

MOBBING: ACOSO MORAL EN EL TRABAJO.

Introducción

El acoso moral en el trabajo o mobbing es una situación concreta dentro de la relación laboral, que siempre ha tenido su cabida en el marco de la relación de trabajo, y ello porque este ámbito concreto es uno de los que más se presta a este tipo de actuaciones.

En los últimos años se ha producido una rápida y gran difusión del término acoso moral en el trabajo en diferentes medios de comunicación y en publicaciones. Esto unido a la creciente conflictividad judicial generada por las situaciones que lo definen, y a la multiplicación de las denuncias a la Inspección de Trabajo evidencian la necesidad y la urgencia de afrontar las diferentes modalidades o formas en que se concreta el acoso moral.

Concepto

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

Para analizar dicho término debemos partir del concepto mismo de contrato de trabajo. Éste pone de relieve una situación jurídica de rasgos específicos; su **objeto** es un bien muy singular: **la actividad productiva de una determinada persona, el trabajador**, actividad que desde que se gesta pasa a propiedad del empresario. Esta atribu-

ción inicial de resultado, fruto de la actividad a persona distinta de la que lo realiza, calificada por la doctrina laboralista como **ajenidad**, constituye la **nota definitoria** por excelencia de esta modalidad contractual y a la que **acompaña su consecuencia**, la nota de dependencia, caracterizada porque si es el empresario el propietario de la actividad del trabajador desde el inicio, esa titularidad conllevará la potestad en su favor de ser quien lleve a cabo la **organización y dirección del trabajo**.

Dentro de este tipo de relación laboral es posible que se dé un funcionamiento anormal de la organización social, lo que puede traducirse en consecuencias bastante más amplias que simples discusiones o problemas personales.

Este fenómeno ha sido objeto de estudio por la psicología que lo ha definido en el ámbito del trabajo como **situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral**.

Características

La definición de acoso que ofrece el Reglamento de Personal de la Organización Internacional del Trabajo es la siguiente:

“Cualquier acto, conducta, comentario o solicitud que no es bienvenida por el receptor y que, razonablemente, puede ser

considerada en toda circunstancia como de naturaleza discriminatoria, ofensiva, humillante, intimidatoria o violenta, o cualquier intrusión a la privacidad. Esto incluye, sin tener carácter limitativo, los siguientes comportamientos, los cuales pueden darse en forma singular, simultánea o consecutiva:

- medidas para excluir o aislar al perjudicado de sus actividades profesionales; ataques negativos persistentes contra la labor personal o profesional sin razón o legitimación alguna.
- manipulación de la reputación profesional o personal del damnificado, mediante la difusión de rumores o la ridiculización del agraviado.
- abuso de la posición de poder mediante la constante desvalorización del trabajo del damnificado, o mediante la asignación de trabajos, objetivos o fechas de entrega imposibles de cumplimentar.
- control irrazonable o inapropiado de la labor del afectado
- negación irrazonable o infundada de permisos o beneficios laborales al perjudicado”.

Desarrollo y formas de expresión

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

1) Detonante. Un incidente crítico o un problema no resuelto produce un cambio repentino en la relación laboral.

2) Proceso de estigmatización. El acosador prueba hasta donde puede llegar con el acoso, confundiendo a la víctima y creando un área de influencia en torno a la misma procurando que siempre haya espectadores.

3) Fase de persecución. El maltrato se hace más explícito. Se implica a superiores y a otros trabajadores que se unen a la actuación de humillación y crítica.

4) Fase de expulsión. La víctima no puede enfrentarse al acoso al que se ve sometida, no encontrando apoyo ni dentro ni fuera de la empresa. Surge la obsesión y, al final, **renuncia o acaba en situación de** incapacidad temporal, llegando, en los casos más graves, al suicidio.

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



Situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral.

Cualquier acto, conducta, comentario o solicitud de naturaleza discriminatoria, ofensiva, humillante, intimidatoria o violenta, o cualquier intrusión a la privacidad.

Consecuencias

Para el trabajador afectado.

A nivel psíquico. Ansiedad, la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza.

A nivel físico. Podemos encontrarnos con diversas manifestaciones de patologías psicosomáticas: desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos.

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

A nivel social. Es posible que estos individuos lleguen a ser muy susceptibles e hipersensibles a la crítica con actitudes de desconfianza y con conductas de aislamiento, ocasionando una enorme pérdida de autoestima.

Para la organización del trabajo.

Rendimiento. La profunda anomalía de funcionamiento que supone para la organización de la actividad empresarial las situaciones de hostigamiento psicológico, se traduce en una multiplicidad de consecuencias claramente ineficientes en el plano económico, que ninguna empresa debería permitirse desde el paradigma de la búsqueda y defensa de la productividad. Así el enrarecimiento del clima laboral, la desmotivación del trabajador en la realiza-

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

Clima social.

Distintos conceptos (como la cohesión, la colaboración, la cooperación, la calidad de las relaciones interpersonales..) que señalan el clima social en una organización de trabajo se verán afectados ante la existencia de problemas de este tipo. Las víctimas secundarias (los compañeros del trabajador afectado por el mobbing) manifiestan insatisfacción con el clima social de trabajo.

Medidas a adoptar frente al mobbing

1) Por parte del empresario.

Tienen como finalidad, siempre y cuando no sea él el sujeto activo del acoso, conseguir que el hostigador cese en el comportamiento de mobbing. Estos son algunos medios de los que dispone en orden al ejercicio de su poder de dirección:

- Amonestación verbal o escrita.
- Sanción de suspensión de empleo y sueldo

■ ■ ■
hostigamiento psicológico, se traduce en una multiplicidad de consecuencias claramente ineficientes en el plano económico, que ninguna empresa debería permitirse desde el paradigma de la búsqueda y defensa de la productividad.

- Despido del hostigador basado en el artículo 54.2 c) ET “ofensas verbales o físicas a las personas que trabajan en la empresa”.

2) Por parte del trabajador hostigado.

A falta de un procedimiento unificado para tratar de forma unívoca y homogénea las conductas que se encuadran dentro del concepto de mobbing el trabajador tiene varias opciones:

A. Comunicar al empresario la situación de acoso a que esté siendo sometido, de modo que éste pueda adoptar las medidas oportunas para acabar con tal situación.

B. Denunciar el mobbing ante la Inspección de trabajo

C. Solicitar a la Jurisdicción Social el cese del comportamiento del hostigador e indemnización por daños morales.

Esta cesación del comportamiento puede conseguirse mediante la adopción de medidas cautelares (establecidas en el artículo 726.2 de la Ley 1/2000 de 7 de enero de Enjuiciamiento Civil), la más clara sería la orden judicial de cesar provisionalmente en una actividad contenida en el artículo 727.7º de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Tales medidas se adoptan por parte del órgano judicial a petición de parte, con posterioridad a la presentación de la demanda judicial, sin embargo, es posible la adopción de medidas con anterioridad a la presentación de la demanda, siempre que su adopción sea justificada. La principal razón de esta justificación es el hecho de que en el caso de que se trate podrían producirse durante la pendencia del proceso, de no adoptarse las meritadas medidas por el órgano jurisdiccional, situaciones que impedirían o dificultarían la efectividad

de la tutela que pudiese otorgarse en una eventual sentencia estimatoria.

D.- Solicitar el amparo de los tribunales vía artículo 181 de la Ley de Procedimiento Laboral, que instaure una especialidad procesal en orden a la protección y tutela de los derechos fundamentales.

Dicha especialidad consiste en :

Procedimiento en vía sumaria -es decir de tramitación preferente sobre cualquier otro ante el mismo órgano jurisdiccional- El Ministerio Fiscal será siempre parte y deberá adoptar, en su caso, las medidas necesarias para la depuración de conductas delictivas en que se haya incurrido, (Art. 175.3 LPL).

Si el demandante aporta indicios de la vulneración de derechos fundamentales, se da una automática inversión de la carga de la prueba, (art. 96 LPL) correspondiendo al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. De este modo “ cuando ante una decisión empresarial se invoque por el trabajador su carácter discriminatorio por vulneración de derechos fundamentales, de modo tal que aquella invocación genere una razonable sospecha o presunción a favor del alegato de discriminación, ha de trasladarse al empresario la prueba de la existencia de un motivo razonable de la actuación empresarial, constituyendo esta exigencia una auténtica carga probatoria y no un mero intento probatorio, debiendo llevar a la convicción del juzgador no la duda, sino la certeza de que su decisión fue absolutamente extraña a todo propósito discriminatorio (STC 114/1989 de 22 de junio).

E. Extinción del contrato de trabajo

Se debe tener presente que el mobbing incide de forma clara en los derechos de los trabajadores. En la relación de trabajo (art. 4.2 ET) los trabajadores tienen derecho a:

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

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

- A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- 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.
- A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- A cuantos otros deriven específicamente del contrato de trabajo.

Todos estos derechos podrían verse afectados por una actuación de acoso moral.

En este sentido el trabajador en última instancia tiene derecho a resolver la relación laboral en cualquier momento a través del artículo 50 del ET. Las causas tipificadas en el anterior artículo son las siguientes:

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

El artículo 50 tiende a evitar que un incumplimiento por parte del empresario de las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo sitúen al trabajador en la posición forzosa de dimitir. Es precisamente por ello que el incumplimiento contractual del empresario viene recogido explícitamente en el Artículo 49.1 como una de las causas constitutivas de la extinción del contrato de trabajo.

El incumplimiento empresarial determinante de la resolución de la relación laboral ha de ser **grave**, y de tal índole que, en términos generales, **frustre las legítimas aspiraciones o expectativas de la parte que cumplió su pretensión** e insta la resolución. A su vez, el incumplimiento debe ser voluntario, entendiéndose por tal no sólo una **conducta** reveladora de un incumplimiento deliberado de la obligación empresarial, sino también una voluntad rebelde al cumplimiento manifestado en la prolongada actividad o paridad del deudor. Por último, no se debe olvidar el derecho a indemnización de los daños su-

fridos por el trabajador. Respecto a la naturaleza de la misma, parte de la doctrina, afirma el carácter extra contractual de ésta ya que el daño no derivaría directamente del contrato de trabajo, siendo de este modo el orden jurisdiccional civil el competente para el establecimiento de la cuantía.

Sin embargo, jurisprudencia referida al caso concreto deja claro que la indemnización por mobbing deberá ser fijada por la jurisdicción social, ya que el acoso moral en el trabajo constituye incumplimiento de deberes contractuales por parte del empresario, (artículo 4.2 e) ET). De todas formas quedaría abierta la vía civil para exigir responsabilidad por mobbing en el supuesto de que el hostigador sea un compañero (mobbing horizontal).

F. Responsabilidad penal.

En materia laboral el artículo 331 del Código Penal establece que “ serán castigados con la pena de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses :

1. Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.
2. Los que en el supuesto de transmisión de empresas, con conocimiento de los procedimientos descritos en el apartado anterior, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro.
3. Si las conductas reseñadas en los apartados anteriores se llevaran a cabo con violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado”.

La violencia moral para imponer condiciones laborales o de Seguridad Social contrarias a los derechos de los

trabajadores estaría sancionada en este artículo, sin embargo no parece que pueda incardinarse en el mismo la sanción a los daños psíquicos que produce la violencia moral.

Es importante no olvidar que el acoso laboral afecta indirectamente no sólo a la persona objeto de acoso, sino por extensión del ambiente hostil creado, a otros trabajadores. A esto hay que añadir que el artículo 173 del C.P. establece que “El que infringiere a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a 2 años”, creándose un tipo que encajaría claramente en una actuación de acoso moral.

3) Por parte de los representantes de los trabajadores.

Atendiendo al contenido del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, el punto 9º concede al Comité de Empresa la competencia de:

- a) *vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.*
- b) *vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.*

En base a las citadas competencias, los representantes de los trabajadores tienen la obligación de poner en conocimiento de los organismos oportunos, en este caso, Inspección de Trabajo y el mismo empresario, el hostigamiento y acoso moral del que tengan conocimiento de una manera inmediata. Asimismo, también vendrán obligados a interponer las acciones de tipo judicial oportunas encaminadas a erradicar este tipo de conductas en el seno de las empresas.

Respuestas contra el mobbing

El mobbing en el trabajo debe abordarse de forma multifacético, aplicando diferentes medidas para el diagnóstico, y con un enfoque eminentemente preventivo.

Medidas:

1. De tipo organizativo. Se le ha de otorgar un papel preponderante en la **política preventiva de la empresa**, fomentando los estilos de **dirección más participativos** y que permitan un significativo **margen de autonomía** al trabajador. Asimismo se han de aplicar medidas modificativas (movilidad funcional y movilidad geográfica) y disciplinarias respecto de los hostigadores, siempre y cuando no se dé en la persona del empresario, y sólo de forma excepcional cabrá acudir a medidas como el traslado, la movilidad funcional o la baja incentivada de la víctima.

2. De tipo educativo o cultural.

Formación en competencias comunicativas para el personal a cargo de la empresa.

3. Procedimientos de resolución del conflicto interpersonal antes de su cronificación mediante la intervención de terceros.

4.- Medidas de carácter asistencial.-

Técnicas de ayuda a la víctima. En este supuesto otro medio que ayuda a paliar las referidas situaciones puede venir por la implantación de servicios internos de psicología.

Conclusiones

Se pueden establecer dos tipos de conclusiones:

1. Desde un punto de vista empresarial.

Nos encontramos ante un lastre para el sistema productivo, ya que el mobbing incide sobre la calidad de la producción, la pérdida de clientes, provoca un aumento del porcentaje de absentismo y rotación, provoca un aumento de las necesidades de formación por incorporación de nuevos empleados, un incremento de las compensaciones económicas a los trabajadores que abandonan la organización, un aumento de los costes por intervención de terceras partes y un empeoramiento de la imagen y credibilidad de la organización entre otros.

2. Desde un punto de vista jurídico.

No existe un procedimiento unificado que dé una respuesta al hostigado, contemplándose diferentes vías, entre otras la comunicación al empresario y el inicio por parte del acosado de la vía jurisdiccional. Por otro lado, esta situación exige una tipificación adecuada desde el punto de vista penal, pues inciden de forma clara en la integridad física y moral, y en la salud de las personas afectadas y de sus familiares.

En este sentido, la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el trabajo hace hincapié en **“ los efectos devastadores del acoso moral para la salud física y psíquica de las víctimas y, con ello, de sus familiares, que a menudo necesitan asistencia médica y psicoterapéutica y por lo general se ven abocados a ausentarse del trabajo por incapacidad laboral o dimitir”.**



“ los efectos devastadores del acoso moral para la salud física y psíquica de las víctimas y, con ello, de sus familiares, que a menudo necesitan asistencia médica y psicoterapéutica y por lo general se ven abocados a ausentarse del trabajo por incapacidad laboral o dimitir”.

Datos de especial interés

■ Resolución de 29 de mayo de 2006, de la Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se establecen los supuestos y condiciones en que podrá hacerse efectiva la colaboración social en la aplicación de los tributos, para la solicitud y obtención de certificados tributarios.

■ e-Factura: Hoja de estilos para visualización de la factura telemática en formato CCI, versión 1.2 y ejemplo de factura en XML firmada.

■ MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DE SOCIEDADES ANÓNIMAS. Ley 7/2006, de 24 de abril, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre. (BOE, 25-04-2006).

Para transponer correctamente la Directiva 2003/51/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2003, y de que las empresas españolas cuenten con unas normas contables técnicamente preparadas para per-

mitir la comparabilidad de su información económico-financiera con la de las empresas de los restantes Estados miembros de la Unión Europea, procede modificar el texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre.

■ DESARROLLO DE LAS DISPOSICIONES DEL REGLAMENTO DE LA LEY DE LAS INSTITUCIONES DE INVERSIÓN COLECTIVA, RELATIVAS A LAS INSTITUCIONES DE INVERSIÓN COLECTIVA DE INVERSIÓN LIBRE Y LAS INSTITUCIONES DE INVERSIÓN COLECTIVA. Orden EHA/1199/2006, de 25 de abril, por la que se desarrollan las disposiciones del Reglamento de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, reguladora de las instituciones de inversión colectiva, relativas a las instituciones de inversión colectiva de inversión libre y las instituciones de inversión colectiva de instituciones de inversión colectiva de inversión libre y por la que se habilita a la Comisión Nacional del Mercado de Valores para dictar diversas disposiciones. (BOE, 26-04-2006).

CALENDARIO FISCAL

Finalizará el próximo día 20 de julio el plazo de presentación de las siguientes declaraciones-liquidaciones:

- **Retenciones e ingresos a cuenta de los rendimientos del trabajo, actividades profesionales, agrícolas y ganaderas, premios, capital mobiliario y arrendamiento de inmuebles urbanos.** 2º trimestre de 2006 (Mod.110, 115, 123, 124,126)
- **IVA.** 2º trimestre de 2006.(Mod.300 y 310)
- **IRPF. Pagos fraccionados.** 2º trimestre de 2006. (Mod.130, 131)
- **Declaración anual del IS.** Finalizará el día 25 de julio de 2006 el plazo para presentar las declaraciones anuales del Impuesto sobre Sociedades, ejercicio 2005, de aquellas entidades cuyo ejercicio económico coincida con el año natural.

COLABORADORES

Lawyers and Economists E.C. Group, Iston,
Gabinet d'Estudis Jurídics, Socials i Econòmics