaríamos ante una serie de actitudes o conductas hostiles (tales como los atentados contra las condiciones de trabajo que supone la pérdida de las funciones de mando, el atentado contra la dignidad que implica la desacreditación ante sus compañeros y el aislamiento que conlleva la recomendación al resto de los trabajadores para que no hablen con el demandante) que configuran la situación de acoso moral, que somete al trabajador a un trato degradante, conculcando el derecho a la integridad moral e interdicción de tratos degradantes que protege el artículo 15 de nuestra Constitución, así como el artículo 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores (ET) (derecho básico a la consideración debida a su dignidad), constituyendo sin duda causa justa para que el trabajador pueda ejercitar, entre otras, la oportuna acción rescisoria, solicitando la extinción de su contrato de trabajo (art. 50.1 apartados a) y c) del ET)¹¹. Esta perspectiva jurídica la analizaremos más tarde.

En cuanto a las características que sirven para delimitar el acoso moral en el trabajo, los investigadores utilizan varios parámetros¹²:

1. En primer lugar, en cuanto al **tipo** de comportamientos sufridos por la víctima, algunos autores indican que son elementos importantes para diferenciar el acoso moral de otros conceptos, como el de la violencia en el trabajo. El término violencia en el trabajo se refiere principalmente a episodios concretos de ataques, como puede ser el robo en un banco, o múltiples ataques por parte de diferentes individuos, como los sufridos por los conductores de taxi. En general, se refiere a comportamientos manifestados por personas ajenas a la organización y a la violencia física.
2. El segundo aspecto hace referencia a la **duración y a la frecuencia**. Por una parte, sobre la **duración** es necesario indicar que aunque el acoso moral en el trabajo es entendido como aquella situación en la que un trabajador es sometido a comportamientos negativos por parte de otra persona o grupo de personas, de modo consistente, durante cierto período de tiem-

⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 18 de junio de 2001 (AS 2001\1667).

¹⁰ Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Navarra de 24 de septiembre de 2001 (AS 2001\3192).

¹¹ Cfr. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 28 de noviembre de 2001 (AS 2002\249).

¹² Vid. M. C. SÁEZ NAVARRO, «El acoso moral en el trabajo desde la Psicología del Trabajo. Comentario a la Sentencia JS núm. 3 de Vigo de 28 febrero 2002», cit.

po, aparecen diferencias en las definiciones propuestas ¹³. En nuestra aproximación considero que no se puede pretender que el trabajador acosado espere un determinado período de tiempo para que alcance la dimensión de acoso moral las actuaciones que viene sufriendo. Por ello debemos partir de una dimensión temporal diferente, donde se tenga en cuenta la entidad del acoso y la cercanía del mismo al momento de la reacción de la víctima, para lo cual se debe partir del hecho de la reiteración del acoso en un período limitado de tiempo. La delimitación de la **frecuencia** conduce también a diferentes definiciones ¹⁴, si bien lo importante es tener presente que cuando hablamos de acoso moral no nos referimos a un acto aislado.

3. La reacción de la víctima incluyendo su poder percibido en relación al del acosador. En cuanto a la **reacción de las víctimas**, en algunas de las definiciones de acoso moral en el trabajo se incluye alguna reacción de ésta, por ejemplo, el autocategorizarse como víctima. La mayor parte de los investigadores utilizan en sus estudios algún tipo de autocategorización. En estos casos, se presenta a las víctimas una descripción de acoso moral en la que se incluyen reacciones negativas, que les hace sentirse víctimas, y se les pregunta si, según este concepto, se sienten acosadas. Pero esto puede plantear algunos problemas metodológicos pues aun cuando alguien haya sido sometido a actos negativos, si no se categoriza a sí mismo según la categoría planteada, como acosado, se entendería que no ha sufrido acoso. Por lo tanto, sería necesario que la persona se sintiera acosada (como en el caso del acoso sexual) para considerar que sufre acoso moral, aunque aparecen casos en los que, dado que la calificación de víctima depende del sujeto, éste podría encontrarse entre las víctimas según varios testigos del acoso, pero él mismo no considerarse como tal víctima.

El equilibrio de poder entre las partes se refiere a que, por ejemplo, presten especial atención al diferente estatus en la relación entre las partes (generalmente superior y empleado) como elemento característico de la definición y destacan que para ser víctima de acoso moral, se debe sentir inferior al acosador e incapaz de defenderse por sí mismo. Esto conduce a no considerar los conflictos entre personas de similar poder o estatus, aun siendo graves, como acoso moral en el trabajo. Aunque en principio podría parecer claro este criterio, partiendo de la investigación sobre conflicto, al hablar de poder es necesario aclarar

¹³ M. C. SÁEZ NAVARRO, «El acoso moral en el trabajo desde la Psicología del Trabajo. Comentario a la Sentencia JS núm. 3 de Vigo de 28 febrero 2002», cit., señala que, por ejemplo, LEYMANN (Suecia) establece que para la consideración del acoso como tal es necesario que se produzcan los comportamientos característicos **durante al menos seis meses**. Otros autores, como EINARSEN y SKOGSTAD (Noruega) entienden que estas conductas deben ocurrir **en los últimos seis meses**. Por su parte, autores como BJORKQVIST (Finlandia) consideran que la conducta debe aparecer de modo persistente **en el último año**.

¹⁴ Encontrando autores, como LEYMANN, para quienes los actos deben ocurrir con una frecuencia de **al menos una vez a la semana** (según este autor, por tanto, sería acoso moral la exposición a dichos comportamientos al menos una vez a la semana durante un período de seis meses). Por su parte, EINARSEN ha elaborado escalas de medida partiendo del trabajo de OLWEUS en el ámbito escolar, entendiéndolo que cuando los trabajadores sufren acoso moral las conductas se manifiestan «de vez en cuando» o «semanalmente» (hay que indicar que la falta de precisión del término «de vez en cuando» puede crear problemas de interpretación). Para otros autores, aunque son minoría, es posible que un trabajador sufra acoso moral aunque la conducta aparezca con una frecuencia superior a la semana. Vid. M. C. SÁEZ NAVARRO, «El acoso moral en el trabajo desde la Psicología del Trabajo. Comentario a la Sentencia JS núm. 3 de Vigo de 28 febrero 2002», cit.

el tipo de relación de poder. Ciertos autores lo entienden como el poder simple del estatus o el poder de la posición, pero no podemos ignorar el «poder personal» o la capacidad de influencia que ciertas personas pueden ejercer sobre otras de igual estatus. Por todo lo anterior, y dada la complejidad del concepto de poder, diferentes autores concluyen que el acoso moral puede aparecer cuando alguien ejerce el poder sobre otro, siendo percibido como que utiliza su superioridad con fines diferentes de los asignados a su puesto de trabajo.

4. La intención del acosador.

Por último, algunas definiciones de acoso, concretamente en el ámbito escolar, incluyen la **intención del acosador**. Esto tiende a ser excluido en ámbitos de estudio de adultos, tales como el acoso sexual, debido a la dificultad de medir la intención en el contexto jurídico. El establecimiento de la intención no puede ser objetivado, aunque en algunos estudios sobre, por ejemplo, la dinámica de la agresión desde la teoría de la atribución, se intenta conocer la intención percibida.

Según los estudiosos del acoso moral o *mobbing* las motivaciones del acosador pueden ser múltiples, desde buscar un chivo expiatorio para sus propios fallos, al tratarse de una personalidad psicopática, o por motivos o venganza personal; tales motivos resultan indiferentes, como regla general, para el tratamiento jurídico del problema ¹⁵.

4. DESARROLLO

Se suele distinguir la gravedad del *mobbing* en función de sus efectos y se considera *mobbing* de primer grado cuando el individuo logra resistir, escapar o consigue reincorporarse al mismo o similar puesto de trabajo; de segundo grado, si no puede resistir ni escapar inmediatamente, sufre incapacidad mental o física, temporal o prolongada y tiene dificultades para reincorporarse al trabajo. Si el *mobbing* es de tercer grado, la persona afectada es incapaz de reincorporarse al trabajo y sus efectos hacen improbable la rehabilitación, a menos que sea sometido a tratamiento especializado ¹⁶.

El desarrollo del acoso moral puede esquematizarse de la siguiente forma:

1. Detonante. Un incidente crítico o un problema no resuelto produce un cambio repentino en la relación laboral.
2. Proceso de estigmatización. El acosador prueba hasta dónde puede llegar con el acoso, confundiendo a la víctima y creando un área de influencia en torno a la víctima procurando que siempre haya espectadores.

¹⁵ Cfr. Sentencia del Juzgado de lo Social de Vigo de 28 de febrero de 2002 (AS 2002\634).

¹⁶ C. SÁEZ NAVARRO, «Algunas cuestiones sobre el *mobbing* en el trabajo. Comentario a la STSJ de Navarra, de 30-4-2001», cit.

3. Fase de persecución. El maltrato se hace más explícito. Se implica a superiores y a otros trabajadores que se unen a la actuación de humillación y crítica.
4. Fase de expulsión. La víctima no puede enfrentarse al acoso al que se ve sometida, no encontrando apoyo ni dentro ni fuera de la empresa. Surge la obsesión y, al final, renuncia o acaba en situación de incapacidad temporal, llegando, en los casos más graves, al suicidio.

5. REQUISITOS

Se trata de un fenómeno que se produce dentro de las relaciones interpersonales que crea el contexto del trabajo y, por tanto, sus formas de expresión presentan múltiples conexiones con la relación jurídica que entre empresario y trabajador configura el contrato laboral. En unos casos el empresario puede ser sujeto activo del acoso y en otros espectador, no por ello exento de responsabilidad de situaciones entre compañeros de trabajo, vinculados o no jerárquicamente, en las que se cause por una persona o incluso por el colectivo ese hostigamiento a un determinado trabajador ¹⁷.

Es, además, una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una **violencia psicológica extrema**, de forma **sistemática** ¹⁸ (al menos, una vez por semana), durante un **tiempo prolongado**, sobre otra persona en el lugar de trabajo ¹⁹.

6. FORMAS DE EXPRESIÓN

De la definición que hemos establecido se deduce la existencia de dos partes enfrentadas entre las que se puede diferenciar, por una parte, a los «hostigadores» con comportamientos y actitudes hostiles, activas, dominadoras y, por otra, al «agredido» con actitudes y comportamientos de tipo reactivo o inhibitorio. La expresión de las situaciones de hostigamiento psicológico hacia un individuo se manifiestan de muy diversas maneras, a través de distintas actitudes y comportamientos.

La actividad de acoso u hostigamiento psicológico puede producirse en el desarrollo de las relaciones entre compañeros (*mobbing* horizontal), o en las relaciones con un superior jerárquico (*mobbing* vertical).

¹⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 18 de junio de 2001 (AS 2001\1667).

¹⁸ Cfr. Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Navarra de 24 de septiembre de 2001 (AS 2001\3192).

¹⁹ Vid. M. C. SÁEZ NAVARRO, «Algunas cuestiones sobre el *mobbing* en el trabajo. Comentario a la STSJ de Navarra, de 30-4-2001», cit.

Siendo considerado el *mobbing* o acoso moral como una forma de acoso en el trabajo por medio de agresiones verbales, aislamiento social, difusión de críticas o rumores contra esa persona, que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador objeto de la misma ²⁰, LEYMAN distingue 45 comportamientos hostiles que pueden ser de distinta naturaleza ²¹:

A) Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador:

1. El jefe o acosador no permite a la víctima la posibilidad de comunicarse.
2. Se interrumpe continuamente a la víctima cuando habla.
3. Los compañeros le impiden expresarse.
4. Los compañeros le gritan, le chillan e injurian en voz alta ²².
5. Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados ²³.
6. Se producen críticas hacia su vida privada.
7. Se aterroriza a la víctima con llamadas telefónicas.
8. Se le amenaza verbalmente.
9. Se le amenaza por escrito.
10. Se rechaza el contacto con la víctima (evitando el contacto visual, mediante gestos de rechazo, desdén o menosprecio, etc.).
11. Se ignora su presencia, por ejemplo, dirigiéndose exclusivamente a terceros (como si no le vieran o no existiera).

B) Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales:

12. No se habla nunca con la víctima.
13. No se le deja que se dirija a uno.

²⁰ Cfr. Sentencia del Juzgado de lo Social de Vigo de 28 de febrero de 2002 (AS 2002\634).

²¹ Cfr. P. ARAMENDI, «Acoso moral: su tipificación jurídica y su tutela judicial», cit.

²² Cfr. Sentencias Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 30 de abril de 2001 (AS 2001\1878); 18 de mayo de 2001 (AS 2001\1821); 15 de junio de 2001 (AS 2001\230916).

²³ Cfr. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 28 de noviembre de 2001 (AS 2002\249).

14. Se le asigna a un puesto de trabajo que le aísla de sus compañeros ²⁴.
15. Se prohíbe a sus compañeros hablar con él.
16. Se niega la presencia física de la víctima.

C) Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral:

17. Se maldice o se calumnia a la víctima ²⁵.
18. Se hacen correr cotilleos y rumores orquestados por el acosador o el *gang* de acoso sobre la víctima.
19. Se ridiculiza a la víctima.
20. Se atribuye a la víctima ser una enferma mental.
21. Se intenta forzar un examen o diagnóstico psiquiátrico.
22. Se fabula o inventa una supuesta enfermedad de la víctima.
23. Se imitan sus gestos, su postura, su voz y su talante con vistas a poder ridiculizarlos.
24. Se atacan sus creencias políticas o religiosas.
25. Se hace burla de su vida privada.
26. Se hace burla de sus orígenes o de su nacionalidad.
27. Se le obliga a realizar un trabajo humillante.
28. Se monitoriza, anota, registra y consigna inequitativamente el trabajo de la víctima en términos malintencionados.
29. Se cuestionan o contestan las decisiones tomadas por la víctima ²⁶.
30. Se le injuria en términos obscenos o degradantes.
31. Se acosa sexualmente a la víctima con gestos o proposiciones ²⁷.

²⁴ Cfr. STS (CA) de 23 de julio de 2001 (RJ 2001\8027); Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 28 de noviembre de 2001 (AS 2002\249).

²⁵ Cfr. Sentencia del Juzgado de lo Social de Vigo de 28 de febrero de 2002 (AS 2002\634); o Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 28 de noviembre de 2001 (AS 2002\249).

²⁶ Cfr. Sentencia del Juzgado de lo Social de Vigo de 28 de febrero de 2002 (AS 2002\634).

²⁷ Vid. M. C. SÁEZ NAVARRO, «Acoso sexual en el trabajo (Comentario a la STC 224/1999, de 13 de diciembre de 1999)», *Aranzadi Social*, Vol. IV, 1999; o R. BÉRCOVITC RODRÍGUEZ-CANO, «Acoso sexual. Comentario a la STC de 13 diciembre 1999», *Aranzadi Civil*, Vol. III, 1999.

D) Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional:

32. No se asigna a la víctima trabajo ninguno ²⁸.
33. Se le priva de cualquier ocupación y se vela para que no pueda encontrar ninguna tarea por sí misma ²⁹.
34. Se le asignan tareas totalmente inútiles o absurdas.
35. Se le asignan tareas muy inferiores a su capacidad o competencias profesionales ³⁰.
36. Se le asignan sin cesar tareas nuevas.
37. Se le hace ejecutar trabajos humillantes.
38. Se le asignan tareas que exigen una experiencia superior a sus competencias profesionales.

E) Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

39. Se le obliga a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud.
40. Se le amenaza físicamente.
41. Se agrede físicamente a la víctima, pero sin gravedad, a título de advertencia.
42. Se le agrede físicamente, pero sin contenerse.
43. Se le ocasionan voluntariamente gastos con intención de perjudicarla.
44. Se ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo o en su domicilio.
45. Se agrede sexualmente a la víctima.

Véase STC de 13 de diciembre de 1999 (224/1999), donde se señala:

«En resumen, pues, para que exista un acoso sexual ambiental constitucionalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado, en actos, gestos o palabras, comportamiento que, además, se perciba como indeseado e indeseable por su víctima o destinataria, y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en elemento importante del concepto. En efecto, la prohibición del acoso no pretende en absoluto un medio laboral aséptico y totalmente ajeno a tal dimensión de la persona, sino exclusivamente eliminar aquellas conductas que generen, objetivamente, y no sólo para la acosada, un ambiente en el trabajo hosco e incómodo.»

²⁸ Cfr. STS (CA) de 23 de julio de 2001 (RJ 2001\8027).

²⁹ Véase nota anterior.

³⁰ Cfr. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 28 de noviembre de 2001 (AS 2002\249).

Asimismo, los investigadores alemanes Carmen KNORZ y Dieter ZAPT, autores de una investigación experimental sobre *mobbing*, han recopilado una relación de 39 acciones utilizadas para provocar terror psicológico en el puesto de trabajo, éstas son las más habituales ³¹:

1. Se prohíbe a la víctima charlar con los compañeros.
2. No se le da respuesta a sus preguntas verbales o escritas.
3. Se instiga a los compañeros en su contra.
4. Se le excluye de las fiestas organizadas por la empresa y de otras actividades sociales.
5. Los compañeros evitan trabajar junto a ella.
6. Se le habla de modo hostil y grosero.
7. Se le provoca con el fin de inducirle a reaccionar de forma descontrolada.
8. Se hacen continuamente comentarios maliciosos respecto a ella.
9. Los subordinados no obedecen sus órdenes.
10. Es denigrada ante los jefes.
11. Sus propuestas son rechazadas por principio.
12. Se le ridiculiza por su aspecto físico.
13. Se le quita toda posibilidad de actividad e influencia.
14. Se le hace trabajar paralelamente con una persona que será su sucesor en la empresa.
15. Se le considera responsable de los errores cometidos por los demás.
16. Se le dan informaciones erróneas.
17. Se le niega la posibilidad de realizar cursos de reciclaje y formación.
18. Se le asignan tareas para las que debe depender siempre de alguien.
19. Es controlada y vigilada de forma casi militar.
20. Se cambia su mesa de sitio sin previo aviso.
21. Su trabajo es manipulado para dañarle (por ejemplo, borrando un archivo de su ordenador).
22. Se abre su correspondencia.
23. Si pide días por enfermedad, encuentra 1.000 dificultades o recibe amenazas.

³¹ Cfr. Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Navarra de 24 de septiembre de 2001 (AS 2001\3192).
Vid., M. C. SÁEZ NAVARRO, «Acoso sexual en el trabajo (Comentario a la STC 224/1999, de 13 de diciembre de 1999)», cit.

7. CONSECUENCIAS

Las consecuencias del acoso moral al trabajador son, habitualmente, psíquicas. El acoso moral o *mobbing* perjudica de forma directa la integridad psíquica del trabajador, que pierde su integridad moral y sufre un daño psicológico grave y de muy difícil reparación, suponiendo, a la larga, la pérdida de la estima del mismo ³². No obstante, podemos concretarlas de la siguiente forma:

7.1. Para el trabajador afectado ³³.

7.1.1. A nivel psíquico.

La sintomatología puede ser muy diversa. El eje principal de las consecuencias que sufre el sujeto afectado sería la ansiedad ³⁴: la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza. La ansiedad que manifiestan estos sujetos en su tiempo de trabajo puede generalizarse a otras situaciones. Pueden darse también otros trastornos emocionales como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía. Pueden verse afectados por distintos tipos de problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención (los diagnósticos médicos compatibles son síndrome de estrés postraumático ³⁵ y síndrome de ansiedad generalizada ³⁶). Este tipo de problema puede dar lugar a que el trabajador afectado, con el objeto de disminuir la ansiedad, desarrolle comportamientos sustitutivos tales como drogodependencias y otros tipos de adicciones que, además de constituir comportamientos patológicos en sí mismos, están en el origen de otras patologías ³⁷.

Así, el *mobbing* podría considerarse como una forma característica de estrés laboral ³⁸, que presenta la particularidad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa entre los distintos individuos ³⁹.

³² Cfr. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 18 de junio de 2001 (AS 2001\1667).

³³ Cfr. P. ARAMENDI, «Acoso moral: su tipificación jurídica y su tutela judicial», cit.

³⁴ Cfr. Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Navarra de 24 de septiembre de 2001 (AS 2001\3192).

³⁵ Que el *Manual Merck* define como «trastorno consistente en la reexperimentación de un acontecimiento traumático impresionante, con sintomatología en forma de temor, desesperanza y horrores, así como evitación de los estímulos asociados con el trauma».

³⁶ Vid. M. C. SÁEZ NAVARRO, «Acoso sexual en el trabajo (Comentario a la STC 224/1999, de 13 de diciembre de 1999)», cit.

³⁷ M. J. BLANCO BAREA y J. LÓPEZ PARADA, «La vía penal integrada en el tratamiento de urgencia del acoso moral en el trabajo», *Sentencias de TSJ y AP y otros Tribunales*, núm. 22, 2001.

³⁸ Cfr. C. MOLINA NAVARRETE, «La tutela frente a la "violencia moral" en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización», cit.

³⁹ Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Navarra de 24 de septiembre de 2001 (AS 2001\3192).

Suele suponer diferentes trastornos cognitivos: trastornos de memoria, dificultades de concentración, apatía, falta de iniciativa, irritabilidad, cansancio, agresividad, sentimientos de inseguridad, y mayor sensibilidad ante las dificultades ⁴⁰. Como trastorno de la ansiedad que es puede dar lugar a la depresión.

La excesiva duración o magnitud de la situación de *mobbing* puede dar lugar a patologías más graves o a agravar problemas preexistentes. Así, es posible encontrar cuadros depresivos graves con individuos con trastornos paranoides e, incluso, con trastornos suicidas.

7.1.2. A nivel físico.

Podemos encontrarnos con diversas manifestaciones de patologías psicosomáticas: desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos ⁴¹. La constatación de la existencia en las empresas de trabajadores sometidos a un hostigamiento tal que incluso llegan a presentar síntomas psicosomáticos (pesadillas, diarrea, dolor abdominal, vómitos, pérdida de apetito, llanto espontáneo, y sensación de nudo en la garganta), reacciones anormales hacia el trabajo y el ambiente laboral ⁴²; además de trastornos relacionados con las hormonas del estrés y la actividad del sistema nervioso autónomo (dolor torácico, sudoración, sequedad de boca, palpitaciones, y acortamiento de la respiración), relacionados con tensión muscular (dolor de espalda, cervical y muscular) y trastornos del sueño (dificultad para conciliar el sueño, interrupciones del sueño, despertar fácil) ⁴³.

7.1.3. A nivel social.

Es posible que estos individuos lleguen a ser muy susceptibles e hipersensibles a la crítica, con actitudes de desconfianza y con conductas de aislamiento, evitación, retraimiento o, por otra parte, de agresividad u hostilidad y con otras manifestaciones de inadaptación social ⁴⁴. Son comunes sentimientos de ira y rencor, y deseos de venganza contra el/los agresor/es. Además, el acoso moral en el trabajo genera una enorme pérdida de autoestima ⁴⁵.

⁴⁰ Vid. M. C. SÁEZ NAVARRO, «Algunas cuestiones sobre el *mobbing* en el trabajo. Comentario a la STSJ de Navarra, de 30-4-2001», cit.

⁴¹ Cfr. M. J. BLANCO BAREA y J. LÓPEZ PARADA, «La vía penal integrada en el tratamiento de urgencia del acoso moral en el trabajo», cit.

⁴² Cfr. Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Navarra de 24 de septiembre de 2001 (AS 2001\3192).

⁴³ Véase nota 40.

⁴⁴ Cfr. Sentencia del Juzgado de lo Social de Vigo de 28 de febrero de 2002 (AS 2002\634); o M. J. BLANCO BAREA y J. LÓPEZ PARADA, «La vía penal integrada en el tratamiento de urgencia del acoso moral en el trabajo», cit.

⁴⁵ Cfr. Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Navarra de 24 de septiembre de 2001 (AS 2001\3192).

7.2. Para la organización del trabajo.

7.2.1. Rendimiento.

Los efectos también se dejan notar **sobre la organización** mediante la disminución de la productividad ⁴⁶ y de la calidad, pérdida de clientes, aumento del porcentaje de absentismo y rotación, aumento de las necesidades de formación por incorporación de nuevos empleados y del tiempo perdido por los trabajadores (difusión de rumores), incremento de las compensaciones económicas a los trabajadores que abandonan la organización, de los costes por la intervención de terceras partes, empeoramiento de la imagen y credibilidad de la organización (como consecuencia de reclamaciones y denuncias), etc. ⁴⁷.

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. Es posible también que se produzcan pérdidas en la fuerza de trabajo ya que, previsiblemente, el trabajador intentará cambiar de trabajo ⁴⁸.

La proliferación de conductas que implican un ejercicio sistemático y recurrente de persecuciones, hostigamientos y acoso de un trabajador, procurando el deterioro de su patrimonio o competencia profesional y erosionando hasta el límite su propia estima personal, revela no sólo el carácter limitado de la racionalidad del comportamiento de empresa, sino incluso, más radicalmente, su capacidad para deslizarse hacia comportamientos irracionales de plano en términos de la eficiencia económica y la mejora de la competitividad que, sin embargo, oficialmente dicen perseguir todas las empresas. La profunda anomalía de funcionamiento que supone para la organización de la actividad empresarial las situaciones de hostigamiento psicológico, se traduce en una multiplicidad de consecuencias claramente ineficientes en el plano económico, que ninguna empresa debería permitirse desde el paradigma de búsqueda y defensa de la productividad definido incluso por el artículo 38 de la Constitución. Así, el enrarecimiento del clima laboral, la desmotivación del trabajador en la rea-

⁴⁶ Vid. C. MOLINA NAVARRETE, «La tutela frente a la "violencia moral" en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización», cit.

⁴⁷ M. C. SÁEZ NAVARRO, «Algunas cuestiones sobre el *mobbing* en el trabajo. Comentario a la STSJ de Navarra, de 30-4-2001», cit.

⁴⁸ M. J. BLANCO BAREA y J. LÓPEZ PARADA, «La vía penal integrada en el tratamiento de urgencia del acoso moral en el trabajo», cit.

lización de su actividad, la multiplicación de situaciones de absentismo laboral, la elevación del riesgo de accidentes, no pueden sino constituir disfuncionalidades organizativas y de gestión que desembocan en una disminución del rendimiento ⁴⁹.

7.2.2. Clima social.

Distintos conceptos (como la cohesión, la colaboración, la cooperación, la calidad de las relaciones interpersonales...) que señalan el clima social en una organización de trabajo se verán afectados ante la existencia de problemas de este tipo ⁵⁰.

Las víctimas secundarias (los compañeros del trabajador afectado por el *mobbing*) manifiestan insatisfacción con el clima social de trabajo y con los líderes, y en algún estudio se ha encontrado que perciben las consecuencias del *mobbing* de manera más negativa que las primarias, en cuanto que se sienten cómplices ⁵¹.

7.2.3. Accidentabilidad.

El trabajador sufre en sus carnes una situación de estrés tan acusado que incide sobre su atención y su capacidad de reacción, suponiendo un claro riesgo laboral que incide de forma demasiado frecuente en la existencia de accidentes dentro del trabajo.

7.3. Núcleo familiar y social.

El entorno social del afectado padecerá las consecuencias de tener una persona cercana amargada, desmotivada, sin expectativas ni ganas de trabajar y que padecerá posiblemente algún tipo de trastorno psiquiátrico, con o sin adicción a las drogas ⁵².

Además, los **efectos sobre la sociedad** se suelen resumir en los costes, principalmente económicos, de las prestaciones por enfermedad pues la mayor parte de las víctimas de *mobbing* suelen ser diagnosticadas de trastornos relacionados con el estrés o la depresión ⁵³.

⁴⁹ C. MOLINA NAVARRETE, «La tutela frente a la "violencia moral" en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización», cit.

⁵⁰ M. J. BLANCO BAREA y J. LÓPEZ PARADA, «La vía penal integrada en el tratamiento de urgencia del acoso moral en el trabajo», cit.

⁵¹ C. SÁEZ NAVARRO, «Algunas cuestiones sobre el *mobbing* en el trabajo. Comentario a la STSJ de Navarra, de 30-4-2001», cit.

⁵² Véase nota 50.

⁵³ Véase nota 51.

8. EL MOBBING DESDE LA PERSPECTIVA DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

8.1. *Mobbing* en la relación laboral.

Ciertamente, en el Derecho Español no existe una legislación específicamente dirigida a tutelar al trabajador frente a estos comportamientos, si bien éstos pueden ser encuadrados en normas jurídicas ya existentes de protección del trabajador.

Desde una primera perspectiva resulta preciso deslindar adecuadamente las conductas calificables de acoso de otros posibles desafueros cometidos por el empresario, ejercitando de forma abusiva sus poderes de dirección y organización de la empresa, pues no resulta factible llegar a la conclusión de que todo ejercicio abusivo de estas potestades puede calificarse de acoso y ello obviamente sin perjuicio de las respuestas que desde la legalidad puedan obtenerse en contra de esas actuaciones antijurídicas; dado que no es parangonable acoso moral al ejercicio arbitrario del poder directivo empresarial, pues mientras que con aquél el empresario suele simplemente buscar por medios inadecuados un mayor aprovechamiento de la mano de obra imponiendo condiciones de trabajo más favorables a sus intereses, con el acoso lo que se busca es causar un daño al trabajador socavando su personalidad. El interés organizativo de la empresa no se presenta en primer plano pues resulta obvio que la existencia de un clima hostil en el lugar de trabajo no lo procura, como tampoco la utilización del trabajador en actividades inútiles, irrealizables o repetitivas. Por tanto, los motivos que inducen al empresario a emplear arbitrariamente sus potestades directivas son distintos de los que mueven al sujeto activo del acoso moral a hostigar a la víctima. Esta diferencia será la que permita distinguir los dos planos diferenciados de protección legal frente a estas conductas. Así, frente al ejercicio arbitrario del poder empresarial, no estando comprometidos otros posibles y distintos derechos fundamentales, cabrán las respuestas que proporciona la legalidad ordinaria, mientras que frente al acoso la respuesta la obtendremos del artículo 15.1 de la Constitución Española por constituir, como antes se indicó, un atentado al derecho a la integridad moral ⁵⁴.

Aunque en España, tal como hemos dicho, no existe una referencia legal específica sobre este tema, puede ser abordado en el marco de los derechos, obligaciones y responsabilidades derivados de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y su desarrollo reglamentario en cuanto a los riesgos psicosociales, en concreto las relaciones interpersonales ⁵⁵.

Tal como señala la exposición de motivos de la Ley 31/1995, la creciente importancia de la salud en el trabajo ha llevado a la creación de un acervo jurídico europeo sobre protección de la salud de los trabajadores en el trabajo. De las Directivas que lo configuran, la más significativa es, sin duda, la 89/381 CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguri-

⁵⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 18 de junio de 2001 (AS 2001\1667).

⁵⁵ C. SÁEZ NAVARRO, «Algunas cuestiones sobre el *mobbing* en el trabajo. Comentario a la STSJ de Navarra, de 30-4-2001», cit.

dad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria. Es en ese marco en el que se debe encuadrar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), que tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales ⁵⁶.

Según el artículo 4 de la LPRL, se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo; y se considerarán como «daños derivados del trabajo» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Considerándose como «condición de trabajo» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

1. Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
2. La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
3. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
4. Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

En este ámbito, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, según el artículo 14 de la LPRL. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

En cumplimiento del deber de protección, según el artículo 14.2 de la LPRL, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el Capítulo IV de la LPRL.

⁵⁶ Vid. artículo 2 de la LPRL.

En el cumplimiento de lo dispuesto en la LPRL, y esto es lo importante, las Administraciones públicas competentes en materia laboral desarrollarán funciones de promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales, y sancionarán las infracciones a dicha normativa, en los siguientes términos (art. 7 de la LPRL):

1. Promoviendo la prevención y el asesoramiento a desarrollar por los órganos técnicos en materia preventiva, incluidas la asistencia y cooperación técnica, la información, divulgación, formación e investigación en materia preventiva, así como el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas para la consecución de los objetivos previstos en la ley.
2. Velando por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales mediante las actuaciones de vigilancia y control. A estos efectos, prestarán el asesoramiento y la asistencia técnica necesarios para el mejor cumplimiento de dicha normativa y desarrollarán programas específicos dirigidos a lograr una mayor eficacia en el control.
3. Sancionando el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de la LPRL, con arreglo a lo previsto en el Capítulo VII de la misma.

En este marco, el artículo 9 de la LPRL establece que corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. En cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:

1. Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no tuvieran la calificación directa de normativa laboral, proponiendo a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente, cuando comprobase una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el Capítulo VII de la LPRL.
2. Asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada.
3. Elaborar los informes solicitados por los Juzgados de lo Social en las demandas deducidas ante los mismos en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
4. Informar a la autoridad laboral sobre los accidentes de trabajo mortales, muy graves o graves, y sobre aquellos otros en que, por sus características o por los sujetos afectados, se considere necesario dicho informe, así como sobre las enfermedades profesionales en las que concurren dichas calificaciones y, en general, en los supuestos en que aquélla lo solicite respecto del cumplimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales.

5. Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención establecidos en la LPRL.
6. Ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando, a juicio del inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.

Partiendo de esta base, la LPRL, en su artículo 42, establece que el incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

Las infracciones se encuentran reflejadas en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto de 2000, que aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social ⁵⁷, estableciendo su artículo 5.2 que son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los empresarios, las de las entidades que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las auditoras y las formativas en dicha materia y ajenas a las empresas, así como las de los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia, que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud laboral sujetas a responsabilidad conforme a la LISOS.

Dentro de esta norma existe un amplio abanico de infracciones referidas a la seguridad en el trabajo que podrían conceptuarse como actuaciones de acoso. Dentro de las infracciones leves del artículo 11 de la LISOS podemos referirnos a:

1. La falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores. Esta actuación va dirigida explícitamente a dañar la situación laboral del trabajador creando un ambiente negativo ⁵⁸.
2. No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves. Esta actuación, si conceptuamos, como más tarde veremos, el *mobbing* como accidente laboral, es una actuación de encubrimiento ⁵⁹.
3. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores; tipo que se infringe de forma incuestionable cuando se inicia una actuación de acoso moral, dado que el empresario tiene la obligación de promover la salud laboral en sus centros de trabajo ⁶⁰.

⁵⁷ LISOS.

⁵⁸ Artículo 11.1 de la LISOS.

⁵⁹ Artículo 11.2 de la LISOS.

⁶⁰ Artículo 11.4 de la LISOS.

Además, serían infracciones graves, según el artículo 12 de la LISOS:

1. No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarios los resultados de las evaluaciones. Esto es, no interactuar en el ambiente de acoso que sufre el trabajador ⁶¹.
2. No dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales, o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes ⁶².
3. La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente ⁶³.
4. La falta de limpieza del centro o lugar de trabajo, cuando sea habitual o cuando de ello se deriven riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores ⁶⁴.

Asimismo, serían infracciones muy graves, según el artículo 13 de la LISOS:

1. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia ⁶⁵.
2. La adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores ⁶⁶.

⁶¹ Artículo 12.1 de la LISOS.

⁶² Artículo 12.3 de la LISOS.

⁶³ Artículo 12.7 de la LISOS.

⁶⁴ Artículo 12.17 de la LISOS.

⁶⁵ Artículo 13.1 de la LISOS.

⁶⁶ Artículo 13.4 de la LISOS.

3. Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores ⁶⁷.
4. 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 ⁶⁸.

Asimismo, también se producirían infracciones laborales, esto es, acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación profesional ocupacional y de trabajo temporal, tipificadas y sancionadas de conformidad con la LISOS, tal como contempla el artículo 5.1. de la citada ley.

Serían infracciones graves dentro de una actuación de acoso moral, siguiendo el tenor literal del artículo 7 de la LISOS:

1. La trasgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva ⁶⁹.
2. La trasgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo ⁷⁰.
3. La modificación de las condiciones sustanciales de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario, según lo establecido en el artículo 41 del ET ⁷¹.
4. Establecer condiciones de trabajo inferiores a las establecidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 de la Ley del ET, salvo que proceda su calificación como muy graves según el artículo 8 de la LISOS ⁷².

⁶⁷ Artículo 13.5 de la LISOS.

⁶⁸ Artículo 13.10 de la LISOS.

⁶⁹ Artículo 7.1 de la LISOS.

⁷⁰ Artículo 7.5 de la LISOS.

⁷¹ Artículo 7.6 de la LISOS.

⁷² Artículo 7.10 de la LISOS.

Siendo infracciones muy graves, según el artículo 8 de la LISOS:

1. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores ⁷³.
2. Las decisiones unilaterales del empresario que impliquen discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa, lengua dentro del Estado español, o por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales ⁷⁴.
3. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma ⁷⁵.

Además, se puede identificar el diferente tipo de infracciones contra la legalidad teniendo en cuenta el esquema de actuaciones arriba indicado ⁷⁶:

1. Las acciones contra la reputación personal o autoestima del trabajador –ej. injurias, ridiculización ante el grupo, bien de su aspecto, de sus gestos...–, supone un claro atentado del derecho al honor *ex* artículo 18.1 de la Constitución Española e, incluso, dada su pretensión estigmatizadora, del derecho a la integridad moral *ex* artículo 15 de la Constitución Española ⁷⁷, en particular cuando se detecta una estrategia de violencia verbal, quizás de baja intensidad pero recurrente y prolongada –ej. gritos, insultos, críticas, amenazas verbales...–, acompañada o no con violencia física, igualmente de «tono menor» –ej. amenazas, maltratos–.

Debemos tener en cuenta que en casos como éste se produce un choque entre el derecho a la libertad de expresión y el derecho al honor. En consecuencia, cuando del ejercicio de los derechos a la libertad de expresión e información reconocidos en el artículo 20.1 de la Constitución Española resulten afectados otros derechos, el órgano jurisdiccional estará obligado a realizar un juicio ponderativo de las circunstancias concurrentes en el caso concreto, con el fin de determinar si la conducta del agente está justificada por hallarse dentro del ámbito de las libertades de expresión e información, de suerte que si tal ponderación falta o resulta manifiestamente carente de fundamento, se ha de entender vulnerado el citado precepto constitucional (SSTC 104/1986, 107/1988 y 51/1989, entre otras) ⁷⁸.

⁷³ Artículo 8.11 de la LISOS.

⁷⁴ Artículo 8.12 de la LISOS.

⁷⁵ Artículo 8.13 de la LISOS.

⁷⁶ C. MOLINA NAVARRETE, «La tutela frente a la "violencia moral" en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización», cit.

⁷⁷ Cfr. P. ARAMENDI, «Acoso moral: su tipificación jurídica y su tutela judicial», cit.

⁷⁸ STC de 25 de noviembre de 1997 (204/1997).

El Tribunal Constitucional (TC) ha tenido ya ocasión de declarar que, en lo que concierne a los derechos fundamentales que la Constitución reconoce a los trabajadores como ciudadanos, ni las organizaciones empresariales son mundos separados y estancos del resto de la sociedad, ni la libertad de empresa legítima que los trabajadores hayan de soportar «*despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central y nuclear en el sistema jurídico constitucional*» (STC 88/85). Ello significa, claro es, que la invocación de los derechos fundamentales y las libertades públicas puedan servir para justificar la imposición de modificaciones de la relación contractual (STC 19/1985), la ruptura del marco normativo y contractual de la misma (STC 6/1988) o el incumplimiento de los deberes laborales que incumben al trabajador (STC 129/1989) ⁷⁹.

2. Las acciones denigrantes de sus convicciones, del signo que sean, a través de diversas conductas de violencia moral –ej. ataques a las actitudes de la víctima, desprestigio de sus convicciones políticas, religiosas, incluso obligar repetidamente a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia...–. A nuestro juicio, estas agresiones, desde una perspectiva global, pueden configurarse como una violación del derecho a la libertad de conciencia *ex* artículo 16 de la Constitución Española.
3. Las actuaciones contra su **dignidad profesional**, a través de una serie de ataques de naturaleza organizativa o «gestional» –ej. cambiar la ubicación de una persona, cuestionar las decisiones de una persona, no asignar tareas a una persona, o asignar tareas sin sentido, o muy por debajo de sus capacidades, sin causa; proliferación de expedientes disciplinarios infundados o adopción de medidas continuadas de este tipo igualmente sin mucho fundamento; desconocimiento de sus méritos de modo sistemático, impidiendo no sólo su promoción sino induciendo un deterioro del patrimonio profesional poseído...–. Si en unos casos la lesión de este derecho se produce directamente por una actuación concreta, con la consiguiente violación de derechos laborales específicos (art. 4 del ET), también podemos encontrarnos situaciones en las que un análisis individualizado de cada uno de los comportamientos imputables al sujeto activo, en particular al empresario, no revela contradicción con aquel derecho, pero el resultado final, valorando todas las actuaciones globalmente, como una actividad con unidad de sentido o fin, sí es lesivo de la dignidad profesional y/o personal. Del mismo modo, es obligado tener presente que estas actuaciones o conductas agresivas no sólo pueden lesionar derechos laborales específicos, sino que también, cuando adquiere ciertas dimensiones extremas y busca el objetivo típico del acoso, incluso puede considerarse lesivo del derecho al honor *ex* artículo 18 de la Constitución Española. No obstante las resistencias del TC a hacer una aplicación amplia de este derecho en las relaciones laborales, si bien, en este caso, la proyección de tal precepto constitucional sería obligada y oportuna ante la generación de dinámicas en la empresa orientadas específica y predeterminadamente a la erosión absoluta del prestigio, autoestima y reputación profesionales del trabajador-víctima ⁸⁰.

⁷⁹ STC de 5 de julio de 1990 (126/1990).

⁸⁰ *Cfr.* Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, de 25 de septiembre de 2001.

El TC con arreglo a su doctrina (caso trabajador oficial de 2.ª deshuesador de jamones y derecho a la imagen) ⁸¹, considera que el derecho a la imagen se configura como un derecho de la personalidad derivado de la dignidad de la persona y dirigido a proteger su dimensión moral. Derecho de naturaleza autónoma, que guarda relación de consanguinidad con el derecho al honor y el derecho a la intimidad, aunque no se confunda. Pretende preservar un ámbito propio y reservado, aunque no íntimo, frente a reproducciones de la imagen que afectando a la esfera personal de su titular, no lesionen su buen nombre, ni den a conocer su vida íntima ⁸².

4. Las actuaciones o conductas orientadas a romper las redes de relaciones comunicativas del trabajador en la empresa, con el consiguiente aislamiento profesional y social en el seno del grupo –ej. manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada; restricciones informativas y participativas, indiferencia, negar la palabra o el saludo...–. Estas agresiones podrían suponer un ataque frontal del derecho a la comunicación derivado de las libertades de expresión e información *ex* artículo 20.1 de la Constitución Española, tanto en su faceta crítica (derecho de denuncia) cuanto en su más moderna función cooperativa (derecho de participación y propuesta en el proceso productivo).

El TC ha diferenciado la amplitud de ejercicio de los derechos reconocidos en el artículo 20 de la Constitución Española según se trate de libertad de expresión (en el sentido de la emisión de juicio y opiniones) y libertad de información (en cuanto a la manifestación de hechos). Con relación a la primera, al tratarse de la formulación de opiniones y creencias personales, sin pretensión de sentar hechos o afirmar datos objetivos, dispone de un campo de acción que viene delimitado por la ausencia de expresiones indudablemente injuriosas y que resulten innecesarias para la exposición de las mismas y que no contravengan otros valores constitucionales o derechos fundamentales, tales como la igualdad, dignidad (STC 214/1991) o el derecho a la intimidad. En este sentido, los pensamientos, ideas, opiniones o juicios de valor, a diferencia de lo que ocurre con los hechos, no se prestan, por su naturaleza abstracta, a una demostración de su exactitud y ello hace que al que ejercita la libertad de expresión no le sea exigible la prueba de la verdad o diligencia en su averiguación, y, por tanto, respecto del ejercicio de la libertad de expresión no opera el límite interno de veracidad (por todas, STC 107/1988) ⁸³.

No obstante, debemos tener en cuenta que la doctrina general elaborada por el TC ⁸⁴ acerca del derecho a la intimidad representa la reiterada afirmación de que el derecho a la intimidad personal, consagrado en el artículo 18 de la Constitución, es un derecho fundamental estrictamente vinculado a la propia personalidad del individuo, que deriva, sin ningún género de dudas, de la dignidad de la persona referida en el artículo 10 de la Constitución,

⁸¹ STC (99/1994).

⁸² M. PULIDO QUECEDO, «La negación del contenido patrimonial de los derechos fundamentales: el Derecho a la imagen como derecho personalísimo. Comentario a la STC 81/2001, de 26 de marzo», *Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional*, núm. 6, 2001.

⁸³ STC de 25 de noviembre de 1997 (204/1997).

⁸⁴ SSTC de 16 de diciembre de 1996 (207/1996), o 9 de mayo de 1994 (143/1994), entre otras muchas.

y que implica necesariamente la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y conocimiento de los demás; ámbito que resulta necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima en la vida humana. De ahí que, desde el punto de vista teleológico, su fin sea la protección de la vida privada como medio para procurar la libertad y las posibilidades de autorrealización del individuo; y de ahí que el artículo 18 de la Constitución proteja tanto la intimidad personal en sentido estricto (intimidad corporal y vida sexual, entre otros posibles ingredientes), como determinados aspectos de la vida de aquellas personas que, por las relaciones que mantengan con el interesado, incidan en su propia esfera de desenvolvimiento ⁸⁵.

El TC considera que aunque las relaciones sociales y profesionales en las que el trabajador se desenvuelve no estén integradas en principio en su esfera privada, no cabe duda de que propician con frecuencia el acceso a «informaciones atinentes a la vida íntima personal y familiar», entre las que cabe situar las informaciones relativas al estado de «salud». Aunque el TC ⁸⁶ no lo diga en estos términos, la idea básica en esa argumentación es que los centros y lugares de trabajo no son espacios ajenos a la intimidad del trabajador, en la medida en que también en ellos pueden producirse intromisiones ilegítimas en ese derecho, especialmente por parte del empresario ⁸⁷.

5. Las actuaciones de injerencia en la vida privada de la víctima –ej. la crítica permanente, ridiculización, dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, mofa de las discapacidades, imitaciones continuas con propósito de parodiar, invención y/o propagación de rumores negativos, hablar mal de la persona o de su trabajo–. Claramente este tipo de comportamientos inciden en sentido negativo respecto a la esfera de autodeterminación o control reservada al individuo por el derecho a la intimidad *ex* artículo 18.1 de la CE y aunque ciertamente en la modalidad «sexista» de acoso psicológico la lesión de este derecho está más presente y se produce con más intensidad, no por ello debe descartarse en determinados casos o grupos de casos decantados en la experiencia.
6. Las actuaciones caracterizadas por una insultante inequidad y por un efecto vejatorio –ej. diferencias de trato nada justificadas, aunque pueda ampararse formalmente en la discrecionalidad de gestión; mofa del origen étnico o nacional de un trabajador («hostilidad étnica»); reiteración de controles médicos en período de baja; multiplicación de las exigencias de trámite para obtener la baja o acceder a cualquier beneficio social...–, más o menos amparadas o facilitadas por las diferentes condiciones psicosomáticas del trabajador-víctima, revelan un comportamiento discriminatorio contrario al artículo 14 de la Constitución Española. Esta calificación comienza a difundirse ya en la práctica administrativa sancionadora de la Inspección de Trabajo, instrumento de tutela éste que, dicho sea

⁸⁵ J. GARCÍA MURCIA, «Derecho a la intimidad y contrato de trabajo: la anotación de las bajas médicas. Comentario a la Sentencia TC 202/1999, de 8 noviembre (BOE 16 diciembre)», *Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional*, núm. 13, 2000.

⁸⁶ STC de 10 de abril de 2000 (98/2000).

⁸⁷ J. GARCÍA MURCIA, «Derecho a la intimidad y contrato de trabajo: la anotación de las bajas médicas. Comentario a la Sentencia TC 202/1999, de 8 noviembre (BOE 16 diciembre)», *cit.*

de paso, nuevamente está llamado a desplegar un papel decisivo, como ya sucede, no obstante las muchas limitaciones en su funcionamiento práctico, entre otras la propia desidia de las representaciones sindicales e, incluso, a veces, de la propia presunta «víctima», en relación al acoso sexual.

Se debe tener presente, además, que el *mobbing* incide de forma clara en los derechos de los trabajadores. Así, en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho ⁸⁸:

1. A la ocupación efectiva.
2. A la promoción y formación profesional en el trabajo.
3. A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites enmarcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

4. A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
5. Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
6. A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
7. Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
8. A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Todos estos derechos podrían verse afectados por una actuación de acoso moral. Asimismo, es importante tener presente la **inviolabilidad de la persona del trabajador** prevista en el artículo 18 del ET. En este sentido, sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

⁸⁸ Artículo 4.2 del ET.

Obviamente, el trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue ⁸⁹. Además, en el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres, a lo que hay que añadir que, en cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe ⁹⁰. En este sentido el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, pero debe guardar en su adopción y aplicación la consideración debida a su **dignidad humana** y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso ⁹¹.

En cuanto a las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo ⁹², actuación muy común en supuestos de *mobbing*, la dirección de la empresa, sólo puede efectuarlas cuando **existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción** ⁹³, existiendo un procedimiento según el cual la decisión de la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad ⁹⁴.

Asimismo, en supuestos de modificación de jornada de trabajo, horario o régimen de trabajo a turnos, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses ⁹⁵. Además, sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la

⁸⁹ Artículo 20.1 del ET.

⁹⁰ Artículo 20.2 del ET.

⁹¹ Artículo 20.3 del ET.

⁹² Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

⁹³ Artículo 41.1 del ET.

⁹⁴ Artículo 41.3 del ET.

⁹⁵ Artículo 41.3 segundo párrafo del ET.

decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones ⁹⁶.

En otro orden de cosas, no debemos olvidar que el trabajador tiene el derecho de resolver la relación laboral en cualquier momento. Previendo el ET, en su artículo 50, una serie de causas de resolución que dan derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente ⁹⁷. Así, son causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato ⁹⁸:

1. Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.
2. La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
3. Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo en los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 del ET, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

El artículo 50 del vigente ET tiende a evitar que un incumplimiento de las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo al empleador, sitúe a aquél en una posición forzada de dimisión, sin recibir la indemnización correspondiente al despido. Es por ello, que el «incumplimiento contractual del empresario» constituye causa de extinción del contrato –art. 49.1 del ET– y que dicho incumplimiento constituye justa causa «para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato», en virtud de las causas enumeradas en los tres apartados del artículo 50.1 del ET, con carácter del número «*apertus*», en cuanto la individualizada con la letra c) se refiere a «cualquier otro incumplimiento grave... por parte del empresario».

El artículo 50 del ET constituye la transcripción en el derecho laboral del artículo 1.124 del Código Civil, precepto que establece que «la facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas para el caso de que uno de los obligados no cumpliera lo que le incumbe»; resolución que comporta «el resarcimiento de daños y abono de intereses», vocablos que, según constante jurisprudencia de la Sala Primera, equivalen o son sinónimos a la indemnización de daños y perjuicios, a que se refiere el artículo 1.108 del Código Civil. A su vez, según el artículo 1.101 del Código Civil «Quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren el tenor de aquéllas». El incumplimiento empresarial, determi-

⁹⁶ Artículo 41.3 tercer párrafo del ET.

⁹⁷ Artículo 50.2 del ET.

⁹⁸ Artículo 50.1 del ET.

nante de la resolución de la relación laboral ha de ser grave, y de tal índole que, en términos generales, frustre las legítimas aspiraciones o expectativas de la parte que cumplió su pretensión e insta la resolución, a su vez, el incumplimiento debe ser voluntario, entendiéndose por tal no sólo una conducta reveladora de un incumplimiento deliberado de la obligación empresarial, sino también una voluntad rebelde al cumplimiento manifestado en la prolongada actividad o paridad del deudor ⁹⁹.

Por último, no se debe olvidar el derecho a indemnización de los daños sufridos por el trabajador. Es evidente que el acoso moral constituye un atentado a la integridad moral de las personas a quienes se somete a tratos degradantes que impiden el libre desarrollo de su personalidad y que desde esta perspectiva este acoso constituye un atentado al derecho a la integridad moral que protege el artículo 15.1 de la Constitución ¹⁰⁰.

Se ha producido una lesión de varios derechos del trabajador, tal como hemos apuntado, y esa lesión, ocasionada en el marco de la relación laboral, debe ser convenientemente resarcida.

En cuanto a los daños susceptibles de protección, podemos identificarlos de la siguiente forma ¹⁰¹:

1. Materiales o patrimoniales: lesión del estatuto profesional del trabajador (vulneración de la dignidad profesional).
2. Personales. En este caso creemos oportuno distinguir, a su vez, dos tipos:
 - 2.1. Daños a la salud o «biológico»: lesión de la salud psicofísica y relacional del trabajador (vulneración del derecho a la integridad psicofísica).
 - 2.2. Daños morales: lesión de la personalidad moral o dimensión espiritual de la persona como valor primario (vulneración de la dignidad de la persona en su dimensión de derecho a la integridad moral *ex art.* 15 de la CE).

El problema se circunscribe a determinar la competencia para establecer la responsabilidad. Existe una guerra de órdenes jurisdiccionales en orden a fijar la competencia para determinar la indemnización correspondiente a la lesión de derechos fundamentales de la persona del trabajador. No creemos que en correcta técnica jurídica haya base alguna para privar al Juez de lo Social de un conocimiento pleno, e incluso excluyente cuando se trate de conducta sólo imputable al empresario de esta tutela, incluso aunque se haya extinguido ya la relación. El recurrente argumento de la *vis*

⁹⁹ Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Navarra de 24 de septiembre de 2001 (AS 2001\3192).

¹⁰⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 18 de junio de 2001 (AS 2001\1667).

¹⁰¹ C. MOLINA NAVARRETE, «La tutela frente a la "violencia moral" en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización», cit.

atractiva y la reserva de conocimiento al orden civil sobre la acción de responsabilidad extracontractual, tan utilizada en materia de responsabilidad por accidentes de trabajo –y, también por actos discriminatorios del empresario!– está hoy lo suficientemente desacreditado, aunque la Sala Civil, no sin fisuras, se siga empeñando en mantener lo contrario ¹⁰².

8.2. *Mobbing* como generador de situaciones de necesidad.

La evolución jurídica de los daños ocasionados por el *mobbing* no han sido determinados de una forma legal, por lo que los Jueces y Tribunales de lo Social han tenido que acudir a una figura tan amplia y desbordada como el accidente de trabajo para determinar una consecuencia beneficiosa para el «acosado» por encima de las prestaciones básicas de cualquier contingencia común, sobre todo porque nos encontramos ante una situación de necesidad claramente ocasionada dentro de la esfera profesional del trabajador y originada en el entorno laboral ¹⁰³.

El artículo 115.1 de la Ley General de la Seguridad Social ¹⁰⁴ define el accidente de trabajo como: «*toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena*»; asimismo, el punto 2, apartado e) de dicho artículo establece: «*tendrán la consideración de accidente de trabajo: las enfermedades no incluidas en el artículo siguiente (que se refiere a las padecidas con anterioridad que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente), que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo*». Por su parte el punto 3 del mismo precepto señala: «*se presumirá salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y el lugar de trabajo*».

Ciertamente, los daños ocasionados como consecuencia de una práctica de *mobbing* en un entorno laboral conllevan habitualmente una enfermedad del ánimo, enfermedad cuyo origen es la realización del trabajo que tiene encomendado, centrándose el origen de dicha enfermedad en la relación laboral.

La Sentencia del Tribunal Supremo (TS) de 27 de diciembre de 1995 (RJ 1995\9846) dictada en unificación de doctrina, viene a señalar que ha de calificarse como accidente de trabajo o laboral: «*Aquel en 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*

¹⁰² C. MOLINA NAVARRETE, «La tutela frente a la "violencia moral" en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización», cit.

¹⁰³ Véase nota anterior.

¹⁰⁴ A partir de estos momentos LGSS.

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»¹⁰⁵.

Así, la citada Sentencia del TS de 27 de diciembre de 1995 (RJ 1995\9846), recogiendo otras sobre la aplicación de la presunción de laboralidad del artículo 115.3 de la LGSS, como las de 22 de marzo de 1985 (RJ 1985\1374)¹⁰⁶, 25 de septiembre de 1986 (RJ 1986\5175), 4 de noviembre de 1988 (RJ 1988\8529)¹⁰⁷ y 27 de octubre de 1992 (RJ 1992\7844)¹⁰⁸, dice: «para

¹⁰⁵ Vid. M. C. SÁEZ NAVARRO, «Algunas cuestiones sobre el *mobbing* en el trabajo. Comentario a la STSJ de Navarra, de 30-4-2001», cit.

¹⁰⁶ Donde se señala:

«Como se deduce de la doctrina de esta Sala todas aquellas situaciones en las que la relación de causalidad no aparezca rota o quebrantada hay que calificar el siniestro, en este caso el fallecimiento del trabajador, como accidente laboral dado que, si el hecho que desencadenó el episodio de infarto acaecido durante el trabajo prestado en la empresa y, como queda dicho sin solución de continuidad, se produjeron las vicisitudes posteriores, incluida la importante operación quirúrgica que hubo de practicársele hasta desembocar en el fallecimiento del trabajador es obvia la procedencia de dicha calificación; en efecto, la presunción en este sentido ha de extenderse a los supuestos en que se ignore cómo ocurrió el accidente y en qué momento exacto, así como a la causa en los casos de duda, debiendo entenderse que la presunción *iuris tantum* sólo quedará desvirtuada cuando hayan ocurrido hechos de tal relieve que sea evidente a todas luces la absoluta carencia de relación de causalidad entre el trabajo que el operario realiza, con todos los matices psíquicos o físicos que lo rodean, y el siniestro, doctrina jurisprudencial, la citada en forma resumida que pone de relieve, como sucede en el Derecho comparado, por ejemplo en el Código de Seguridad francés, que al utilizar el legislador fórmulas de extraordinaria amplitud está incorporando la llamada teoría del riesgo, incluso corregida en virtud del principio de solidaridad, no siendo posible, por consiguiente, restringir por vía interpretativa lo que resulta claro y amplio en el texto legal; por todo ello resulta indudable la pretendida calificación de accidente de trabajo como las consecuencias legales inherentes a la misma.»

¹⁰⁷ Que considera que:

«El artículo 84 de la Ley General de la Seguridad Social, que establece que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena, incluidas las enfermedades de etiología laboral no contempladas en el artículo 85, precepto aquel cuya infracción se acusa en el segundo motivo del recurso, ha sido interpretado por esta Sala a través de uniforme y reiterada doctrina con criterio amplio y flexible, no restrictivo, en función de los principios que presiden este sector del ordenamiento jurídico, lo que ha permitido configurar como accidentes de trabajo un gran número de enfermedades, ya que la presunción de su n.º 3 relativa a las lesiones sufridas durante el tiempo y en el lugar del trabajo sólo cede ante la prueba cierta y convincente de la causa del suceso excluyente de su relación con el trabajo –S. de 3 de junio y 28 de noviembre de 1974–, pero no si aquél se produjo sin precisar sus causas ni motivaciones, o sin causa aparente que lo explique –S. de 23 de junio de 1970 y 11 de junio de 1974–, o si no se acredita suficientemente que no tiene conexión con el trabajo –S. de 21 de diciembre de 1982–, con relevación para el trabajador demandante de la carga de la prueba, debiendo calificarse como accidente laboral cuando se produzca por la peculiar u ocasional contingencia que racionalmente se perciba dentro del área limitada de los concretos servicios prestados –S. de 14 de diciembre de 1981–, y que, asimismo, para eximir de responsabilidad a los demandados es necesario que conste en el relato histórico de la sentencia de instancia que la dolencia había sido debida a causa distinta del quehacer realizado –S. 18 de enero de 1983–, doctrina la expuesta que puede sintetizarse en la apodíctica conclusión de que ha de calificarse como accidente laboral aquel en el que de alguna manera concurra una conexión con la ejecución de un trabajo, bastando con que el nexo causal, indispensable siempre en algún grado, se dé sin necesidad de precisar su significación, mayor o menor, próxima o remota, concausal o coadyuvante, debiendo otorgarse dicha calificación cuando no aparezca acreditada la ruptura de la relación de causalidad entre actividad profesional y padecimiento, excepto cuando hayan ocurrido hechos de tal relieve que sea evidente a todas luces la absoluta carencia de aquella relación –S. de 25 de marzo de 1986–.»

¹⁰⁸ Donde se considera que «el término "lesión" que consignan las dos normas citadas -como otras de la Ley General de la Seguridad Social- no cabe darle el estricto sentido que en la sentencia referida se le atribuye, sino el de cualquier menoscabo físico o fisiológico que incida en el desarrollo funcional. Y de otra, porque en el caso de autos, se relata

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», y la Sentencia del TS de 22 de octubre de 1999 (RJ 1999\8738), considera como accidente (aunque no laboral) y no enfermedad común, el fallecimiento de un trabajador en el centro de trabajo a causa de una embolia pulmonar producida por una ingestión de sustancias estupefacientes ¹⁰⁹.

9. RESPONSABILIDAD PENAL

Debemos tener presente que el principio de intervención mínima como límite a la facultad punitiva del Estado fundamenta que la vía penal para la represión de actos ilícitos se reserve para los ataques más graves a los bienes jurídicos más necesitados de protección ¹¹⁰.

En materia laboral, el artículo 331 del Código Penal (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 llevaren a cabo con violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado».*

cómo el operario afectado, en el curso de su trabajo y al realizar un esfuerzo por él exigido pisó una piedra, cayó al suelo y se golpeó la espalda, lo que supone un traumatismo al que siguió dolor, suficiente también según lo probado, para producir el agravamiento de su patología precedente. El dato de que tan grave consecuencia fuera no previsto y que ello motivara la falta inmediata de su advertencia al empresario ni al médico no desvirtúa en absoluto el enlace o relación de causalidad en el caso. Y de todo ello deriva la conclusión de que al no entenderlo así la resolución impugnada incurrió en la infracción legal denunciada y quebrantó la unidad doctrinal».

¹⁰⁹ Cfr. Sentencias Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 30 de abril de 2001 (AS 2001\1878); 18 de mayo de 2001 (AS 2001\1821); 15 de junio de 2001 (AS 2001\230916).

¹¹⁰ Cfr. M. J. BLANCO BAREA y J. LÓPEZ PARADA, «La vía penal integrada en el tratamiento de urgencia del acoso moral en el trabajo», cit.

En opinión de BLANCO BAREA y LÓPEZ PARADA ¹¹¹, la violencia moral para imponer condiciones laborales o de Seguridad Social contrarias a los derechos de los trabajadores está sancionada en este artículo. Sin embargo no parece que pueda incardinarse aquí la sanción a los daños psíquicos que produce la violencia moral, es decir, las lesiones a la salud física o mental. En nuestra opinión el bien jurídico protegido es la libertad, el verbo «Imponer» es el núcleo del tipo objetivo, y, por lo tanto, si de esa conducta coercitiva (recordemos que por medios físicos o intimidatorios) se derivara un daño a la salud, habría que acudir a otros tipos delictivos. Se trata, podríamos decir, de un delito de coacciones consistente en la imposición de condiciones laborales que contravengan el conocido «principio de norma mínima» en Derecho laboral.

Además, el CP, en su artículo 316 prevé que 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. Reseñando el artículo 317 del mismo CP que cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado.

Es importante no olvidar que el acoso laboral afecta indirectamente no sólo a la persona objeto de acoso, sino por extensión del ambiente hostil creado, a otros trabajadores. En el caso de que se haya producido un accidente laboral derivado del acoso laboral, la Instrucción de Fiscalía 104/2001, sobre Relaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la Fiscalía General del Estado en materia de ilícitos penales contra la seguridad y salud laboral, recomienda que las actas de la Inspección Laboral hagan constar los datos de los sujetos que indirectamente hayan estado expuestos al mismo riesgo a fin de valorar la posibilidad de proceder conforme a las reglas del concurso ideal de delitos, por las infracciones de peligro ocasionadas respecto de esos otros sujetos pasivos de la infracción ¹¹².

A esto hay que añadir que el artículo 173 del CP establece que el que infligiere a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años. Creándose un tipo que encajaría claramente en una actuación de acoso moral.

También en vía penal se exigiría la reparación del daño, que podrá consistir en obligaciones de dar, de hacer o de no hacer que el Juez o Tribunal establecerá atendiendo a la naturaleza de aquél y a las condiciones personales y patrimoniales del culpable, determinando si han de ser cumplidas

¹¹¹ M. J. BLANCO BAREA y J. LÓPEZ PARADA, «La vía penal integrada en el tratamiento de urgencia del acoso moral en el trabajo», cit.

¹¹² Véase nota anterior.

por él mismo o pueden ser ejecutadas a su costa ¹¹³. Debiendo tener presente que la indemnización de perjuicios materiales y morales comprenderá no sólo los que se hubieren causado al agraviado, sino también los que se hubieren irrogado a sus familiares o a terceros ¹¹⁴.

No obstante, teniendo en cuenta los principios del proceso penal, incluido el de intervención mínima, podría darse el caso de exoneración de responsabilidad penal en supuestos como estos. Ahora bien, la Sentencia del TS de 27 de mayo de 1999 (RJ 1999\4997) señala que «una cosa es que los hechos investigados no sean constitutivos de infracción penal y otra muy distinta que la sentencia absolutoria –o auto de sobreseimiento libre– se funde en la inexistencia del hecho o en no haber participado el sujeto en el mismo, como exige el precepto, que alude que en la vía penal se acredite que determinados hechos no han sucedido o que, habiendo sucedido, no participó en ellos el interesado. Esta Sala en Sentencias de 8 de junio (RJ 1998\5108) y 21 de octubre de 1998 (RJ 1998\9298), ha venido estableciendo que son ... distintos los ámbitos en que se mueven la jurisdicción penal y la laboral, diferencia que se mantiene, incluso, en el ámbito disciplinario de esta jurisdicción... ya que los motivos o causas de despido tipificados en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores... se refieren a ciertos incumplimientos contractuales, determinantes de la resolución del contrato del trabajador a instancia del empleador, y en su examen y resolución goza de independencia la jurisdicción laboral, al margen de las connotaciones que aquellas conductas, surgidas en la esfera de la relación laboral, tengan en el campo penal. Igualmente debe tenerse en cuenta que la Sentencia de 24 de octubre de 1994 (RJ 1994\9104), señala que "la falta de responsabilidad penal respecto de determinados hechos no se traduce en la falta de responsabilidad en otros ámbitos jurídicos por la participación que en los mismos pudiera haber tenido"» ¹¹⁵.

Y la Sentencia de 14 de octubre de 1997 (RJ 1997\7304) explica: «La Sala ha declarado con reiteración que la falta de responsabilidad penal por unos determinados hechos no se traduce en falta de responsabilidad en otros ámbitos (Sentencia de 24 de octubre de 1994), porque lo que la nueva causa de revisión prevista en el artículo 86.3 de la Ley de Procedimiento Laboral trata de impedir es que se produzcan en los distintos órdenes jurisdiccionales social y penal resoluciones radicalmente contradictorias..., como acontecería si se afirmara en una y se rechazara en la otra la realidad de unas lesiones, o si se atribuyera la autoría de las mismas a distintos sujetos; pero no se opone, dada la constitucionalidad de la existencia de distintos órdenes jurisdiccionales, a que unos mismos hechos sean valorados en el respectivo campo del derecho, conforme a la normativa que lo regula, atendiendo al resultado de las pruebas en los correspondientes procesos practicadas (Sentencia de 15 de julio de 1992 (RJ 1992\4575), 16 de junio de 1994 (RJ 1994\5440), 4 de octubre de 1995 (RJ 1995\7191) y 7 de mayo de 1996 (RJ 1996\4383)».

¹¹³ Artículo 112 del CP.

¹¹⁴ Artículo 113 del CP.

¹¹⁵ Cfr. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 28 de noviembre de 2001 (AS 2002\249).

10. RESPUESTAS CONTRA EL *MOBBING*

El *mobbing* en el trabajo debe abordarse de forma multifacética, aplicando diferentes medidas para el diagnóstico y con un enfoque eminentemente preventivo. De cara a la intervención, algunos elementos que deben considerarse son los siguientes: definición y comunicación de una política sobre violencia en la organización; evaluación de riesgos de origen psicosocial, como base de la intervención; diseño, rediseño y control de los procedimientos de trabajo; formación del personal en la detección de riesgos psicosociales; fomento del compromiso hacia objetivos en los que se rechaza la violencia; selección de los trabajadores tomando en cuenta su habilidad para desenvolverse en la diversidad, trabajar en equipo, y resolver conflictos; establecer sistemas de comunicación eficaces; formación en resolución de conflictos; e instaurar programas de asistencia a los empleados con el fin de proporcionar asesoramiento y apoyo a las víctimas. Estas medidas, enfocadas fundamentalmente a la prevención, sólo son posibles si existe una actitud positiva por parte de la dirección y un alto interés en la ausencia del *mobbing* ¹¹⁶.

Para prevenir el *mobbing* se pueden plantear diferentes tipos de medidas ¹¹⁷:

1. Medidas de tipo organizativo. Dado que el acoso moral se vincula en un elevadísimo porcentaje a deficiencias de organización del trabajo, por tanto del diseño ergonómico ambiental del mismo, no parece dudoso que un papel estelar en la política preventiva de la empresa haya que otorgar a las medidas organizativas y de gestión, ya sean características de una intervención preventiva, ya, como será más frecuente, propias de una intervención correctora. En el primer plano estarán las medidas relativas a fomentar estilos de dirección más participativos y que permitan un significativo margen de autonomía al trabajador, así como métodos de trabajo con aceptables condiciones de confort y bienestar socio-laboral. En el segundo, aparecen las medidas modificativas (movilidad funcional, movilidad geográfica) y disciplinarias ejercidas respecto de los agresores, naturalmente cuando no sea el propio empresario, y sólo de forma excepcional cabrá acudir a medidas como el traslado, la movilidad funcional o la baja incentivada de la víctima.

Todo empresario, en el cumplimiento de sus obligaciones de salud labora, debe ¹¹⁸:

1. EVITAR LOS RIESGOS. Supone proceder a la eliminación de todos aquellos riesgos que sean evitables.

¹¹⁶ M. C. SÁEZ NAVARRO, «Algunas cuestiones sobre el *mobbing* en el trabajo. Comentario a la STSJ de Navarra, de 30-4-2001», cit.

¹¹⁷ C. MOLINA NAVARRETE, «La tutela frente a la "violencia moral" en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización», cit.

¹¹⁸ *Obligaciones y responsabilidades del empresario*, Guía de buenas prácticas en prevención de riesgos laborales, CEOE, Tenerife.

2. **EVALUAR LOS RIESGOS.** Proceso por el que se determina la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas.
3. **PLANIFICAR LA PREVENCIÓN.** Como consecuencia, y posterior a la evaluación realizada, debe realizar un Plan de Prevención. En dicho Plan se ha de fijar el calendario de actuaciones empresariales, para la correcta aplicación de la LPRL, así como medidas y equipos de protección individual, si fuese necesario. Unido a dicho Plan, la empresa debe realizar un Plan de Emergencia.

En la estructura organizativa de la empresa resulta imprescindible que exista una comunicación adecuada a todos los niveles y en todas direcciones, por ello, si una actuación de acoso moral supone la quiebra del sistema productivo de la empresa, se debe eliminar el origen de la agresión, so pena de acabar destruyendo todo el entramado de la empresa, lo que redundaría en la pérdida de la competitividad. Por ello es imprescindible que el acosador modifique su actitud o desaparezca de la empresa porque el riesgo de extender dicha actuación es muy grande.

Toda empresa requiere un modelo organizativo preestablecido en el que participen activamente los trabajadores, y que no sólo se centre en la maximización de beneficios económicos, sino que atienda también al bienestar de los trabajadores y trabajadoras ¹¹⁹.

En este sentido sería conveniente la planificación y el diseño de las relaciones sociales en la empresa, aun teniendo en cuenta que es un ámbito con un gran margen de indeterminación. Este diseño tiene que atender no solamente a los circuitos de relaciones dependientes del trabajo sino a las relaciones interpersonales independientes del trabajo. Así, medios como el entrenamiento de los trabajadores en relaciones interpersonales o los sistemas de regulación de conflictos tienen que estar dirigidos a todas las dimensiones sociales posibles en una empresa. Otro de los medios consiste en articular sistemas de presentación, acogida e integración de las personas recién incorporadas, sin olvidar la consideración de la cultura de la empresa en la selección de personal ¹²⁰.

También debe atenderse al comportamiento de los líderes, capacitándolos para reconocer conflictos y para manejarlos adecuadamente, conocer los síntomas del *mobbing* y detectarlos precozmente, protegiéndose la posición social de las personas que los sufren, desarrollando para ello reglas claras, explícitas y públicas sobre la resolución de este tipo de conflictos personales que garanticen el derecho a la queja, al anonimato en su caso y que considere la posibilidad de acudir a sistemas de mediación y arbitraje ¹²¹.

¹¹⁹ «Acoso psicológico en el trabajo (*mobbing*)», *Cuadernos Sindicales*, Unión Sindical de Madrid Región de CCOO, enero de 2002.

¹²⁰ F. MARTÍN DAZA, y J. PÉREZ BILBAO, «El hostigamiento psicológico en el trabajo: *mobbing*», CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO, GERENCIA INFORMÁTICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL MADRID.

¹²¹ Véase nota 119.

2. Medidas de tipo educativo o cultural: formación en competencias comunicativas para el personal. Se trata de medidas orientadas a prevenir de forma general y anticipada estos comportamientos o a evitar que se reiteren. Entran aquí medidas como el entrenamiento de trabajadores y directivos en habilidades de relación interpersonal, así como en la resolución de conflictos, según la contemporánea tendencia a promover la formación en competencias comunicativas, además de propiamente técnicas y preventivas.

Habitualmente descuidadas, la formación en comunicación es uno de los instrumentos más útiles para favorecer la relación interna y evitar problemas de acoso moral.

3. Procedimientos de resolución del conflicto interpersonal antes de su cronificación mediante la intervención de terceros: garantía de continuidad de vínculos de tipo comunicativo que protejan la posición socio-profesional de la víctima en su ambiente relacional.

Complementariamente hay que establecer los mecanismos necesarios para involucrar a los Servicios de Prevención en la resolución de conflictos, con el objeto de que sus técnicos participen aportando soluciones a los casos planteados a la vez que introducen medidas preventivas en la planificación de la actividad preventiva ¹²².

4. Medidas de carácter asistencial: técnicas de ayuda a la víctima. En este campo quedan incluidas todas aquellas acciones orientadas a proporcionar adecuados tratamientos psicológicos y de rehabilitación, que permitan ayudar a la víctima a recuperar la confianza en sí misma y a salir de la depresión en que se encuentra, recuperando la ilusión por su trabajo.

Estas medidas asistenciales deben surgir tanto del propio Sistema de Salud como de la cobertura complementaria de la empresa.

Así, para intervenir en la problemática descrita, otro medio lo constituyen los servicios internos de psicología. El contar dentro de la empresa con un servicio permanente de asistencia a los trabajadores desempeñado por profesionales de la psicología puede resultar adecuado. Este tipo de servicio podría desarrollar tareas tales como el tratamiento de problemas de carácter personal y apoyo psicológico a los trabajadores, así como el desarrollo de acciones preventivas para evitar la aparición de problemática psicosocial. El carácter interno y permanente de estos servicios permite un mayor conocimiento y especificación del origen de las problemáticas, la realización de intervenciones continuadas y personalizadas sobre los trabajadores y el seguimiento de las evoluciones de los mismos ¹²³.

¹²² «Acoso psicológico en el trabajo (*mobbing*)», *Cuadernos Sindicales*, Unión Sindical de Madrid Región de CCOO, enero de 2002.

¹²³ F. MARTÍN DAZA, y J. PÉREZ BILBAO, «El hostigamiento psicológico en el trabajo: *mobbing*», CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO, GERENCIA INFORMÁTICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL MADRID.

5. Apoyo social. La actuación del apoyo social se hipotetiza también a través de otros mecanismos: reduciendo el estrés por influenciar los procesos de evaluación primaria y secundaria, o a través de la ayuda en el proceso de afrontamiento; realizando la autoestima de los sujetos, definiéndose ésta como la forma en que el individuo se evalúa a sí mismo y elevando el «humor» lo que a su vez puede influir sobre los aspectos fisiológicos del estrés y los procesos de afrontamiento ¹²⁴.

Estas medidas asistenciales deben surgir tanto del propio Sistema de Salud como de la cobertura complementaria de la empresa. En este sentido es de enorme importancia la labor del sindicato dentro de la empresa ¹²⁵.

11. CONCLUSIONES

El *mobbing* o acoso moral en el trabajo es una verdadera lacra de nuestro sistema productivo que debe ser eliminada de una forma radical. Supone la vejación del trabajador por parte del grupo hasta llevar al mismo a una situación de estrés que le inhabilita para la vida en sociedad generando enormes daños, tanto físicos como, sobre todo, psíquicos.

Esta situación exige, obviamente, una tipificación adecuada desde el punto de vista penal de dichas actuaciones, pues inciden de forma clara en la integridad física y psíquica y en la salud de las personas afectadas y de sus familiares. En este sentido la Resolución de Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo hace incapié en «*los efectos devastadores del acoso moral para la salud física y psíquica de las víctimas y, con ello, de sus familiares, que a menudo necesitan asistencia médica y psicoterapéutica y por lo general se ven abocados a ausentarse del trabajo por incapacidad laboral o dimitir*».

Mientras no se establezca una medida penal clara se debe procurar extender la protección del trabajador vía derecho laboral de una forma adecuada, aplicando la normativa que hemos reseñado más arriba. Pero la vía legal no es la única vía que se debe utilizar en estos casos, es necesario crear equipos multidisciplinares para ayudar a las víctimas del acoso moral dentro del Sistema Nacional de Salud, como obligación última del Estado para conservar la salud de sus ciudadanos *ex artículo 43 de la Constitución*.

¹²⁴ A. SÁNCHEZ CABACO, «Variables individuales (cognitivo-emocionales) y grupales en las nuevas patologías: el caso del *mobbing* o acoso psicológico en las organizaciones», Universidad Pontificia de Salamanca (España).

¹²⁵ Cfr. «Acoso psicológico en el trabajo (*mobbing*)», *Cuadernos Sindicales*, Unión Sindical de Madrid Región de CCOO, enero de 2002.