

## **El acoso moral en el trabajo como riesgo profesional de nueva generación: el empresario como principal deudor de seguridad <sup>(1)</sup>**

**Por Carmen Grau Pineda.**

*Profesora de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC)*

**Actualidad Laboral, Nº 4, Quincena del 15 al 28 Feb. 2007, pág. 423, Tomo 1, Editorial La Ley**

LA LEY

468/2007

**I.**

### **LA APARICIÓN DE NUEVOS RIESGOS PROFESIONALES: LOS RIESGOS PSICOSOCIALES**

En el marco de una realidad absolutamente cambiante como la que pretende ordenar el Derecho del Trabajo, es muy frecuente la aparición de nuevos conceptos. En este sentido es un lugar común afirmar que «(...) las nuevas modalidades de trabajo, incluyendo las derivadas de la tecnología de la información, los cambios en la organización del trabajo y en la jornada laboral, mediante formas individualizadas orientadas hacia el rendimiento, han creado trastornos psicosomáticos en forma de estrés, depresión o ansiedad, por no hablar de los problemas planteados por la violencia en el trabajo o por el acoso (...) <sup>(2)</sup>». Es en este contexto en el que comienzan a ser frecuentes nociones tales como riesgos psicosociales, «mobbing» o acoso moral en el trabajo que obligan a reconsiderar el concepto tradicional de condiciones de trabajo porque, si bien hacen referencia a comportamientos o prácticas que ya existían, sólo en los últimos años han comenzado a merecer atención jurídica. Y ello porque es ahora cuando la sociedad toma conciencia de los problemas que respecto de la seguridad y salud de los trabajadores se derivan de tales conductas.

La repentina importancia que se ha comenzado a prestar a «afecciones psicológicas» relacionadas con el trabajo y el surgimiento de una nueva dimensión psicosocial desde la cual las personas contemplan su situación laboral, se corresponde con un enfoque, no sólo nuevo sino necesario, de las relaciones laborales a la búsqueda de un ajuste entre éstas y las nuevas exigencias de desarrollo económico y social. Y es que los riesgos psicosociales son propios de las sociedades post-industriales <sup>(3)</sup> en el seno de las cuales la globalización económica y social, la terciarización de la economía unida a la descentralización o externalización de actividades, las nuevas tecnologías, la diversificación de la fuerza de trabajo y la temporalidad, entre otros, tienen y tendrán, una incidencia decisiva en el contenido de las relaciones laborales y el modelo de organización del trabajo. Como acertadamente se ha apuntado, «(...) todos estos condicionantes productivos y organizativos actuarán en mayor o menor medida como estresores y tendrán, por tanto, una mayor o menor incidencia en la salud de los trabajadores dependiendo de si el nivel de apoyo social (apoyo de los superiores o compañeros de trabajo) y de recompensas (estima, estabilidad laboral, perspectivas de promoción profesional, etc.) que reciban los trabajadores es más o menos elevado (...) <sup>(4)</sup>». Es precisamente por ello por lo que se viene considerando el acoso moral como un efecto derivado de ciertas deficiencias en la organización del trabajo y sosteniendo que «(...) una economía basada en el conocimiento y en la innovación sólo puede sustentarse en unas relaciones laborales de calidad, en las que prime la colaboración sobre el simple ejercicio del poder jerárquico, la transparencia sobre el corporativismo, la iniciativa sobre la inercia de los procesos (...) <sup>(5)</sup>».

Además, los denominados «riesgos psicosociales» representan uno de los problemas más graves de salud laboral en todos los países, desarrollados y menos desarrollados. Según datos oficiales <sup>(6)</sup> representan el segundo problema de salud laboral (después de los ergonómicos) en Europa. De ahí que se hayan convertido en el centro de atención de la última Estrategia Comunitaria de Seguridad y Salud para el período 2002-2006 <sup>(7)</sup>, que se ha marcado como objetivos, no sólo reducir la estadística de accidentes y enfermedades profesionales, sino promover un verdadero «bienestar en el trabajo» que sea tanto físico como moral o social y que no se mida sólo por la ausencia de accidentes o de enfermedades profesionales. En esta línea, la citada Estrategia después de apuntar cómo «(...) las mutaciones en la organización del trabajo (obligación de resultado y mayor flexibilidad) tienen una profunda incidencia sobre la salud en el trabajo y más en general sobre el bienestar de los trabajadores (...)», confirma que «(...) se observa que ciertas enfermedades como el estrés, la depresión, la violencia, el acoso y la intimidación en el trabajo están aumentando fuertemente y representaban ya en 1999 un 18 % de los problemas de salud relacionados con el trabajo (...)». Para cumplir ese objetivo, deberán emprenderse diversas medidas complementarias entre las que ocupa un lugar destacado la prevención de los riesgos psicosociales. En España, el intento de precisar este fenómeno ha dado lugar a varios documentos de trabajo e informes, entre los que destacan los Informes Cisneros <sup>(8)</sup> y Randstad <sup>(9)</sup> que si bien proporcionan cifras en modo alguno coincidentes <sup>(10)</sup>, sí que permiten constatar el desconocimiento del alcance del fenómeno que pretenden medir como consecuencia, principalmente, de la dificultad existente a la hora de definir lo que es acoso moral en el trabajo y diferenciarlo de lo que no es.

En el contexto descrito, el interés de este trabajo se centra, no tanto en la tutela reparadora del acoso moral, como en la preventiva que parte de la premisa básica según la cual existe una conexión directa entre acoso moral y organización del trabajo que justifica la necesidad de integrar dentro de los procesos de evaluación de riesgos laborales y de planificación de la actividad preventiva los factores de riesgo psicosocial. Pero con carácter previo, se considera preciso introducir algunas aclaraciones terminológicas (2) y presentar el marco normativo con que se cuenta en este ámbito en España (3).

## II.

### **ALGUNAS ACLARACIONES TERMINOLÓGICAS PREVIAS**

Se viene haciendo referencia a conceptos —Friesgos psicosociales, acoso moral, «mobbing», etc.—F, que si bien pueden resultar ciertamente familiares en ámbitos ajenos al jurídico (medicina, psicología, etc.), en éste último suelen generar una gran confusión a la hora de delimitar su significado concreto y su alcance particular.

Los riesgos psicosociales han sido definidos por la OIT (1986) como «(...) las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia (...)». Los factores de riesgo psicosocial pueden ser múltiples: individuales (por afectar a un trabajador), referirse al contenido del trabajo (exceso de trabajo, trabajo monótono), a las tareas individuales o a las características personales, pueden derivarse del contexto de organización de la empresa (modelo de organización autoritario y no transparente, papel o rol en la organización, incertidumbres sobre el desarrollo de la carrera profesional, la falta de reconocimiento del rendimiento laboral, la falta de recursos humanos y materiales para realizar las tareas que se encomiendan, los cambios en la organización), o tratarse de factores externos a la

empresa (problemas en las relaciones interpersonales con clientes, conflictos familiares).

Sin embargo, de entre la amplia gama de riesgos psicosociales, el que interesa a este trabajo es el conocido comúnmente como «mobbing» o acoso moral <sup>(11)</sup>. El término «mobbing» procede del verbo inglés *to mob* que significa «(...) acosar, asaltar, atropellar, atacar en masa a alguien (...)». Según el Diccionario de la Real Academia Española, acosar equivale a «(...) perseguir a una persona sin darle tregua ni descanso (...)», así como «(...) perseguir, apremiar, importunar a una persona con molestias y requerimientos (...)».

Se atribuye al psicólogo alemán LEYMANN <sup>(12)</sup> la descripción de este fenómeno y su aplicación a la psicología laboral. Éste propuso una definición de «mobbing» en el marco de un Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo que han perpetuado la mayoría de las definiciones posteriores: *«El "mobbing" o terror psicológico en el ámbito laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella».*

Tiempo después, en 1998, la victimóloga francesa HIRIGOYEN <sup>(13)</sup> publicó sus observaciones sobre «pacientes que se sentían destruidos por alguien», describiendo los aspectos psicopatológicos de las relaciones de acoso en su origen y en sus consecuencias. Según ésta, se trata del *«(...) ejercicio de violencia psicológica externa que se realiza por una o más personas sobre otra en el ámbito laboral, respecto de la que existe una relación asimétrica de poder, de forma sistemática y prolongada en el tiempo»* y lo considera como *«una forma característica de estrés laboral, que presenta la particularidad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa entre los distintos individuos (...)».*

La última de las definiciones de las que se quiere dejar constancia aparece en la Nota Técnica Preventiva (NTP) 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo español (INSHT) <sup>(14)</sup>, según la cual se trata de la *«(...) situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo (...)».*

Desde la doctrina judicial española también se han proporcionado varias definiciones de acoso moral en el trabajo, algunas de ellas muy completas, insistiendo en la idea de que este tipo de acoso va más allá de un ejercicio inadecuado o abusivo del poder de dirección. Como ha precisado la Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid, de 18 de junio de 2001 (Proc. 298/2001), no siempre que se produce un ejercicio arbitrario del poder directivo o una situación conflictiva en la empresa, y el trabajador sufre a consecuencia de ello una situación de estrés, se está ante un caso de acoso moral, pues lo que caracteriza a éste es el empleo de numerosas vejaciones en un período prolongado de tiempo con la intención de afectar negativamente a la personalidad de la víctima. En idéntico sentido, la Sentencia del Juzgado de lo Social de Murcia de 30 de mayo de 2003 (confirmada por STSJ Murcia de 3 septiembre 2003) apunta que «(...) 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 (...). Más recientemente, el TSJ de Madrid [sentencia de 5 de octubre de 2005 <sup>(15)</sup>] apunta cómo el ejercicio de los poderes empresariales se encuentra limitado por el deber de garantizar en todo caso la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores afectados por dicho ejercicio, de tal manera que éste tendrá la consideración de «irregular» cuando dé origen a algún tipo de riesgo laboral para la salud del trabajador y, por tanto, suponga el incumplimiento de su deber de seguridad y salud en el trabajo en relación con los trabajadores expuestos al riesgo/s laboral/es derivados de tal ejercicio.

Como puede apreciarse, la labor jurisprudencial en España ha sido considerable <sup>(16)</sup> y ha venido a desempeñar una auténtica tarea de construcción del significado jurídico del término acoso moral a partir del concepto clínico <sup>(17)</sup>. Al mismo tiempo, los tribunales españoles han ido dando respuesta motivada a las demandas planteadas por las víctimas de este tipo de acoso en unos casos para posibilitar la resolución de los contratos de trabajo <sup>(18)</sup>, en otros para decidir sobre el cese inmediato de los comportamientos lesivos y el abono de indemnizaciones por los daños y perjuicios irrogados, y también para calificar las situaciones de incapacidad temporal o permanente asociadas a comportamientos de acoso como accidentes de trabajo <sup>(19)</sup> merecedores de la protección específica que nuestro ordenamiento de Seguridad Social prevé para los riesgos profesionales <sup>(20)</sup>.

Esta situación de anomia se ha intentado resolver, con escaso éxito por cierto, con la aprobación de las Leyes 51/2003, de 2 de diciembre, sobre igualdad de oportunidades, no discriminación y acceso universal de las personas con discapacidad, y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, que han transpuesto las Directivas comunitarias 2000/43 y 2000/78<sup>(21)</sup>. Pero se trata de una tipificación de un concreto tipo de acoso, el acoso discriminatorio, vinculado a razones muy concretas (origen racial o étnico, la discapacidad, la orientación sexual...) y no al acoso moral en particular <sup>(22)</sup>. Concretamente, el artículo 7 de la Ley 51/2003, al prohibir las conductas discriminatorias y de acoso, define éste como «(...) toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (...)». Por su parte, la Ley 62/2003 define el acoso como «(...) toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo (...)».

En suma, y aunque no existe una total unanimidad en la doctrina científica y judicial en cuanto a las notas definitorias del acoso moral, sí que pueden encontrarse ciertos los elementos definitorios estructurales respecto de los cuales existe un cierto consenso <sup>(23)</sup>:

**a)**

*Violencia o maltrato psicológico* considerando como tal una conducta o acción de hostigamiento, persecución o violencia psicológica contra una persona o conjunto de personas que no debe confundirse con una mera situación de tensión en el trabajo o mal clima laboral, frecuente en algunas empresas o centros de trabajo y a veces consustancial a determinados entornos laborales problemáticos <sup>(24)</sup>.

**b)**

*Comportamiento persistente, sistemático y reiterado en el tiempo* que ha de ejercerse de forma sistemática y durante un tiempo prolongado que, por ejemplo, la NTP 476 del INSH ya mencionada fija en 6 meses. No obstante, este plazo no debe considerarse un referente absoluto, ya que lo importante no es tanto la duración en sí, sino la idea de una continuidad en la violencia encaminada a la destrucción psicológica o moral del trabajador.

**c)**

*Con intencionalidad de dañar personalmente a la víctima*, es decir, que debe existir un propósito claro de perjudicar psíquica, laboral y socialmente a la persona que sufre el acoso, debe constatarse la existencia de un plan de seguimiento específico con el propósito de desestabilizar y minar emocionalmente a la persona, creando a su alrededor un entorno laboral humillante y hostil, con el objetivo de deteriorar su capacidad laboral y desembarazarse de ella <sup>(25)</sup>.

**d)**

*No es preciso que se produzcan daños en la salud física o psíquica de la víctima*. Tal y como parece desprenderse de algunas de las sentencias examinadas (SJS Madrid de 18 junio 2001 y de Murcia de 30 de mayo de 2003).

**e)**

*Existencia de un poder asimétrico, no necesariamente de un poder jerárquico* ya que el acoso moral se produce entre sujetos desiguales, de modo que el acosador se halla en posición de superioridad respecto del acosado <sup>(26)</sup>. En este sentido, no puede obviarse que las relaciones laborales son relaciones jerárquicas en las que la existencia de intereses contrapuestos es inherente y que, como tales, implican a personas que ordenan y a otras que obedecen (subordinación/dominación). Sin embargo, ese poder que le permite al hostigador desarrollar su comportamiento, no tiene por qué derivar de una situación de jerarquía sobre el agredido (vertical), sino que puede tratarse de una situación de superioridad fáctica (horizontal) <sup>(27)</sup>.

**III.**

**MARCO NORMATIVO**

**1.1.**

**La normativa internacional**

Sobre las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo ha sido de crucial importancia la labor de la Organización Internacional de Trabajo (OIT). Existen más de 70 convenios y recomendaciones de la OIT al respecto, además, de una importante labor de difusión que ha tenido por consecuencia la publicación de más de 30 repertorios de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en el trabajo. De entre todas estas normas internacionales, el Convenio n.º 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981 constituye el marco adecuado para servir de apoyo a una cultura en materia de seguridad y salud en el trabajo. Por otro lado, las directrices de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO—FOSH 2001) son un instrumento poderoso para desarrollar una cultura de la seguridad y la salud en las empresas que sea sostenible, así como

mecanismos para seguir mejorando el entorno de trabajo. Más recientemente, la 91.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo (2003) asumió que: «(...) una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo implica el respeto del derecho a gozar de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a todos los niveles; la participación activa de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores para asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a través de un sistema de derechos, responsabilidades y deberes definidos, y la atribución de la máxima prioridad al principio de la prevención. A fin de instaurar y mantener una cultura de prevención en materia de seguridad y salud, se han de emplear todos los medios disponibles para aumentar la sensibilización, el conocimiento y la comprensión general respecto de los conceptos de peligro y riesgo, así como de la manera de prevenirlos y controlarlos (...)». Fruto de esta preocupación, y en los momentos en que se escriben estas líneas, se ha adoptado, en el marco de la 95.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo (2006), un nuevo Convenio sobre un marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo y una Recomendación sobre este mismo tema <sup>(28)</sup> que, basadas en la estrategia global de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo adoptada en la Conferencia Internacional de 2003, insisten en la necesidad de promover el desarrollo de una «cultura de seguridad» que le de mayor relevancia al tema de la seguridad y la salud laboral en las agendas nacionales.

Un estudio de la normativa internacional sobre este tema lleva, además, a la Carta Social Europea, tratado fruto de la acción del Consejo de Europa, organismo internacional que está en el origen de la regulación de los derechos políticos y sociales en todo el ámbito europeo. La versión primera de la Carta Social Europea es de 1961 y fue ratificada por España el 6 de mayo de 1980 incluyendo derechos laborales básicos, pero ha sido modificada posteriormente en varias ocasiones que han ido ampliando el contenido inicial y que han dado lugar a la Carta Social Europea revisada que entró en vigor el 1 de julio de 1999 y que no ha sido ratificada por España. El art. 26 Carta Social Europea revisada contiene el Derecho de los trabajadores a la dignidad y viene a decir que:

*«(...) con el objetivo de asegurar el ejercicio efectivo del derecho de todos los trabajadores a la protección a su dignidad en el trabajo, las Partes se comprometen, previa consulta con las organizaciones de empresarios y trabajadores:*

*1. A promover la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores de tal conducta.*

*2. A promover la concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadores individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar todas las medidas adecuadas para proteger a los trabajadores de tal conducta (...).*»

Este precepto pone de relieve la promoción, la concienciación y la prevención del acoso laboral y, aunque no obliga a las partes a promulgar una legislación al respecto, sí lo hace respecto de la adopción de las medidas adecuadas para proteger a los trabajadores.

En cuanto a la normativa comunitaria sobre la materia, la Directiva Marco 89/391/CEE constituye el marco jurídico general de la política comunitaria de prevención de riesgos laborales. Establece derechos y obligaciones de contenido predefinido, mediante estándares reguladores cerrados, pero ha adoptado un modelo

regulador complejo que incluye una diversidad de mecanismos, de procedimientos reguladores y de técnicas de aseguramiento de la efectividad del derecho, y ha postulado un desarrollo abierto y flexible de reglas que tengan en cuenta la diversidad de situaciones, la evolución de las organizaciones, de las técnicas productivas y de los instrumentos preventivos. Quiere dejarse constancia de cómo se han ido aprobando diversas directivas comunitarias sobre salud y seguridad laboral, que han supuesto la comunitarización de aspectos decisivos en la prevención de riesgos laborales y que han provocado una profunda transformación de los ordenamientos nacionales en general y más especialmente del español. Sin embargo, y concretamente, respecto de la materia que ocupa esta comunicación, esto es, el acoso moral en el trabajo, si bien se ha previsto la necesidad de que la Comisión estudie la conveniencia y el ámbito de aplicación de un instrumento comunitario, no obstante, ninguna de las directivas existentes se refiere específicamente a los riesgos sociales y su prevención como riesgos profesionales. No obstante, el Parlamento Europeo ha aprobado una Resolución sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339(INI), de 20 de septiembre) en la que se insta a la Comisión a que estudie la posibilidad de clarificar o ampliar la Directiva Marco sobre la salud y la seguridad en el trabajo, o incluso de elaborar una nueva directiva marco como instrumento jurídico para combatir el acoso moral como materia propia de la seguridad y salud en el trabajo.

## 1.2.

### **La normativa española: especial referencia al papel de la legislación de prevención de riesgos laborales**

Es preciso comenzar llamando la atención sobre el hecho de que la necesidad de abordar jurídicamente el acoso moral en el trabajo deriva de la relevancia constitucional que el tema presenta dada la lesión de la integridad moral de la persona que supone <sup>(29)</sup>. Y es que «(...) el acoso moral constituye una conducta de contenido complejo y de efectos pluriofensivos: supone siempre un atentado a la dignidad personal y a la integridad moral de la víctima y, eventualmente, a otros derechos constitucionalmente protegidos (...) <sup>(30)</sup>». En este sentido, quiere llamarse la atención sobre la obligación de los poderes públicos españoles de promover las condiciones para que los derechos y libertades de las personas sean reales y efectivos contenida en el art. 9 CE. Junto a este precepto, el art. 10 establece que la dignidad de las personas, los derechos inalienables que les son propios, el libre desarrollo de la personalidad y el respeto a los derechos de los demás son el fundamento del orden jurídico y de la paz social y el art. 15 establece el derecho a la vida y a la integridad física y moral. Y es que no puede obviarse que «(...) la salud y la seguridad del trabajador es la materia en la que resulta más evidente la relevancia constitucional de la implicación de la persona en el contrato de trabajo (...) <sup>(31)</sup>».

En cuanto al desarrollo legal de los contenidos constitucionales, es el art. 4.2 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) el encargado de incluir expresamente dentro de la tutela de la dignidad personal, como derecho básico del trabajador, la protección frente al acoso por razón de origen racial, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Como puede apreciarse, pese a la modificación de este precepto por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, se ha desaprovechado esta nueva oportunidad para proceder a una incorporación explícita del acoso moral y se atiende únicamente al acoso discriminatorio por las razones apuntadas <sup>(32)</sup>. Pese a ello, y en una interpretación amplia, es posible considerar, como se ha venido haciendo hasta el momento, comprendida dentro de la dignidad de la persona la protección frente a situaciones de acoso moral en el trabajo.

Por otro lado, en el art. 50 ET aparece otra referencia al derecho a la dignidad al regular las causas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato y considerar como tales las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad <sup>(33)</sup>. También el art. 54.2 c) ET considera causa de despido disciplinario por ofensas físicas o verbales las conductas constitutivas de acoso moral. En esta línea, la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 677/2004 ha entendido por acoso (a efectos del art. 54) toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma sistemática sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo.

En cuanto al tratamiento del acoso moral desde el punto de vista de la normativa de prevención de riesgos laborales <sup>(34)</sup>, conviene comenzar partiendo de la premisa básica que establece un deber general de protección que recae sobre el empresario (art. 14 LPRL) <sup>(35)</sup>. La principal consecuencia jurídica que de ello se deriva no puede ser otra: es el empresario, como titular de la organización productiva y deudor de seguridad en el marco del contrato de trabajo, el sujeto obligado a evaluar y prevenir todos los riesgos laborales y, entre ellos, los psicosociales. Concebido de una manera tan amplia, poco importa que la normativa española específica haga mención explícita o no a ellos. Sin embargo, no deja de llamar la atención que pese a «(...) la relevancia de este tipo de comportamientos para garantizar eficazmente el derecho de los trabajadores a un ambiente laboral «saludable», ninguna modalidad de acoso moral, ni siquiera la modalidad de acoso sexual, aparece expresamente mencionada en la LPRL (...) <sup>(36)</sup>». Esta primera impresión, tan ligada al tenor literal de la norma, no debe llevar a engaño, ya que la tutela frente a todo tipo de riesgos para la salud, incluidos los psicosociales, está integrada en el ámbito objetivo o material de aplicación de la LPRL y en el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de salud laboral. Es por ello por lo que ahondando en los entresijos, tanto en la LPRL como el RSP, se pueden encontrar referencias concretas en artículos como el 4.2, 3 y 7.g<sup>(37)</sup>, 15.1.d y g<sup>(38)</sup> y 25<sup>(39)</sup> de la LPRL y 4<sup>(40)</sup> del RSP.

En definitiva, el problema puede afrontarse perfectamente desde la normativa de prevención de riesgos laborales y sus instrumentos de protección de la salud de trabajadores pese a la escasez de referencias concretas y específicas. Y ello porque, según la concepción prevencionista, hay que atender a cualquier condición presente en el trabajo susceptible de ser fuente de riesgos para la integridad, vida o salud de los trabajadores para prevenir sus posibles resultados dañinos. La LPRL impone al empresario deberes generales de prevención, con derechos correlativos de los trabajadores a un adecuado nivel de protección, mediante la organización y los medios necesarios y una labor de información y de formación de los trabajadores, de mejora de conocimientos sobre prevención de riesgos y de fomento de una actitud positiva y de una cultura de prevención en todos los niveles de la empresa con un papel significativo de las intervenciones colectivas en la fase de elaboración y aplicación de las políticas de prevención en la empresa. De acuerdo con el art. 14 LPRL, el empresario debe garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio, adoptando, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para tal fin, siguiendo un sistema de gestión y planificación de las actividades preventivas y valiéndose de una organización y los medios necesarios. Es, por tanto, el empresario, como garante de la seguridad y salud laboral de sus trabajadores, quien tiene la obligación de mantener, o al menos promover, un ambiente o clima laboral sano, adoptando las medidas tendentes a evitar que la prestación de servicios de sus trabajadores dé lugar a lesiones psíquicas. Sobre la base de tales previsiones, no parece precipitado aseverar que, en la legislación

específica, se abarcan todos los riesgos que puedan tener como origen el trabajo, lo que incluye también los riesgos psicosociales.

Sólo un apunte más: la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, vino a establecer medidas encaminadas a superar carencias e insuficiencias de la Ley 31/1995<sup>(41)</sup>, tampoco incorporó reglas particulares respecto de los riesgos psicosociales, en general, ni del acoso moral, en particular, desaprovechando una oportunidad que en otros países de nuestro entorno comparado sí que han sabido aprovechar <sup>(42)</sup>. Sin embargo, ha contribuido a reforzar el deber general de prevención del empresario. Concretamente, se modifican los arts. 14 y 16 de la LPRL para contemplar la obligación empresarial de realizar la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en el sistema general de gestión de la empresa a través de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales.

#### **IV.**

### **MEDIDAS DE PREVENCIÓN ESPECÍFICAS Y RESPONSABILIDADES EMPRESARIALES: LA TUTELA PREVENTIVA**

Una vez reconocidos los riesgos psicosociales como riesgos laborales, la consecuencia es obvia: han de aplicarse a este tipo de situaciones todas las normas generales referidas a la gestión de los riesgos laborales. Esto es, la obligación de identificación y eliminación de los riesgos, así como la evaluación de los que no han podido ser evitados, aplicando las medidas resultantes de la evaluación mediante una acción planificada para la prevención de esos riesgos (arts. 3-9 y 15-16 LPRL), la de dar formación a todos los trabajadores en los riesgos propios de su puesto de trabajo (art. 19 LPRL), la obligación de adecuar las condiciones del puesto de trabajo a las condiciones personales y al estado biológico del trabajador (arts. 15.1.d y 25 LPRL), la de llevar a cabo las actividades de prevención valiéndose de expertos con la formación adecuada, y que puedan desempeñar el papel de trabajadores designados por la empresa o integrarse en un servicio de prevención propio o ajeno concertado con la empresa, donde tendrá que haber expertos en la evaluación y diagnóstico de riesgos psicosociales (arts. 30 y 31 LPRL), la obligación de vigilancia de la salud para la detección de enfermedades psíquicas (art. 29 LPRL), los derechos de participación e información de los trabajadores y sus representantes en materia de prevención de riesgos laborales (art. 18 y 33 a 40 LPRL), así como los deberes de cooperación y coordinación de los empresarios que se encuentren en un mismo lugar de trabajo [art. 24 LPRL<sup>(43)</sup>].

No obstante, los principios generales de la acción preventiva, y más concretamente la evaluación y la planificación, no pueden aplicarse de un modo mecánico respecto a los riesgos psicosociales. Y ello porque la actuación preventiva en este ámbito requiere afrontar el acoso moral desde el lugar de trabajo y para ello se requiere un compromiso serio de toda la línea jerárquica de la organización <sup>(44)</sup>. Si, como líneas atrás se apuntaba, es el empresario el obligado de prevenir la aparición de posibles conductas de acoso moral en la empresa, es obvio que para ello deberá adoptar las medidas preventivas correspondientes. En caso de que las medidas preventivas devengan inútiles y este tipo de riesgos se produzca finalmente, el empresario deberá adoptar medidas eficaces e inmediatas para ponerles remedio y evitar su reproducción futura. Y es que no hay que olvidar que éste tiene una obligación de seguridad respecto de sus empleados cuya efectividad debe asegurar.

En otras palabras, el diseño y puesta en práctica de esta política preventiva de personal en relación al riesgo de sufrir acoso moral en los lugares de trabajo es un

problema técnico, a asumir por la concreta modalidad de organización técnica de la prevención seleccionada en cada empresa a tenor de las opciones abiertas por el art. 30 LPRL. La doble valoración de las condiciones objetivas del puesto de trabajo (factores ambientales y organizativos) y de las subjetivas del trabajador (especial sensibilidad a ciertos riesgos), aunque puede ayudarse de la existencia de códigos o guías «estandarizados» conforme a la experiencia, exigirá una especial capacidad de comprensión por parte del técnico especializado en ergonomía y psicología aplicada a la prevención. Estas situaciones son de aquellas que requieren no sólo el establecimiento de una específica estrategia de medición para asegurar que los resultados sean fiables, sino también y sobre todo una interpretación o aplicación no mecánica, por lo que, a falta de los criterios de evaluación, habrá que confiar básicamente en la directa apreciación profesional acreditada de un técnico de nivel superior y en los métodos o criterios recogidos en las guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (como NTP 476/1998).

Pero es que, además, en este ámbito de la prevención adquiere especial importancia la labor de los técnicos de prevención y del médico de empresa, sin olvidar la intervención de los representantes de los trabajadores con competencias en materia de prevención de riesgos laborales (delegados de personal y comités de empresa, delegados de prevención y comités de Seguridad y Salud) <sup>(45)</sup>. Y ello, como consecuencia de que «(...) el problema preventivo que genera el riesgo de acoso moral no es sólo una cuestión técnica, sino que es también, y sobre todo, un problema «político», esto es, de política de empresa, por tanto requiere, conforme al evidenciado principio de salud integrada en la gestión de empresa, la adopción de una amplia gama de medidas organizativas que, definidas por la empresa, incumbe aplicar efectivamente a cualquier persona que tenga una responsabilidad en el proceso de toma de decisiones respecto a la gestión de personal (...) <sup>(46)</sup>». Entre las medidas a adoptar en el proceso de planificación e intervención estarían básicamente las siguientes <sup>(47)</sup>:

—F

Medidas de tipo organizativo, dado que el problema del acoso moral se vincula en un elevadísimo porcentaje de casos a deficiencias de organización del trabajo, por tanto del diseño ergonómico ambiental del mismo, no parece dudoso que haya que otorgar un papel estelar en la política preventiva de la empresa, a las medidas organizativas y de gestión, ya sean características de una intervención ergonómico-preventiva ya, como será más frecuente, propias de una intervención ergonómico-correctora.

—F

Medidas de tipo educativo o cultural orientadas a prevenir de forma general y anticipada estos comportamientos o a evitar que se reiteren, incluyendo 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.

—F

Medidas procedimentales de resolución del conflicto interpersonal antes de su cronificación mediante la intervención de «terceros» como ocurre en el reconocimiento de procedimientos simples, imparciales y claros para formular quejas o reclamaciones, que permitan proteger eficazmente su posición laboral, la creación

de instancias internas de mediación y/o arbitraje, en orden a devolver la confianza en la acción de grupo, sin descartar la acción de los «delegados de prevención», órganos especializados de representación de los trabajadores en materia preventiva o el establecimiento de canales que permitan la exteriorización del problema, tanto individual como, sobre todo, social que representa la proliferación de estas conductas en la vida laboral.

## —F

Medidas de carácter asistencial entre las que se incluyen todas aquellas acciones orientadas a proporcionar tratamientos psicológicos y de rehabilitación, que permita ayudar a la víctima a recuperar la confianza en sí mismo y a salir de la «depresión» en que se encuentra, recuperando la ilusión por su trabajo. En este ámbito de acción especial interés tiene la intervención de los servicios de prevención, que hacen las funciones de «consejeros de empresa», según una figura propuesta en diferentes Proyectos de Ley aparecidos en diversos países europeos y ya prevista por la Resolución del Parlamento Europeo de 11 de febrero de 1994 en materia de acoso sexual.

En base a lo anterior, desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, la empresa ha de adoptar la siguiente acción preventiva, de conformidad con lo previsto en el art. 16 LPRL:

### 1.º.

En la evaluación inicial, determinante para la adecuada identificación de los riesgos de cara a elaborar la estrategia preventiva más eficaz, se podrán utilizar los métodos o criterios recogidos en normas UNE, guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo <sup>(48)</sup>, etc., en ausencia de normativa específica, incluyendo el análisis de los riesgos psicosociales, especialmente de aquellos aspectos o factores como la sobrecarga en el trabajo, los aspectos organizativos, la distribución de responsabilidades, la toma de decisiones, así como las características personales y psicológicas de los trabajadores. Esta evaluación habrá de ser revisada y actualizada cuando cambien cualquier factor o condición de los analizados (cambios organizativos, nuevas tecnologías, reestructuración de personal, falta de recurso, carga de trabajo, situaciones en las condiciones personales o biológicas de algún trabajador), cuando se produzca algún supuesto de acoso y cuando de ello se haya podido producir algún daño para la salud de los trabajadores. Y es que, habida cuenta que el riesgo de acoso moral es de difícil erradicación pero ni de imposible prevención ni de dificultosa detección una vez manifiesta los primeros síntomas, una vez surgido va a resultar preceptivo evaluar el riesgo de que degenera para adoptar las medidas oportunas para combatirlo y prevenir nuevas manifestaciones en el futuro. Se trata, en definitiva, de prevenir el acoso moral en su origen y, por tanto, de evitar su aparición o, por lo menos, su desarrollo.

### 2.º.

Establecer un plan de prevención en el que se integre medidas preventivas tendentes a evitar los conflictos de relaciones y el acoso moral, o si éste surge, evitar las repercusiones en la salud de los trabajadores, formación e información y vigilancia periódica de la salud. El plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa. En este sentido, la Nota Técnica de Prevención 476 del INSHT a la que ya se ha hecho referencia anterior, afirma que

«(...) el sustrato que favorece la aparición de este tipo de conductas se encuentra ligado a dos aspectos: la organización del trabajo y la gestión de los conflictos por parte de los superiores (...)» y los dos encuentran un cauce privilegiado en el plan de prevención...

## V.

### ALGUNAS CONCLUSIONES FINALES

La aparente explosión social que el «mobbing» parece haber sufrido en los últimos tiempos, ha tenido, sin embargo, una muy escasa incidencia en la estructura institucional que sostiene las relaciones jurídico-laborales en España, inferior incluso que en los países de nuestro entorno comparado. Y es que, como ha podido demostrarse, no se ha producido ni una regulación específica, ni una ratificación de los tratados internacionales en los que se contempla una definición del mismo. En este sentido, cabe sostener que en el ordenamiento jurídico español, el tratamiento jurídico del acoso moral en el trabajo sigue siendo tributario de las obligaciones contraídas por el Estado español en cuanto al cumplimiento de la normativa internacional y comunitaria y, por tanto, deficitario e insuficiente <sup>(49)</sup>. Si a ello se añade la confirmación de que la jurisprudencia ha sido errática y poco clara, el panorama resultante es desolador.

Que el ordenamiento jurídico español en general, y el Derecho del Trabajo en particular, no haya sido capaz de ir más allá de la perspectiva reparadora clásica resulta, como poco, extraño y debería dar que pensar. En este sentido parece del todo preciso desarrollar y aplicar nuevas políticas de prevención de riesgos laborales a la vista de los fallos existentes en la puesta en práctica de la legislación española y de la preocupante evolución de la siniestralidad laboral. Y ello porque ya es un lugar común considerar que ha tenido lugar una deficiente incorporación de ese nuevo modelo de prevención de riesgos laborales pretendido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tanto en la versión inicial de 1995 como en su reforma de 2003, principalmente a causa de la postulación a favor de un cumplimiento más formal que eficiente de la normativa y por la falta de adecuación de ésta a las nuevas formas de organización del trabajo <sup>(50)</sup>. Probablemente todo ello se deba a que el éxito de esta norma «(...) dependía y depende no sólo del establecimiento y el respeto de las reglas, aunque éstas y su observancia sigan siendo elementos indispensables para garantizar la seguridad y salud laboral, sino también de la instauración de compromisos, actitudes y motivaciones creando una sensibilidad y cultura medioambiental y de seguridad en la empresa, que la Ley no ha conseguido suficientemente (...) <sup>(51)</sup>». Es más, ante el agravamiento de las exigencias legales y de los controles por parte de la Administración Pública, la práctica empresarial ha derivado en un cumplimiento riguroso de las exigencias documentales para satisfacer el control externo y formalista llevado a cabo por ésta y evitar la sanción administrativa procedente. Este «alcance profiláctico <sup>(52)</sup>» de las normas sancionadoras y de imputación de responsabilidades económicas no desmerece una consideración jurídica positiva, pero si ello se hace en evidente detrimento de la eficacia práctica pretendida por tales medidas, la valoración forzosamente cambia.

En un contexto como el expuesto, lo ideal es que las nuevas técnicas se conciban como complementarias y enriquecedoras del marco institucional ya existente, al tiempo que se percibe la necesidad de incorporar nuevas técnicas de tutela más adaptadas a las nuevas exigencias de flexibilidad de las empresas derivadas de una economía abierta. En otras palabras, se trata de transitar de un modelo en el que se ha prestado una especial atención a la fijación de deberes y responsabilidades cuyo incumplimiento entrañaba sanciones económicas a otro en el que, sin abandonar

aquél, se acentuó el elemento organizativo dirigido a poner en marcha mecanismos de prevención y, con ello, a extender la «cultura de la prevención».

Desde una perspectiva estrictamente preventiva, es el empresario, como se ha reiterado insistentemente, el obligado a evaluar y hacer frente a los riesgos psicosociales que presentan una relación directa causa-efecto con el trabajo con el fin de evitar conductas atentatorias contra la dignidad de las personas en el marco de la relación laboral. Conviene no olvidar que, desde el marco jurídico-preventivo existente, es perfectamente posible fiscalizar tanto la falta de evaluación de riesgos psicosociales como la de medidas preventivas, ambas responsabilidades empresariales en el marco de garantizar una protección eficaz de sus trabajadores. La línea a seguir debe ser, por tanto, fundamentalmente preventiva pero bajo el imperio de ese nuevo enfoque de la seguridad y salud en el trabajo introducido por la LPRL y que, más allá de la mera aplicación de medidas de seguridad de carácter fundamentalmente técnico, se traduce en la necesaria integración de la actividad preventiva en todas las decisiones y actuaciones empresariales que se adopten en la empresa en cualquier ámbito y en todos los niveles jerárquicos de la misma.

En cualquier caso, no quiere terminarse sin dejar constancia de la necesidad de una legislación específica que contribuya a aclarar y resolver muchos de los problemas que continúan quedando pendientes de respuesta legal lo que genera una gran inseguridad jurídica en que temas que, como el que aborda este trabajo, tienen una gran relevancia social. No puede obviarse que a falta de la misma, los trabajadores quedan en cierto modo «desamparados» en el ámbito laboral en el que acontece, y se perpetúa, la problemática del acoso y abocados a recurrir, en la mayoría de los casos, el ámbito civil reparador de daños inespecíficos. Todo ello, con la consiguiente degradación de las condiciones de trabajo. Ahora bien, a falta de legislación específica, y no obstante las posibilidades generales de actuación abiertas por el sistema de prevención de riesgos laborales español para evitar o corregir aquellas conductas que generen la degradación de las condiciones de trabajo que conforman el ambiente de trabajo en general, parece clara la exigencia de un compromiso expreso en tal sentido por la dirección de la empresa y los interlocutores sociales. En otras palabras, se trata de crear una organización de trabajo clara y transparente, evitando lo que se ha dado en llamar «organizaciones tóxicas»<sup>(53)</sup>. La adopción de estas medidas requiere de acciones de formación de trabajadores y sus representantes y mandos intermedios, acciones de coordinación entre empresas, en definitiva, el compromiso del empresario y de la dirección de personal con la política preventiva antiacoso y, en general, de la política de lucha contra la violencia psicológica en los ambientes de trabajo que, promovida desde los interlocutores sociales, suponga la introducción de cláusulas «antimobbing» en los convenios colectivos, y exija a las actuales estructuras representativas que se «tomen en serio» este problema y actúen en consecuencia.

Sirvan como colofón las palabras de ZWEIG: «Dado que la violencia reaparece cada cierto tiempo bajo nuevas formas, se hace necesario reprender constantemente la lucha contra ella»<sup>(54)</sup>.

**(1)** Este trabajo, completado y desarrollado más extensamente, tiene su origen en la Comunicación presentada al XVIII Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, París, 5-8 septiembre 2006 preparada durante una estancia de investigación en el Centro Derecho Comparado de Trabajo y Seguridad Social (COMPTRASEC) de la Universidad Montesquieu-Bordeaux IV. Ver texto

**(2)** *Rodríguez-Piñero, M.*, «Nuevos enfoques de la prevención de los riesgos laborales», *RL*, tomo I, 2005, pp. 3 y ss. En idéntico sentido, *Dassa, S.*, «Les nouveaux modes d'organisation du travail comme sources de problèmes de santé», *Droit Ouvrier*, juin 2002, pp. 255 y ss. Ver texto

- (3)** Molina Navarrete, C., «La tutela frente a la 'Fviolencia moral en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización», *AS*, Tomo V, 2001. Ver texto
- (4)** Serrano Olivares, R., *El acoso moral en el trabajo*, CES, 2005, p. 109. Ver texto
- (5)** Cubo Mayo, A. y Pérez-Bustamante Mourier, J.P., «El derecho a la dignidad en el ámbito laboral. Acoso en el trabajo: moral y sexual (estudio jurídico, situación actual y perspectivas)», *RL*, n.º 8, 2006. Ver texto
- (6)** Según las encuestas de la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo disponibles en el servidor <http://www.fr.eurofound.eu.int/working/surveys/index.htm> Ver texto
- (7)** Comunicación de la Comisión, de 11 de marzo de 2002, relativa a la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el trabajo (2002-2006) (COM (2002) 118). Ver texto
- (8)** Informe Cisneros I y II: *La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España*, Universidad de Alcalá de Henares, 2001-002. Para más detalles, véase Piñuel Zabala, I. y Hidalgo Aliste, A. M., *La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing*, *Psicothema*, vol. 16, n.º 4, 2004, pp. 615 y ss. Ver texto
- (9)** Informe Randstad: *Calidad del trabajo en la Europa de los quince: el acoso moral*, IEL, ESADE-RANDSTAD, 2003. Ver texto
- (10)** Mientras el Informe Cisneros revela que el 16% de la población asalariada estaría sufriendo acoso psicológico en el trabajo, el Informe Randstad sitúa la cifra en torno al 3% de la población ocupada. Ver texto
- (11)** Repárese en la generalización de la utilización indistinta de la palabra acoso y a la palabra mobbing. Sin embargo, en sentido estricto, mientras el término mobbing supone un ataque y se relaciona con la reacción que se genera en el sujeto que lo padece, el término acoso, es más amplio, y con él se hace mayor hincapié en el comportamiento del acosador y la conducta negativa de éste con independencia de la reacción de la víctima. Ver texto
- (12)** Leymann, H., *Mobbing: la persécution au travail*, Seuil, 1996. Ver texto
- (13)** Hirigoyen, M. F., *Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidienne*, Syros, 1998, pp. 55 y ss. De la misma autora, *Malaise dans le travail. Harcèlement moral: Démêler le vrai du faux*, La Découverte, 2004. Otras obras consideradas de referencia en este tema son Piñuel, I., *Mobbing: cómo sobrevivir al psicoterror laboral*, Sal Terrae, 2001, Morán Astorga, C., "El mobbing: persecución o psicoterror en el trabajo", *Capital Humano*, Cisspraxis, 2002 y González de Rivera y Revuelta, J. L., *El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y de otras formas de acoso*, Espasa Calpe, 2002. Ver texto
- (14)** Disponible en [http://internet.mtas.es/Insht/ntp/ntp\\_476.htm](http://internet.mtas.es/Insht/ntp/ntp_476.htm) Ver texto
- (15)** Comentada por Martín Hernández, M.ª. L., «El deber del empresario de prevenir todos aquellos riesgos laborales que puedan llegar a producir algún tipo de daño psicológico sobre la salud de sus trabajadores», *AS*, n.º 16, 2005. Ver texto
- (16)** Para una visión global de la misma, véase Pérez de los Cobos Orihuel, F., «El acoso moral en el trabajo: perfiles jurisprudenciales», *TS*, n.º 178, 2005, pp. 7 y ss. Ver texto
- (17)** Entre otras, STS (contencioso-administrativo) de 23 de julio de 200, STSJ País Vasco de 5 de julio de 2004, STSJ Castilla y León (Burgos) de 22 de abril de 2003, SJS n.º 7 de Murcia de 7 de marzo de 2003, STSJ Cataluña de 25 de febrero de 2003, STSJ Galicia de 12 de septiembre de 2002, STSJ Comunidad Valenciana (contencioso-administrativo) de 25 de septiembre de 2001, STSJ Navarra de 15 de junio de 2001, SJS n.º 2 de Girona de 17 de septiembre de 2002, SJS n.º 32 Barcelona de 16 de septiembre de 2002, SIS n.º 1 Bilbao de 22 de marzo de 2002, SJS n.º 2 Pamplona de 24 de septiembre de 2001, SJS n.º 33 Madrid de junio de 2001. Ver texto
- (18)** SJS Pamplona de 24 de septiembre de 2001, STSJ Cataluña de 28 de noviembre de 2001 y SJS Vigo de 28 de febrero de 2002. Ver texto
- (19)** Y ello pese a que el RD 1995/78, de 12 de mayo, que contiene el vigente cuadro de enfermedades profesionales, no da entrada al estrés, la depresión y otras enfermedades mentales, que pueden producirse como consecuencia del acoso moral.

Este escollo legal suele superarse recurriendo a la ampliación del concepto de accidente de trabajo y aplicando lo dispuesto en el art. 115 de la Ley General de Seguridad Social, donde se 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 (...)». En este sentido, véase Olarte encabo, S., «Acoso moral y enfermedades psicolaborales: un riesgo laboral calificable de accidente de trabajo. Progreso y dificultades», *TL*, n.º 80, 2005, pp. 65 y ss. La misma solución jurídica viene aplicándose en otros países de nuestro entorno comparado como el francés. Para más detalle, véase Badel, M., «La souffrance au travail et risque professionnel: la difficile appropriation du mal-être du salarié par la droit de la sécurité sociale », *Revue de Droit Sanitaire et Social*, n.º 5/2006, pp. 918 y ss. Ver texto

**(20)** *Vid.*, entre muchas, STS de 15 de enero de 2005; STSJ Madrid 17 de mayo de 2004; STSJ Andalucía/Granada de 29 abril 2003; STSJ Cataluña 15 de mayo de 2003; SSTSJ Navarra 30 de abril de 2001, 18 de mayo de 2001 y 15 de junio de 2001; STSJ Castilla y León, de 20 de diciembre de 2001. Ver texto

**(21)** Para un estudio de su contenido, *vid. Pérez Del Río, T.*, «La protección frente a la discriminación en el Derecho comunitario: las D/2000/43/CE, D/2000/78/CE y D/2002/73/CE», *Revista de Derecho Social*, n.º 19, 2002. Sobre la última de las Directivas enunciadas, véase *Murcia Clavería, A.*, «La noción de acoso por razón de sexo y acoso sexual en la Directiva 2002/79, 23 de septiembre, y las perspectivas de reforma en la legislación laboral», *DL*, n.º 74, 2005, pp. 145 y ss. Ver texto

**(22)** En nuestra legislación no está contemplado directamente el acoso moral como práctica prohibida. El Grupo Parlamentario Socialista presentó dos proposiciones de ley sobre el acoso moral en el trabajo o «mobbing» (Proposición de Ley núm. 122/000157, en las que se solicitaba la inclusión del acoso moral en el trabajo como un delito tipificado en el artículo 314 bis Código Penal, la modificación del Estatuto de los Trabajadores para incluir la protección frente a conductas constitutivas de acoso moral como derecho de los trabajadores en el artículo 4.2, apartado e), en el artículo 17.1 como causa de discriminación, en el artículo 50.1.c) como causa para la solicitud de extinción del contrato de trabajo a instancias del trabajador afectado por el acoso moral y en el artículo 54.2.c) como causa de despido disciplinario. Pero el Grupo Parlamentario Popular las rechazó en el Pleno del Congreso de los Diputados celebrado el pasado día 5 de marzo de 2002, por considerarlas «prematuras», alegando que había que esperar a la conclusión de los trabajos que está realizando la UE. Ver texto

**(23)** Siguiendo a *Cavas Martínez, F.*, «Derecho de la prevención y nuevos riesgos laborales», *AS*, n.º 18, 2005, pp. 5 y ss. En idéntico sentido, *Molina Navarrete, C.*, «La tutela frente a la "violencia moral" en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización», *AS*, Tomo V, 2001, pp. 1142 y ss.; *Agra Viforcós, B.*; *Fernández Fernández, R.*; *Tascón López, R.*, «El acoso moral en el trabajo (mobbing): análisis sobre la limitada respuesta jurídica a un antiguo problema de reciente estudio y futura solución legal», *Estudios financieros, Revista de Trabajo y Seguridad Social*, n.º 233-234, 2002, pp. 7 y ss.; *Conesa Caballero, J.* y *Sanahuja Vidal, M.*, «Acoso moral en el trabajo: tratamiento jurídico (mobbing)», *AL*, n.º 30, 2002, pp. 642 y ss.; *González Fierro, C.*, «Mobbing: El hostigamiento y acoso moral en el trabajo», *IL*, n.º 24, 2003, pp. 2 y ss.; *Lorenzo De Membiela, J. B.*, «Elementos conceptuales del acoso moral: la teoría médica o la teoría jurídica», *IL*, n.º 13, 2005, pp. 2 y ss. Ver texto

**(24)** Sobre la siempre complicada diferenciación entre el acoso moral y las tensiones o presiones laborales se han pronunciado las sentencias del Juzgado de lo Social de Murcia de 7 de marzo de 2003 y la del TSJ de Andalucía de 9 de noviembre de 2005. Ambas han sido comentadas, la primera por *Cordero Saavedra, L.*, «La delimitación jurídica entre el acoso moral y las tensiones laborales» en *AS*, n.º 6, 2003 y la segunda por *Borrajó Dacruz, E.*, «Acoso moral y presión laboral», *AL*, n.º 3, 2006. Ver texto

- (25)** Y es que «(...) la voluntariedad consciente en la búsqueda del resultado de humillación o vejación es un elemento normal del comportamiento que nos ocupa, pero no necesario, al menos en el momento de evaluar las consecuencias laborales de un determinado comportamiento de mobbing (...)», como ha señalado *Fernández López, M.ª. F.*, «El acoso moral en el trabajo ¿una nueva forma de discriminación?», *Revista de Derecho Social*, n.º 19, 2002, p. 59.Ver texto
- (26)** *Vid.*, entre otros, *Pineda Segura, C.*, «El hostigamiento psicológico en el trabajo. El "mobbing"», *Estudios financieros, Revista de Trabajo y Seguridad Social*, n.º 215, 2001, p. 146 o *Mella Méndez, L.*, «El acoso psicológico en el derecho del trabajo», *TS*, n.º 145, 2003, p. 16.Ver texto
- (27)** De ahí que el acoso pueda darse de forma vertical u horizontal. Sobre este último, *vid. Galán Vega, M.ª. J.*, «Acoso moral: mobbing horizontal», *AS*, n.º 17, 2005 que lo define como «(...) el practicado por los propios compañeros del trabajador, con la finalidad igualmente de desgaste físico y psicológico y con el fin de tener mayor poder en la empresa con futuros ascensos o permanencia en la misma u otras prebendas empresariales (...)».Ver texto
- (28)** Pueden consultarse en [www.ilo.org](http://www.ilo.org)Ver texto
- (29)** *San Cristóbal, J. M.*, «La tutela de los derechos fundamentales y el acoso (moral) a la luz de la actual normativa», *JL*, n.º 20, 2004, pp. 25 y ss.Ver texto
- (30)** *Serrano Olivares, R.*, *El acoso moral...*, *op. cit.*, p. 91.Ver texto
- (31)** *Rodríguez-Piñero, M.*, «Nuevos enfoques...», *op. cit.*, p. 3.Ver texto
- (32)** *Poyatos Matas, G. y Escudero Moratalla, J. F.*, «Acoso moral: análisis tras las reformas introducidas por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, administrativas y del Orden Social», *IL. Legislación y Convenios Colectivos*, n.º 14, 2004, pp. 2 y ss.Ver texto
- (33)** El supuesto clásico contemplado en este artículo que aparece en la doctrina jurisprudencial es la asignación al trabajador de funciones de inferior categoría y de escasa entidad en relación con la formación, experiencia y funciones del trabajador, sin justificación, de manera permanente (STSJ Galicia 19 de febrero de 1996 y SSTS 18 de septiembre de 1990 y 26 de diciembre de 1990).Ver texto
- (34)** Constituida por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento 39/1997, de Servicios de Prevención.Ver texto
- (35)** *Alarcón Caracuel, M. R.*, «Los deberes del empresario respecto a la seguridad y salud de sus trabajadores», en *VVAA: La Prevención de Riesgos Laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995*, Aranzadi, 1996, pp. 107 y 108.Ver texto
- (36)** *Molina Navarrete, C.*, «Violencia moral en el trabajo: conducta prohibida y formas de tutela en los Derechos Europeos», en [www.prevencionintegral.com](http://www.prevencionintegral.com).Ver texto
- (37)** Definición de los conceptos de riesgo laboral, daños derivados del trabajo y condiciones de trabajo.Ver texto
- (38)** Entre los principios generales de la acción preventiva se destacan en esta temática el de adaptación del trabajo a la persona y la planificación de la acción preventiva.Ver texto
- (39)** Establece una regulación específica de protección de los trabajadores que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.Ver texto
- (40)** Rubricado «contenido general de la evaluación».Ver texto
- (41)** *Fernández Marcos, L.*, «Sobre la reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales», *AL*, n.º 13, 2004.Ver texto
- (42)** Se está haciendo referencia, entre otros, y por la misma época, a la ley francesa de modernización social (de 17 de enero de 2002, Ley n.º 73 en JO de 18 de enero), a través de la cual el legislador galo ha aprovechado para incorporar la definición de acoso moral (*harcèlement moral*) en el Código de Trabajo y en el Código Penal. En lo que respecta el primero, el art. L 122-49 dispone que «(...) Ningún empleado debe experimentar los efectos repetidos de acoso moral que tienen por objeto o por efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de conllevar un atentado a sus derechos y a su dignidad, de alterar su salud física o

mental o de comprometer su futuro profesional. Ningún empleado puede ser sancionado, despedido o ser objeto de una medida discriminatoria, directa o indirecta, particularmente en lo que concierne a la remuneración, la formación, la reclasificación, la asignación, la cualificación, la clasificación, la promoción profesional, el cambio o la renovación del contrato por haber sufrido o evitado sufrir, los efectos definidos en el párrafo precedente o por haber sido testigo de tales efectos o haberlos denunciado. Cualquier ruptura del contrato del empleo que resultase de lo anterior, de ella, de cualquier disposición o de cualquier acto contrario es nulo de pleno derecho (...). Pero es que, además, el artículo siguiente (L 122-50) prevé la posibilidad de una sanción disciplinaria a cualquier trabajador que lleve a cabo los comportamientos descritos en el precepto anterior. Para un estudio exhaustivo del citado precepto, *vid.*, entre otros, *Mazeaud, A.*, «Harcèlement entre salariés : apport de la loi de modernization », *DS*, n.º 3, 2002, pp. 321 y ss.; *Delga, J.* y *Rajkumar, A.*, *Le harcèlement moral: éléments caractéristiques du harcèlement moral au regard du Code du travail et de la jurisprudence contemporaine*, *Le Droit Ouvrier*, avril, 2005, pp. 161 y ss. Ver texto

**(43)** Un estudio en profundidad sobre el contenido de este precepto en *Gámez Orea, M.*, «Sobre el deber de coordinación empresarial en materia de prevención de riesgos laborales», *AL*, n.º 2, 2005, que desarrollado por el RD 171/2004, ha dado lugar a un gran número de comentarios doctrinales referidos a la coordinación de actividades preventivas en el supuesto concreto de las contratadas y subcontratadas. Sólo a modo ejemplificativo, véase *Llano Sánchez, M.*, «El reglamento de prevención de riesgos laborales en materia de coordinación de actividades empresariales», *AL*, n.º 13, 2004; *Blasco Pellicer, A.*, «Contratadas y subcontratadas: responsabilidad subsidiaria del empresario principal en materia de Seguridad Social», *AL*, n.º 7, 2005 y *Navarro Nieto, F.*, «La responsabilidad administrativa en materia de riesgos laborales en los supuestos de contratadas y subcontratadas», *AL*, n.º 18, 2005. Ver texto

**(44)** *Cavas Martínez, F.*, «Derecho de la prevención y nuevos riesgos profesionales», *op. cit.* Ver texto

**(45)** Sobre la «vía intraempresarial» de actuación frente al acoso psicológico en el trabajo en la que cobran especial importancia la labor de los representantes de los trabajadores, los servicios de prevención y las MATEP, véase *Moradillo Larios, C.*, «El Mobbing o acoso psicológico en el trabajo», *RTSS (CEF)*, n.º 241, 2003, pp. 99 y ss. Ver texto

**(46)** *Molina Navarrete, C.*, «Violencia moral en el trabajo...», *op. cit.*, en [www.prevencionintegral.com](http://www.prevencionintegral.com). Ver texto

**(47)** *Ídem*. Ver texto

**(48)** Los protocolos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene han tomado como modelo el sistema escandinavo fijando una evaluación completa de riesgos psicosociales. Este modelo, a diferencia de otros, utiliza un sistema generalista de evaluación que busca examinar los factores organizativos que pueden incidir en la salud mental, dignidad de los trabajadores y establecer medidas para impedir la generación de riesgos psicosociales. Este último sistema presente sobre otros como el francés o el belga, más centrados en la gestión del conflicto una vez producido, los sistemas de conciliación y el reforzamiento de los flujos de comunicación en el interior de las empresas, la ventaja de contemplar tanto los atentados contra la dignidad como el acoso, el estrés profesional y demás riesgos psicosociales. Ver texto

**(49)** *Romero Ródenas, M.ª. J.*, *Protección frente al acoso en el trabajo*, Bomarzo, 2004, pp. 35-36 y *Serrano Olivares, R.*, *El acoso moral en el trabajo*, CES, 2005, pp. 19 y ss. Ver texto

**(50)** Como se reconoce en la Exposición de Motivos de la Ley 54/2003 que ha venido a intentar completar ese enfoque excesivamente represivo y sancionador de la normativa de prevención de riesgos laborales en su versión original, esto es, en la Ley 31/1995. Ver texto

**(51)** *Rodríguez-Piñero, M.*, «Nuevos enfoques...», *op. cit.*, p. 6. Ver texto

- (52)** Cruz Villalón, J., «Ambiente de trabajo y nuevas técnicas normativas», *RL*, n.º 10, 2006, pp. 9 y ss. Ver texto
- (53)** Cubo Mayo, A. y Pérez-Bustamante Mourier, J.P., «El derecho a la dignidad en el ámbito laboral. Acoso en el trabajo: moral y sexual...», *op. cit.* Ver texto
- (54)** Zweig, S., *Consciente contre violence ou Castellion contre Calvin*, le Castor astral, 1997. La traducción es nuestra del original en francés: «Puisque la violence réapparaît à chaque époque sous de nouvelles formes, il faut en permanence reprendre la lutte contre elle». Ver texto