

LA LEY AL SERVICIO DE LA VÍCTIMA DE MOBBING

M. Ángeles López Cabarcos (kbarcos@lugo.usc.es)
Paula Vázquez Rodríguez (paulavazquez@enlaweb.net)
Universidad de Santiago de Compostela
Facultad de Administración y Dirección de Empresas
Departamento de Organización de Empresas y Comercialización
Avda. Alfonso X el Sabio , s/n
27002 Lugo

RESUMEN

Un tema realmente preocupante en el ámbito de las relaciones laborales en este siglo está siendo la proliferación de personajes que, empleando su poder, destroran la vida, la familia, la salud y la dignidad tanto personal como profesional de las personas que – por desgracia – se cruzan en su camino. En España no existe, por ahora, ninguna ley específica al respecto, lo que no impide que la víctima de *mobbing* esté amparada por varios preceptos de nuestro ordenamiento jurídico. Este trabajo es una recopilación de toda la legislación española aplicable a los casos de *mobbing*, la jurisprudencia existente hasta el momento y las sentencias más relevantes en este campo.

ABSTRACT

A really worrisome subject in the scope of the labour relations in this century is being the proliferation of personages who, using their power, destroy the life, the family, the health and the personal and professional dignity of the people who – unfortunately- cross in its way. In Spain it does not exist, so far, no specific law on the matter, which does not prevent that the victim of mobbing is protected by several rules of our legal ordering. This work is a compilation of all the Spanish legislation applicable to the cases of mobbing, the existing jurisprudence until the moment and the most excellent sentences in this field.

PALABRAS CLAVE: *mobbing*, acoso psicológico, sentencias de *mobbing*, legislación laboral, acoso moral.

1. ¿A QUÉ NOS ENFRENTAMOS?

En nuestra vida diaria todos nosotros establecemos relaciones con otras personas que, en buena parte de los casos, son sumamente estimulantes. Sin embargo, cada vez es menos extraño encontrarse casos en los que algunas de esas relaciones degradan, desgastan, destrozan y acaban por reducir a la persona hasta el punto de hacerle perder su propia identidad. Este tipo de relaciones basadas en el acoso y derribo de una persona – víctima- por parte de otra –agresor-, se denomina “*mobbing*” o acoso psicológico en el trabajo.

El término *mobbing* procede del verbo inglés *to mob* que significa asaltar o acosar. En castellano puede traducirse como acoso u hostigamiento. Los *mobber* atacan a sus víctimas, las cercan, las acosan, las torturan, les hacen la vida imposible, buscan aliados para cometer sus fechorías y no descansan hasta conseguir que la víctima sucumba física y psicológicamente a sus ataques. Son perversos, desalmados y no serinden ante nada ni nadie. Su objetivo es claro, terminar con la dignidad de su víctima. Y ¿por qué?, porque en el fondo tienen miedo, son cobardes, son personas inseguras que tratan de mantenerse por encima de los demás empleando para ello el “juego más sucio”, la psicología más perversa, las palabras más hirientes, el puñal más afilado.

Fue el psicólogo del trabajo sueco, Heinz Leymann, quien acuñó dicho término y quién investigó este proceso, que él denomina psicoterror, durante, aproximadamente, una década y en varios grupos profesionales.

El profesor Leymann en su libro *Mobbing* (1996; 27), define el mismo como “*el encadenamiento a lo largo de un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera: el objetivo*”.

Por su parte, la psiquiatra francesa M. F. Hirigoyen (2001; 19) define el acoso psicológico en el trabajo como “*toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo*”.

Ya en nuestro país, el profesor Iñaki Piñuel de la Universidad de Alcalá, autor del libro *Mobbing*. La violencia psicológica en el trabajo (2001), define este concepto como “*el deliberado y continuado maltrato moral y verbal que recibe un trabajador, hasta entonces válido, adecuado, o incluso excelente en su desempeño, por parte de uno o varios compañeros de trabajo (incluido muy frecuentemente el propio jefe), que buscan con ello desestabilizarlo y minarlo emocionalmente con vistas a deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral o empleabilidad y poder eliminarlo así más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización*”.

No existe un perfil definido de víctima del acoso moral, pudiendo producirse una amplia tipología de casos que responden a muy diferentes razones. Entenderlas exigiría estar en el cuerpo y en la cabeza de cada agresor, intentando -¡sólo intentando!- encontrar una explicación a su ruin comportamiento. Independientemente de cuales sean sus razones, de quien sea su víctima, de la reacción de ésta ante las agresiones, del tiempo que necesite o del contexto en el que actúe, su pretensión es siempre la misma, anular, hostigar y destruir a una persona que, en la mayor parte de los casos, ha cometido como único pecado ¡cruzarse en su camino!.

Resumiendo, podemos afirmar que lo que distingue una simple acción hostil de proceso consumado de *mobbing* es la duración del acoso, la repetición y la relación asimétrica de poder que existe entre el agresor y la víctima.

Hasta hace poco tiempo nadie hablaba del acoso psicológico en el trabajo en España, ni siquiera las víctimas eran conscientes, en la mayoría de los casos del problema al que se enfrentaban. El sentimiento de culpa y vergüenza estaban demasiado presentes para poder analizar de forma objetiva el porqué de tal atentado contra su dignidad. En otros países como Francia y Escandinavia llevan años trabajando para erradicar este problema laboral que afecta entre el 10% y el 20% de su población laboral (El País, 10/11/2002).

Fue el trabajo de diversos investigadores y estudiosos del tema, entre los que destaca Iñaki Piñuel, profesor de la Universidad de Alcalá y autor del Barómetro Cisneros, quienes lograron despertar una inquietud sobre el tema en España, a la vez que arrojaban un pequeño bote salvavidas a todas las víctimas que no veían la luz al final del túnel.

Según el estudio que el profesor Piñuel dirigió en la Universidad de Alcalá de Henares en torno a un 12% (aproximadamente 1.500.000) de los trabajadores españoles son víctimas de acoso psicológico en el trabajo

(Piñuel, 2001; 54). Esto contrasta con las cifras publicadas por la OIT en diciembre de 2000 a raíz de la encuesta realizada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, que cifra los casos españoles en 750.000 (El País, 04/06/2001), la mitad de la cifra reflejada en el Barómetro Cisneros. Esa misma encuesta cifra en 13.000.000 los trabajadores afectados por el *mobbing* en Europa. En la comunidad gallega los casos se cifran en 70.000 tal como manifiesta el profesor Gómez Fernández, catedrático de Psicodiagnóstico de la Universidad de Santiago (La noticia, 15/04/2002).

La publicación de estas cifras alarmantes han hecho reaccionar a muchas víctimas de acoso moral en el trabajo que, por desconocimiento de lo que les estaba pasando, falta de ayuda e incluso miedo, no se habían atrevido a denunciar hasta ese momento un episodio tan desagradable de sus vidas. De ahí, el increíble incremento de denuncias por acoso moral en el trabajo presentadas en España a lo largo del último año y medio.

2. ¿CÓMO DEBEMOS PROCEDER?

Ante el mínimo indicio de estar sufriendo un proceso de acoso psicológico en el trabajo, la potencial víctima debe pedir ayuda a todos aquellos profesionales que, desde distintos campos, puedan ayudarle. Cuando surge un conflicto de este tipo dentro de una organización lo principal es pararlo cuanto antes.

El primer paso es poner en conocimiento de la organización en la que trabaja el trato degradante del que está siendo objeto. Esta comunicación debe realizarse por escrito y por duplicado, de manera que el trabajador se quede con una copia del documento con el sello de entrada de la empresa. De esta forma, en un hipotético y futuro enfrentamiento del trabajador y su acosador ante los tribunales, el escrito servirá de prueba de que la empresa conocía el problema y no actuó.

Al mismo tiempo, la víctima del acoso debe comunicarle al Comité de Seguridad y Salud de su centro de trabajo o, en su defecto, al representante legal de los trabajadores, la situación de acoso hacia su persona por parte del agresor (Morant, 2002). Como norma general el Comité o en su caso el representante de los trabajadores debe iniciar una investigación de forma discreta y objetiva para no empeorar la situación laboral del agredido.

Si todas estas acciones no han desembocado en una solución del conflicto entre el agresor y la víctima, esta última puede acudir por vía administrativa a la Inspección de Trabajo, ante la que deberá presentar una denuncia en la que deben constar necesariamente los siguientes datos (Morant, 2002):

- Datos de identificación personal del denunciante
- Los hechos constitutivos de acoso moral
- Datos cronológicos de la comisión de los mismos
- Identificación de las personas consideradas responsables o cómplices (testigos mudos)
- Firma del denunciante

Junto con la denuncia, la víctima puede presentar todas aquellas pruebas que le permitan al Inspector de Trabajo tener un conocimiento más amplio del proceso de acoso. Es importante que en todo este proceso la víctima vaya acompañada del delegado del Comité de Seguridad y Salud, del representante de los trabajadores, o incluso, de un asesor designado por el Sindicato y especializado en estos temas. La razón del comparecimiento de estas personas es que resulta difícil para una persona ajena a la empresa, en este caso el Inspector de Trabajo, apreciar la situación de acoso, y a que está no van a existir indicios materiales que le permitan determinar que la persona está sufriendo *mobbing*. Las declaraciones de los compañeros de la víctima seguramente serán contrarias a lo que ésta manifiesta, bien por complicidad con el agresor o bien por miedo a convertirse en una nueva víctima. De ahí, la importancia de la investigación interna de los representantes legales de los trabajadores y de los sindicatos.

Ante estos inconvenientes, no es extraño que la víctima salga decepcionada de la Inspección de Trabajo y decida emprender acciones legales, vía penal, social, civil o contencioso-administrativa.

La resolución del conflicto por cualquiera de las vías mencionadas, incluso la administrativa, nos asoma al mayor problema al que se enfrenta la víctima cuando inicia acciones legales contra su agresor... la inexistencia de una regulación específica de acoso laboral o *mobbing* en el Ordenamiento Jurídico español, al igual que tiene, por poner un ejemplo, el acoso sexual.

Esta falta de regulación específica se recoge en el Informe sobre Acoso Moral (2001/2339 (INI)) elaborado por la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, y la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades de la forma que sigue:

“... No parece haberse adoptado ninguna definición internacional de acoso moral en el trabajo. Hay, sin embargo, una serie de definiciones, elaboradas por ciertos investigadores, organizaciones, autoridades nacionales y otros, que difieren en parte entre sí en su énfasis o su enfoque.

Aun cuando no se haya adoptado ninguna definición de tipo general, se puede afirmar que las distintas definiciones o descripciones existentes arrojan luz sobre algo que constituye una realidad para muchas personas en su vida laboral, a saber: la idea de que la vida laboral es inhumana, la experiencia personal de ser víctima de acoso en el lugar de trabajo, una sensación de verse excluido de la comunidad social de este entorno y de enfrentarse con exigencias insolidarias en el trabajo y carecer de la posibilidad de oponerse a ellas.

A fin de poder recopilar información y buscar soluciones para estos problemas de acoso moral en el lugar de trabajo es importante la cuestión de la definición...” .

El problema de la definición jurídica del acoso moral en el trabajo es un tema ampliamente discutido por los investigadores y juristas. Para Molina Navarrete (2001) los principales problemas que derivan del tratamiento jurídico del acoso moral son los siguientes:

1. Un problema de tipificación normativa del comportamiento o delimitación de la conducta jurídicamente relevante (definición del supuesto de hecho o ámbito material de aplicación de las normas).
2. Un problema de fundamentación jurídica. Delimitación del derecho fundamental vulnerado de forma específica por el comportamiento del acosador u hostigador, ya sea empresario o cualquier otra persona de la línea jerárquica.
3. Un problema de selección de la técnica reguladora más adecuada para una tutela efectiva y eficaz del derecho lesionado y fijación de las consecuencias jurídicas o sanciones derivadas del comportamiento ilícito.

Aún careciendo de definición jurídica y de una regulación específica, es erróneo pensar que la víctima no tiene nada que hacer ante situaciones de acoso moral. Como analizaremos a continuación, varios son los preceptos legales a los que la víctima puede acogerse para denunciar tan atroz atentado contra su dignidad.

3. ¿QUÉ LEY ES APLICABLE?

En una época donde está en boca de todos la protección de los derechos humanos y de la persona por encima de cualquier cosa, donde la gente se manifiesta contra la lapidación de mujeres en el mundo árabe, contra el maltrato físico y psicológico a mujeres por parte de sus maridos o compañeros sentimentales, contra el abuso a menores y el trabajo infantil, y contra un sinnúmero de cosas más, es necesario una concienciación social en cuanto al tema del acoso psicológico en el trabajo que, a nuestro parecer, no deja de ser tan importante como las reivindicaciones mencionadas.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948, es la cuna de los preceptos legales aplicables a los casos de *mobbing*, tal y como se observa en los siguientes artículos de la misma:

- Artículo 1. *Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.*
- Artículo 3. *Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.*
- Artículo 5. *Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.*
- Artículo 12. *Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.*

También en el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo tiende una mano a las personas acosadas en la Carta de Principios Fundamentales de los ordenamientos laborales de 1998. Como ya mencionamos la OIT publica periódicamente informes y estudios sobre las condiciones de trabajo (el último data del año 2001) que sirven para ayudar a la aplicación de las normas.

Un ejemplo claro de la involucración de la OIT con el problema del acoso psicológico en el trabajo, es el Convenio Colectivo adoptado por la Oficina Internacional del Trabajo y el sindicato de la OIT. Se firmó en Ginebra el 26/02/2001, en un intento de mejorar la calidad de las estructuras y procedimientos de prevención del acoso y solución del conflicto, tomando en consideración las normas internacionales del trabajo pertinentes y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Dentro de la Unión Europea, la Directiva Europea 89/391/CEE de 12 de junio de 1989, marca el inicio para la aplicación de medidas que promuevan la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en todos los países de la UE. Esta Directiva, incluye principios generales referentes a la prevención de riesgos laborales y protección de la seguridad y la salud de los trabajadores; a la eliminación de los factores de riesgo y accidente; y a la información, la consulta, la formación de los trabajadores, así como las líneas generales para la aplicación de dichos principios. Como objetivo principal y general, establece que el empleador deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todo lo que se refiera a su trabajo.

El 20 de septiembre de 2001 el Parlamento Europeo emitió una resolución sobre Acoso Moral en el Trabajo (2001/239 (INI)), en la que propone y solicita a la Comisión Europea que tenga en cuenta los factores psicosociales y sociales del entorno laboral. Además pide que se elabore una Directiva Marco como instrumento jurídico contra el acoso moral en el trabajo, en aras de la defensa de la dignidad de las personas ampliando y clarificando la responsabilidad empresarial. No nos consta, a día de hoy, que esta directiva haya sido elaborada.

Lo que trata el Parlamento Europeo es de unificar criterios y definiciones para dar una cobertura global en el campo del acoso moral en el trabajo. No obstante, ya existen países en la UE que cuentan con la legislación específica propia sobre acoso moral. Es el caso de Suecia, pionera en legislar este tema, y cuya Ordenanza del Consejo Nacional Sueco de Seguridad y Salud Laboral de 21/9/1993 contiene medidas a favor de las víctimas de violencia en el trabajo, Francia, Italia o Bélgica. Fuera de la UE existen países con iniciativas interesantes como es el caso de Suiza, Australia, Nueva Zelanda, Brasil o Uruguay.

Por ahora son más numerosos los países que carecen de una legislación específica adaptada expresamente al tema del *mobbing* y la buscan a través de reformas de las leyes existentes, que los países que ya cuentan con una regulación expresa.

España no es un caso aislado. Nuestro ordenamiento carece, por el momento, de una legislación específica sobre *mobbing* lo que no impide al acosado adoptar medidas legales contra su agresor basándose en diferentes preceptos legales.

Acciones en el ámbito laboral español

La víctima de un proceso de *mobbing* debe ponerse en manos de profesionales que le asesoren de todas las posibles soluciones judiciales de su problema. Así, en el ámbito laboral español pueden ser de aplicación a los casos de acoso moral en el trabajo la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) – ley 31/1995 de 8 de noviembre – y el Estatuto de los Trabajadores (ET) – Real Decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo -.

El Estatuto de los Trabajadores contiene normativa específica en defensa de la dignidad de los trabajadores – artículo 4 -. Así, el acoso moral en el trabajo vulnera el derecho que tienen los trabajadores a su “*integridad física*” (art. 4.2.d.), así como el derecho “*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*” (art. 4.2.e.).

Estos preceptos legales vienen complementados por otros contenidos en el mismo artículo 4 del ET, tal como el derecho del trabajador a la “*ocupación efectiva*”, derecho que es vulnerado cuando la víctima de acoso es sometida a todo tipo de vejaciones en su trabajo, desposeyéndola del material necesario para realizar su tarea o, incluso, vaciando de contenidos su trabajo.

El ET también recoge otros derechos de los trabajadores que pueden sufrir menoscabo en un proceso de *mobbing* (Velázquez, 2001):

- El derecho del trabajador a que se salvaguarde su intimidad personal cuando se entrega la copia básica de su contrato a los representantes de los trabajadores (art. 8.3.a).
- Las salvaguardas legales cuando se practica un registro sobre la persona del trabajador, sus taquillas o efectos individuales (art. 18).

- Los límites a las facultades del empresario de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales (art. 20.3.).
- Los límites a la movilidad funcional del trabajador, la cual en ningún caso se podrá efectuar con menoscabo de su dignidad (art. 39.3) y sin un procedimiento especial de modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41).

Una vez que el trabajador ha visto quebrantados sus derechos y su dignidad, puede acudir a la jurisdicción social y solicitar, de acuerdo al art. 50 del ET, la extinción voluntaria de su contrato. Pero, ¿tiene derecho a la calificación de tal hecho como despido improcedente y, por tanto, a ser indemnizado el trabajador con 45 días de salario por año trabajado hasta un máximo de 42 mensualidades? Sí, siempre que se demuestre que han existido modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo o cualquier tipo de incumplimiento grave por parte del empresario. Y así lo ha dictaminado la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 28/11/2001 en la que establece que *“el acoso moral constituye una conducta contraria a la dignidad de la persona susceptible de reconducirse por la vía del art. 50 Ley ET”* – despido libre pero pagado – (Molina, 2001). Más recientemente, el Juzgado de lo Social número 2 de Gerona (sentencia 291/2002) ha fallado a favor de la víctima, dictaminando la extinción del contrato por parte del trabajador al amparo del art. 50.1.c. del ET y su correspondiente indemnización de 45 días de salario por año trabajado (art. 50.2. ET).

Otra opción es que el trabajador acuda a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y denuncie los hechos. Una vez que los hechos son comprobados, la Inspección de Trabajo puede buscar una solución al conflicto con medidas de recomendación o advertencia a la empresa, o puede iniciar el procedimiento administrativo sancionador por la falta muy grave de acuerdo con el art. 8.11. de la Ley sobre Infracciones y Sanciones de Orden Social (LISOS) que se refiere a *“los actos del empresario que fueran contrarios al respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores”* (J. Olano Associats, 2002). Así lo reconoce la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia de 25/9/2001 que establece que *“el acoso moral, en su versión de “bossing” – acoso moral donde el agresor es el jefe – es una forma de ataque sistemático a la dignidad de la persona del funcionario que está sancionada por el art. 8.11 TRLISOS”* (Molina, 2001).

El acoso moral, por producir daños en la salud del trabajador afectado, es materia de regulación por parte de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre). El objetivo es promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo (Morant, 2002).

El art. 4.2. de la LPRL define riesgo laboral como la posibilidad que tiene un trabajador de sufrir un determinado daño derivado del trabajo, considerando como tal (art. 4.3.) las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Por lo tanto, y dado que el acoso moral en el trabajo puede provoca daños en la salud de los trabajadores, la prevención del mismo entra dentro de las obligaciones de protección que tienen los empresarios.

Así, la LPRL establece en su art. 14 que es *“obligación del empresario la prevención de los riesgos laborales garantizando una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, adoptando en el marco de sus responsabilidades cuantas medidas sean necesaria para tal fin, siguiendo un sistema de gestión y planificación de actividades preventivas”*. Asimismo, la ley obliga al empresario a analizar el riesgo, adoptando las medidas que considere necesarias para evitar el riesgo laboral (art. 16).

Acciones en el ámbito constitucional español

La Constitución Española (CE) no deja desamparados a las víctimas del *mobbing* a las que protege en la redacción de varios artículos:

- Art. 10 de la CE. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.
- Art. 14 de la CE. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Art. 15 de la CE. Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tratos inhumanos o degradantes.
- Art. 18.1. de la CE. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

- Art. 18.3. de la CE. Se garantiza el secreto de las comunicaciones... salvo resolución judicial.
- Art. 20.1. de la CE. Se recoge el derecho a la libertad de comunicación.
- Art. 40.2. de la CE. Recoge el mandato constitucional a los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Esta protección de la dignidad de las personas recogida en la Constitución Española (art. 10) se refleja en las dos sentencias siguientes:

- La sentencia del Tribunal Supremo Sala III de 23 de julio de 2001. Falló a favor de un trabajador que en su puesto de trabajo estaba sometido a acciones y comportamientos que atacaban directamente su dignidad como persona y como trabajador, tales como, ser “encerrado” durante su jornada de trabajo en un sótano sin ventilación ni luz natural, restar contenido a las funciones propias de su puesto de trabajo y sufrir acusaciones graves contra el desempeño de sus funciones.
- La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de 25/9/2001 (sala de lo Contencioso Administrativo). Falló a favor del demandante víctima de *mobbing* por actuaciones empresariales contrarias al respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

Acciones en el ámbito civil español

En lo que se refiere al ámbito civil español, el art. 1101 del Código Civil (CC) resulta aplicable cuando el empresario incumple en su deber de proteger y preservar la salud y la seguridad de sus trabajadores.

El art. 1902 del CC también es aplicable en los casos de *mobbing*, permitiendo entablar acciones de responsabilidad extracontractual frente al agresor o el empresario del que éste depende si es que perteneciera a empresa distinta a la del agredido (Morant, 2002), tal como se deriva de su redacción “*el que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia está obligado a reparar el daño causado*”.

Acciones en el ámbito penal

El Código Penal Militar de 1985 es la norma pionera en la regulación del acoso psicológico en España. Este Código contiene normas específicas aplicables al maltrato psicológico y al abuso de poder en los siguientes artículos (Blanco, 2002):

- Art. 103. “*El superior que, abusando de sus facultades de mando o de su posición en el servicio, irrogare un perjuicio grave al inferior, le obligare a prestaciones ajenas al interés del servicio o le impidiere arbitrariamente el ejercicio de algún derecho será castigado...*”.
- Art. 106. “*El superior que tratare a un inferior de manera degradante o inhumana será castigado...*”.

En el año 1992, la Sala de lo Militar del Tribunal Supremo aplicó el delito de maltrato psicológico del Código Penal Militar de 1985.

El Código Penal (CP) vigente protege la integridad moral en el Título VII, Libro II *de las torturas y otros delitos contra la integridad moral* (arts. 173 a 177), distinguiendo los tipos en función de su gravedad, finalidad y sujeto activo (particular o funcionario) (Blanco y López, 2002). Estos artículos tipifican las siguientes acciones antijurídicas:

- Un trato degradante que menoscabe gravemente la integridad (art. 173).
- Un atentado que menoscabe gravemente la integridad moral, cometido por autoridad o funcionario público (art. 175 primera parte).
- Un atentado que menoscabe la integridad moral (art. 175 segunda parte).
- Una tortura que atente gravemente contra la integridad moral, cometido por funcionario público o de prisiones o centro de corrección de menores (art. 174.1 primera parte y 174.2).
- Una tortura que atente contra la integridad moral, cometido por funcionario público o de prisiones o centro de corrección de menores (art. 174.1 segunda parte y 174.2).

En estos artículos se recoge como idea central la inviolabilidad de la persona. Los actos que envilecen, humillan, vejan o denigran la integridad moral de otro, cuando se cometen en las condiciones o circunstancias a que alude la Ley, se consideran tortura.

En base al artículo 175 del CP, que establece *que la autoridad o funcionario público que, abusando de su cargo y fuera de los casos comprendidos en el art. 174, atente contra la integridad moral de una persona, será castigado con pena de prisión e inhabilitación especial para empleo o cargo público*, una agente de la Guardia Urbana ha presentado una denuncia por *mobbing* al Ayuntamiento de Barcelona por la vía penal (Berbois, 2002).

No es la única demanda interpuesta por lo penal en nuestro país. En noviembre de 2002 una juez de Barcelona imputó, por primera vez en España, a un directivo en una causa penal por acoso moral en el trabajo (ABC, 13/11/2002).

Acciones ante la Seguridad Social

El último aspecto a tener en cuenta a la hora de estudiar el tratamiento jurídico que se le da al *mobbing* en nuestro país es su consideración como accidente de trabajo.

El art. 115.1 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), considera accidente de trabajo *“a toda lesión sufrida por el trabajador con ocasión o por consecuencia del trabajo”*. La consideración del acoso moral en el trabajo como accidente de trabajo queda supeditada a la causalidad entre el acoso y la baja o incapacidad sufrida por el trabajador.

En este sentido, existen ya algunas sentencias que catalogan las consecuencias psíquicas o físicas derivadas del acoso moral como accidente de trabajo (Velázquez, 2001). Las primeras sentencias en reconocer las enfermedades psíquicas derivadas de procesos de *mobbing* como accidentes de trabajo con las de los Juzgados de lo Social de Pamplona nº 1 y nº 3 de 19 de febrero y 20 de marzo de 2001, respectivamente (posteriormente ratificadas por la Sala de lo Social del TSJ de Navarra el 30/4/2001).

Otra sentencia que resulta interesante destacar es la del TSJ de Cataluña de 30 de mayo de 2001 (sala de lo Social). Tras evidenciar que el trabajador, como consecuencia de un cambio en el trabajo con degradación de funciones, padece una profunda depresión que le conduce al suicidio, se estima que su fallecimiento debe calificarse de accidente de trabajo, por encontrarse una plena relación causal entre fallecimiento y trabajo (art. 115.2.e. y 3 de la LGSS) (Aramendi, 2001).

4. ¿QUÉ AVANCES SE HAN PRODUCIDO?

En el último año se han producido una serie de avances más significativos en lo que a *mobbing* se refiere:

- El Senado Español aprobó instar al Gobierno a modificar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y adoptar medidas para evitar el *mobbing*.
- Varias sentencias condenatorias que se han comentado.
- Creación de numerosas asociaciones anti-*mobbing*.
- Numerosas propuestas no de Ley, tales como:
 - Propuesta no de Ley del Grupo Parlamentario Socialista-Progresistas para su debate ante el Pleno de la Cámara en Madrid (15/1/2002).
 - Propuesta no de Ley del Grupo Parlamentario Socialista a la Mesa del Parlamento de Navarra (18/6/2001).
 - Propuesta no de Ley del Grupo Parlamentario Socialista Vasco-Euskal Sozialistak a la Mesa del Parlamento Vasco (30/11/2001).
 - Propuesta no de Ley del Grupo Parlamentario Socialista a la Mesa de las Cortes de Castilla-La Mancha (31/1/2002).
 - Propuesta no de Ley del Grup Socialistes-Ciutadans pel Canvi a la Mesa del Parlamento de Cataluña (13/2/2002).
 - Aprobación de la propuesta no de Ley en el Parlamento Gallego (8/5/2002).
 - Aprobación de la propuesta no de Ley en el pleno del Parlamento Andaluz (9/5/2002).
- Varias propuestas de Ley:
 - Propuesta de Ley 122/000157 sobre el Derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo de 23 de noviembre de 2001. Presentada por el Grupo Parlamentario Socialista. En dicha propuesta se insta al Gobierno a que lleve a cabo la revisión y modificación de diversos artículos del Estatuto de los

Trabajadores, del Texto Refundido de la Ley de procedimiento Laboral, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, de la Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública y de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.

- Propuesta de Ley Orgánica 122/000158 23 de noviembre de 2001. Presentada por el Grupo Parlamentario Socialista. Se incluye el artículo 314 bis en el Código Penal, tipificando el acoso moral en el trabajo.
- Propuesta de Ley 122/000169 de 25 de enero de 2002. Presentada por el Grupo Parlamentario Federal de Izquierda Unida. Se solicita la inclusión del acoso psicológico como infracción laboral en el Estatuto de los Trabajadores.

Las tres propuestas de Ley presentadas fueron rechazadas por el partido del gobierno a principios de 2002 por considerar necesario esperar la recomendación que prepara la Unión Europea para marcar las líneas legislativas en esta materia.

5. CONCLUSIONES

Un tema realmente preocupante en el ámbito de las relaciones laborales es la proliferación de personajes que, empleando su poder, destrozando la vida, la familia, la salud y la dignidad, tanto personal como profesional, de las personas que – por desgracia – se cruzan en su camino.

El *mobbing*, término acuñado por Leymann en 1996, se está cobrando muchas víctimas. En torno a 13.000.000 de europeos están sufriendo el acoso diario de una persona – por llamarle de alguna forma – que se crece ante el sufrimiento de su víctima.

El maltrato, las vejaciones, los insultos, los rumores y el ninguneo de la persona, son armas arrojadas empleadas por el agresor. La víctima pasa por distintos estados anímicos, al principio pensando que está loca, después preguntándose el porqué de esas conductas, al final con un odio y un deseo de salir de la organización difíciles de contener.

¿Qué les ofrece el ordenamiento jurídico a estas personas acosadas? Es cierto que no existe una definición legal de acoso moral en el trabajo, que no existen leyes específicas que regulan tales hechos, pero también es cierto que cada día existen más personas valientes, capaces de denunciar algo que las está matando lentamente, así como juristas, estudiosos e investigadores muy interesados en ayudarlas.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Código Civil, el Código Penal y la Ley General de la Seguridad Social intentan dar respuesta a los numerosos casos que están emergiendo en los últimos meses.

El siguiente paso será legislar de forma específica las situaciones de acoso moral recogiendo claramente qué es, cómo se produce y qué efectos tiene el peor cáncer laboral que ha sufrido la humanidad.

BIBLIOGRAFÍA

- ABC.ES (2002), “Imputación penal por primera vez a un directivo por *mobbing*”, noticia del 13/11.
- Aramendi, P. (2001), “Acoso moral: su tipificación jurídica y su tutela judicial”.
- ASACAMT (2002), “Aprobación de la proposición no de ley 602/PNLP-000035, relativa al acoso moral en el trabajo en el pleno del Parlamento Andaluz”, *Diario de Sesiones*, Plenos 6ª Legislatura, 9/5/2002, nº 79.
- Berbois font, M.L. (2002), “Nota de prensa: Una agente de la Guardia Urbana denuncia por *mobbing* al Ayuntamiento de Barcelona por la vía penal”.
- Blanco Barea, M.J. (2002), “Defender al afectado de *mobbing*”.
- Blanco Barea, M.J. (2002), “El Código Penal Militar de 1985, precedente del acoso psicológico”.
- Blanco Barea, M.J.; López Parad, J. (2002), “Argumentos jurídicos para proteger penalmente a las víctimas de acoso laboral”.
- Blanco Barea, M.J.; López Parad, J. (2002), “La vía penal integrada en el tratamiento de urgencia del acoso moral en el trabajo”.
- Boletín Oficial de las Cortes Generales (2001), “Propuesta de ley del Grupo Parlamentario Socialista”, 122/0000157.
- Boletín Oficial de las Cortes Generales (2001), “Propuesta de ley del Grupo Parlamentario Socialista”, 122/0000158.
- Boletín Oficial de las Cortes Generales (2001), “Propuesta de ley del Grupo Parlamentario Federal de Izquierda Unida”, 122/0000169.
- CGT BBVA (2002)
- Diario de noticias (varios autores) (2002), “*Mobbing*”, especial de julio de 2002.
- El Progreso (2002), “El Parlamento pide medidas contra el acoso psicológico en el trabajo”, 8/5/2002.
- Foros de la PAM
- Foros de www.melodysoft.com
- Hirigoyen, M.F. (2001), “El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso”, Ed. Paidós Barcelona.
- J. Olano Associats, S.L. (2002), “Cómo actuar ante el acoso moral en el trabajo. Enfoque jurídico”.

- Leymann, H. (1996), "*Mobbing*", París, Seuil.
- Molina Navarrete, C. (2001), "Una 'nueva' patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional".
- Molina Navarrete, C. (2001), "Violencia moral en el trabajo: conducta prohibida y formas de tutela en los Derechos Europeos".
- Morant Vidal, J. (2002), "Aspectos sociológicos y jurídicos del problema", *Noticias Jurídicas*.
- Morant Vidal, J. (2002), "Tratamiento jurídico legal del problema", *Noticias Jurídicas*.
- OIT (2001), Convenio colectivo sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso entre la Oficina Internacional del Trabajo y el Sindicato de la OIT.
- ONU (1948), "Declaración Universal de Derechos Humanos", resolución 217 A (III) de 10 de diciembre de 1948.
- Parlamento Europeo (2002), "Acta del 20/9/2001- Acoso en el lugar de trabajo. Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339 (INI)).
- Piñuel y Zabala, I. (2001), "*Mobbing*. La violencia psicológica en el trabajo"
- Piñuel y Zabala, I. (2001), "*Mobbing*. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo", Ed. Sal Terrae, Santander
- Velázquez, M. (2001), "La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o *mobbing*", en *Prevencion.com*.
www.iespana.es/el-refugio
www.mobbing.nu
www.prevencion.com