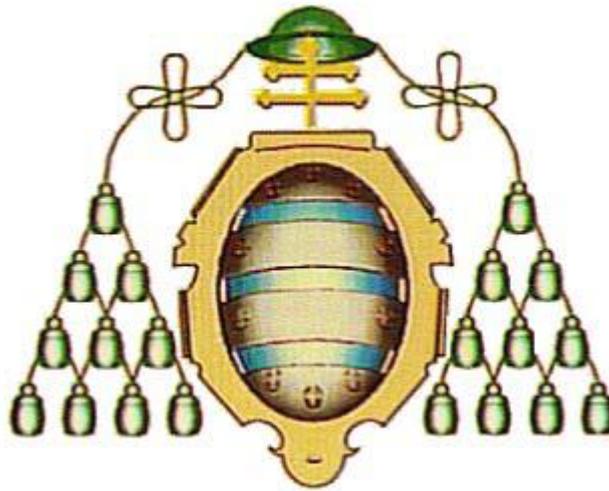


# UNIVERSIDAD DE OVIEDO



Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales

*Trabajo Fin de Máster*

## TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

**Autor: D. Guillermo Antuña Laviana**

Directora: Dña. Ana Luisa Rega Rodríguez

Fdo. Guillermo Antuña Laviana

Fdo. Dña Ana Luisa Rega Rodríguez

Febrero, 2014

Firma manuscrita del autor, Guillermo Antuña Laviana.

Firma manuscrita de la directora, Ana Luisa Rega Rodríguez.

# Índice de Contenido

1. PLANTEAMIENTO Y OBJETIVOS DEL TRABAJO.....	5
1.1. Introducción.....	5
1.2. Objetivo .....	6
1.3 Incidencia.....	7
1.4. Definiciones.....	9
1.5. Abreviaturas.....	10
2. FUENTES.....	11
2.1. Legislación.....	11
2.2 Jurisprudencia.....	13
3. DESARROLLO, RESULTADOS Y DISCUSIÓN GENERAL.....	22
3.1. Concepto acoso psicológico en el trabajo.....	17
3.1.1 Concepto de acoso psicológico .....	17
3.1.2 Delimitación del concepto de acoso psicológico en el ámbito comunitario.....	20
3.1.3 Concepto de acoso psicológico en la jurisprudencia española.....	22
3.1.4 Bienes jurídicos protegidos.....	25
3.2 Tipología.....	30
3.3 Ámbito subjetivo. Sujetos.....	31
3.3.1 Características de la víctima.....	32
3.1.2 Características del acosador.....	33
3.1.3 Características de los cómplices.....	35
3.1.4 Características de la organización.....	36

3.4.  Ámbito objetivo.....	37
3.4.1. Conductas.....	38
3.4.2. Fases.....	38
3.4.3. Fin último del acoso.....	41
3.5.  Consecuencias y efectos.....	41
3.6  Mecanismos de tutela preventiva frente al acoso psicológico en el trabajo.....	45
3.6.1 Obligación empresarial de prevención y protección frente al acoso psicológico.....	45
3.6.1.1 La evaluación del riesgo.....	47
3.6.1.2 Factores de riesgo psicosocial a incluir en la evaluación.....	48
3.6.1.3 La Planificación preventiva.....	49
3.6.1.4 Protocolos de actuación frente al acoso moral en el trabajo.....	51
3.6.1.5 Información y formación.....	52
3.6.1.6 Vigilancia de la salud.....	54
3.3.1.7 Protección de trabajadores especialmente sensibles.....	58
3.6.2 Medidas de protección en la empresa.....	61
3.6.2.1 El papel de los representantes de los trabajadores.....	61
3.6.2.2 Presentación de quejas y resolución de conflictos.....	65
3.6.2.3 La negociación colectiva y su importancia en la prevención del acoso psicológico en la empresa.....	66
3.6.2.4 Deber empresarial de actuar en caso de conocimiento de situaciones reales. La movilidad del trabajador.....	69
3.6.2.4 La sanción disciplinaria del acoso psicológico: faltas y sanciones en la negociación colectiva.....	71
3.6.2.5 El acoso psicológico como causa de despido disciplinario.....	72

3.6.3 La extinción del contrato por voluntad del trabajador.....	72
3.6.3.1 Obligación de permanencia en el puesto de trabajo durante la tramitación del acoso moral y su excepciones.....	74
3.6.3.2 Suspensión del contrato como medida cautelar.....	76
3.6.3.3 Plazo prescriptivo de la acción del Art. 50 ET.....	78
3.7 Protección en el sistema de seguridad Social.....	80
3.7.1 Consideración del acoso como contingencia profesional.....	83
3.7.2 El recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo.....	84
3.8 Tutela Jurisdiccional.....	85
3.8.1 Acciones judiciales frente al acoso psicológico en el trabajo.....	85
3.9 Responsabilidad frente al acoso psicológico.....	85
3.9.1 Responsabilidad Administrativa.....	89
3.9.2 Responsabilidad penal.....	92
3.9.3 Responsabilidad civil.....	97
4. CONCLUSIONES.....	101
5. BIBLIOGRAFÍA.....	104
5.1 Bibliográfica.....	104
5.2 Jurisprudencial.....	108
5.3 Páginas Web.....	110

# **1. PLANTEAMIENTO Y OBJETIVOS DEL TRABAJO**

## **1.1. INTRODUCCIÓN**

La organización del trabajo engloba la existencia de un grupo de personas que persiguen un fin común, el tamaño de estas organizaciones varía en función de los objetivos que se pretenden conseguir. Dentro de estas organizaciones se establecen una serie de relaciones entre las distintas personas y grupos de trabajo para llevar a cabo todas aquellas tareas que sea necesario realizar. Estas relaciones son algo que no se suele tener muy en cuenta, debido a que no están directamente relacionadas con la realización del trabajo. En este sentido, surgen conflictos dentro de la organización que tienen como consecuencia la aparición de problemas de carácter personal que se dan entre los distintos empleados que tienen repercusión directa sobre la empresa (absentismo o el incremento de la accidentalidad) y sobre el trabajador (desmotivación y la insatisfacción laboral).

Teniendo en cuenta las relaciones existentes entre los trabajadores dentro del ámbito de la empresa, se han establecido una serie de conceptos que hacen referencia a diferentes situaciones de violencia en el trabajo. La violencia es el segundo riesgo psicosocial más importante dentro del ámbito de la organización, afecta directamente a la salud del trabajador extendiéndose tanto aspectos mentales como aspectos físicos.

En la actualidad utilizamos el concepto de acoso psicológico en el trabajo (mobbing) para referirnos a situaciones de hostigamiento psicológico que se dan dentro de la organización de trabajo, es de especial importancia mencionar que estamos hablando de un riesgo psicosocial que en los últimos años ha tenido una mayor atención legal existiendo numerosa jurisprudencia relacionada con este tema.

El acoso psicológico, se ha convertido en un fenómeno social, que en mayor o en menor medida, está presente en todas las actividades del entramado productivo, afectando a un importante número de trabajadores; las cifras que

muestran las estadísticas en algunos sectores son alarmantes, destacando en este aspecto el sector servicios, que es principal a sufrir esta patología. Por tanto, hemos de ser conscientes que nos encontramos frente a un riesgo psicosocial muy importante que tiene efectos muy negativos en la empresa y en los trabajadores afectando a la calidad de vida laboral y teniendo como consecuencia la aparición de síntomas que pueden derivar en daños muy graves.

En este sentido, cabe decir, que se ha abierto el camino para llevar a cabo la elaboración de un marco jurídico de garantías para la tutela de los intereses de los trabajadores afectados por el acoso psicológico, a fin de que puedan encontrar una protección eficaz frente a la violencia existente en su entorno laboral.

El acoso psicológico en el trabajo, ha pasado a considerarse una patología sociolaboral característica y necesita de una tipificación y una respuesta jurídica.

## **1.2. OBJETIVO**

El objetivo del presente trabajo es el dar a conocer de las numerosas medidas de tutela existentes frente al acoso psicológico en el trabajo. Para ello diferenciaremos dos partes. En primer lugar, trataremos de dar unas nociones sobre el concepto de acoso psicológico en el trabajo tratando sus características y sus aplicaciones dentro de la organización, expresaremos cual es la doctrina jurisprudencial y delimitaremos el concepto; en segundo lugar, estableceremos cuales son los medios de tutela existentes en este ámbito comentando las obligaciones empresariales en materia preventiva, los cauces internos de actuación, las responsabilidades existentes en casos de acoso, la extinción de contrato voluntaria por parte del trabajador y la posibles acciones judiciales que se permiten en estos casos.. Con este contenido pretendemos que quede lo más claro posible todo lo referente al acoso psicológico en el trabajo y a los medios de tutela existentes frente a éste, pues entendemos que en muchas ocasiones son desconocidos por las víctimas que lo sufren y consideramos sumamente importante que sean conocidos por todos.

### 1.3 INCIDENCIA

En los últimos años este riesgo laboral ha suscitado el interés de toda la sociedad, nos hemos dado cuenta de la importancia que tiene y de las repercusiones que conlleva, pese a ello, las estadísticas en las que nos movemos son cuanto menos alarmantes ya que nos encontramos ante porcentajes muy altos que tienen que mejorar. Para acercarnos un poco más a este fenómeno socio-laboral vamos a reflejar algunos de los datos de las encuestas realizadas en distintos ámbitos.

La VII Encuesta Nacional de las condiciones de trabajo, refleja unos datos de acoso psicológico que se sitúa en cifras que oscilan entre un 9% y un 12%, estos trabajadores manifiestan haber sido objeto de acoso psicológico en los últimos 12 meses. El sector servicios es uno de los sectores donde más se producen este tipo de conductas. Hay que tener en cuenta, que la crisis actual en la que estamos inmersos está ayudando a que aumente considerablemente el número de casos de trabajadores que sufren acoso en el trabajo.

En relación con estudios realizados en años anteriores, no podemos dejar de mencionar, el denominado barómetro Cisneros sobre violencia en el entorno de trabajo. Se trata de la primera investigación monográfica sobre el acoso psicológico con una muestra amplia realizada en España con unas 1000 encuestas.

Los resultados más destacables del Informe Cisneros sobre violencia en el entorno laboral son los siguientes:

- 1 de cada 3 trabajadores en activo manifiesta haber sido víctima de maltratos psicológicos a lo largo de su experiencia laboral.
- Los autores de este tipo de maltrato psicológico son, en un 70,39% de los casos, los jefes o supervisores; en un 26,06% los autores son los propios compañeros de trabajo; y en un 3,55% son los subordinados.
- Más del 16% de la población activa (2,38 millones de trabajadores) manifiesta ser objeto de violencia psicológica o mobbing durante los últimos 6 meses con una frecuencia semanal.
- 2 de cada 3 trabajadores afectados por el mobbing desconoce estar afectado por el problema.

Más de la mitad de las víctimas del acoso psicológico (52,17%) refieren secuelas del hostigamiento sobre su salud. Los problemas más frecuentes de salud que presentan las víctimas de acoso psicológico son:

- Dolores de espalda.
- Dolores musculares o articulares.
- Irritabilidad.
- Bajo estado de ánimo, depresividad.
- El acoso psicológico afecta tanto a hombres como a mujeres pero existe mayor riesgo en el grupo femenino.
- Dos de cada tres víctimas de mobbing tienen menos de 30 años.
- El acoso psicológico tiene mayor incidencia entre trabajadores eventuales o temporales que fijos.
- Sólo una de cada tres víctimas hace frente con energía y decisión frente al hostigamiento. La mayoría ofrecen una respuesta pasiva, es decir, dejan pasar el tiempo sin hacer nada.
- La mayor parte de los compañeros que presencian el mobbing no hacen nada por apoyar a la víctima. Sólo en 1 de cada 6 casos se apoya a la víctima frente al hostigador.
- Por último, destacar que los entornos en los que se favorece la lucha de todos contra todos o en los que predominan los estilos de mando autoritarios son favorecedores del mobbing.

---

<sup>1</sup> <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem>.

<sup>2</sup> <http://www.carm.es/issl>

<sup>3</sup> Los datos de este estudio se han extraído del manual de PIÑUEL Y ZABALA: «El mobbing o acoso psicológico en el trabajo. Informe Cisneros II sobre violencia en el entorno laboral. Universidad de Alcalá. Instituto de Innovación Educación Educativa y Desarrollo Directivo»

## 1.4 DEFINICIONES

Es importante considerar una serie de definiciones que vamos a tener en cuenta a lo largo del trabajo que se desarrolla.

- **Riesgo psicosocial:** Son aquellas características del trabajo que funcionan como “estresores”, es decir, son las altas demandas en el trabajo combinadas con los pobres recursos para afrontarlas.
- **Violencia laboral:** Es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro, puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica afectando a la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.
- **Acoso:** Es una serie de comportamientos ofensivos que, para un observador independiente, parezcan tener como fin el influir negativamente en uno o varios individuos. El resultado que se persigue es conseguir que los individuos ya no actúen con las ganas con las que lo venían haciendo, desmotivarlos, amedrentarlos, o incluso conseguir que dejen de actuar por completo.
- **Acoso psicológico:** (a veces se utilizan también los términos "hostigamiento", "mobbing" o "violencia psicológica" “acoso moral”) a un comportamiento reiterado y desproporcionado hacia un trabajador o grupo de trabajadores que busca discriminar, humillar o amenazar a la persona acosada o minar su autoestima. El acoso, que generalmente tiene lugar dentro de la organización, puede consistir en maltrato verbal y físico, pero también adoptar formas más sutiles, como el aislamiento social. La dignidad, la capacidad profesional, la vida privada, las características físicas, el origen étnico, el género o la orientación sexual de una persona pueden ser el objeto del acoso.

- Protocolo: Se puede definir protocolo como un conjunto de procedimientos destinados a estandarizar un comportamiento humano u sistemático artificial frente a una situación específica.
- Jurisprudencia: Se entiende por jurisprudencia a la doctrina establecida por los órganos judiciales del Estado (por lo general, el Tribunal Supremo o Tribunales Superiores de Justicia) que se repiten en más de una resolución.

## 1.5 ABREVIATURAS

- AAVV- Autores varios
- Art. /s- artículo/s.
- AP,- Penal, Audiencia Provincial (Sala de lo Penal).
- CGPJ- Consejo General del Poder Judicial.
- CP -Código Penal.
- CC- Código Civil.
- ET- Estatuto de los Trabajadores.
- LPRL- Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- LPL- Ley de Procedimiento Laboral
- INHST- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- INSS -Instituto Nacional de la Seguridad Social.
- NTP -Nota Técnica de Prevención.
- OIT -Organización Internacional del Trabajo.
- RD -Real Decreto.
- RDL- Real Decreto-Ley.
- SJS -Sentencia del Juzgado de lo Social.
- STC- Sentencia del Tribunal Constitucional.
- STJUE Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea (Unión Europea).
- STS- Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social).
- STS, -Civil, Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Civil).
- STS, -Penal, sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Penal).
- STSJ -Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (Sala de lo Social).

## **2. FUENTES**

Cuando hablamos de fuentes nos referimos a todas aquellas que nos dan un derecho directamente aplicable. A continuación vamos a expresar la legislación que se relaciona directamente con el acoso psicológico en el trabajo así como la jurisprudencia existente al respecto. En relación con la legislación mencionaremos diferentes leyes que se encuentran dentro de nuestro ordenamiento jurídico, destacando también la jurisprudencia que jueces y tribunales elaboran en el día a día.

### **2.1 LEGISLACIÓN**

En relación con la Legislación tenemos que empezar comentando, que se ha abierto el camino para afrontar adecuadamente la elaboración de un marco jurídico de garantías para la tutela de los intereses de los trabajadores afectados por el acoso psicológico, con el fin de que puedan encontrar una tutela eficaz frente a la violencia existente en su entorno laboral.

La mayor sensibilidad social es consecuencia de la creciente importancia que ha adquirido en el ámbito jurídico el acoso psicológico con la regulación del fenómeno en el derecho de la Unión Europea y también en el derecho comparado europeo.

El último paso en la prevención tiene en consideración la regulación legislativa que protege los derechos de los trabajadores ante los tribunales de justicia. Se han defendido dos tipos de protección en la Unión Europea en los últimos tiempos. Hay países que han legislado específicamente sobre el mobbing o la violencia en el trabajo y otros creen que estas conductas pueden ser perseguidas y castigadas utilizando la legislación ya existente en el estado.

En España no existe una regulación jurídica directa, pero sí analógica e interpretativa protectora de la salud psíquica de la persona y de su inherente dignidad, que no es otra cosa contra lo que se atenta cuando hablamos de acoso psicológico.

Dentro de nuestro ordenamiento jurídico nos encontramos con:

<b>Constitución Española</b>
<b>Título I- Derechos y deberes fundamentales</b>

<b>Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</b>
<b>Título I. de la relación individual de trabajo. Sección II. Derechos y deberes laborales básicos.</b>
Artículo 4. Derechos laborales.

<b>Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.</b>
Artículo 123. Recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
Artículo 127. Supuestos especiales de responsabilidad en orden a las prestaciones.

<b>Código Civil</b>
<b>Capítulo II. de las obligaciones que nacen de culpa o negligencia</b>
Artículo 1902. Acción - daño
Artículo 1903. Deber de responder.

<b>Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.</b>
<b>Capítulo III. Derechos y Obligaciones</b>
Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.
Artículo 15. Principios de la acción preventiva.
Artículo 22. Vigilancia de la salud.
<b>Capítulo VII. Responsabilidades y Sanciones</b>
Artículo 42. Responsabilidades y su compatibilidad.

<b>Código Penal</b>	
<b>Título VII. de las torturas y otros delitos contra la integridad moral.</b>	
Artículo 176. Penas	Artículo 316. Infracciones PRL y penas
Artículo 314. Penas	

## **2.1 JURISPRUDENCIA.**

En relación con la jurisprudencia tenemos que empezar comentando que existen numerosas ST sobre el acoso psicológico en el trabajo. Cuando el Tribunal entiende que existe efectivamente acoso psicológico y el empresario no toma ninguna medida para impedirlo, produciéndose una vulneración de los derechos del trabajador se procederá a la denuncia y se ordenará el cese inmediato del comportamiento llevando consigo la reparación de las consecuencias derivadas de las acciones realizadas, incluida la indemnización que en su caso se estime y que será perfectamente compatible con las que correspondieran al trabajador en virtud de las normas laborales (art. 180.1 LPL).

Cuando en la sentencia se acredite la vulneración de conformidad con el art. 180.1 LPL, la doctrina y la jurisprudencia han destacado que la sentencia podrá tener un contenido declarativo y de condena tal y como se puede observar en la STS 20 junio 2000 (RJ 2000\5960). STSJ Madrid 14 mayo 2007 (AS 2007\1738).

La protección que podemos obtener en este sentido, pasa por las tutelas declarativas, sustitutorias y reparadoras. En relación a la tutela declarativa, la nulidad de una conducta es la máxima protección que el ordenamiento jurídico otorga. Con la tutela inhibitoria se busca el cese de los comportamientos lesivos, lo que llevará a que la sentencia incluya una condena de paralización inmediata de los actos constitutivos de acoso psicológico.

La tutela restitutoria del derecho lesionado lo que se trata, es restablecer las situaciones creadas por las conductas de acoso que se consideran lesivas a los derechos fundamentales.

Con la tutela reparadora, se puede conseguir la reparación frente a los daños y perjuicios causados, no sólo los más evidentes sino también, otros posibles como pueden ser la compensación por gastos de asesoramiento jurídico que ha precisado el demandante por la contratación de la asistencia jurídica de un profesional para poder defender sus intereses y derechos.

La mayor dificultad se produce en relación a los daños de carácter moral, de conformidad con la doctrina jurisprudencial, la condena al pago de la indemnización no es automática, ni se presume a partir de la declaración de una lesión de un derecho fundamental del trabajador.

En primer lugar, el demandante tendrá que alegar de forma correcta en su demanda las bases y elementos clave de la indemnización reclamada estableciendo los fundamentos y las razones; en segundo lugar, deben quedar acreditados los puntos suficientes en los que se pueda asentar una condena de tal clase. En el acoso psicológico, donde la mayor parte de las lesiones son de naturaleza moral, se presenta el problema de cuantificar el daño valorable desde el momento en que hay pruebas psicológicas objetivas que determinan su valoración. En este sentido, hay un gran número de sentencias en que se considera que el trabajador, al haber sido sometido durante un largo periodo de tiempo a un proceso de hostigamiento ha padecido un sufrimiento psíquico que tiene que ser reparado.

En estas sentencias se ha seguido un criterio más restrictivo, a partir del cual la indicada condena aparece supeditada a la petición expresa de la parte y a la prueba de su realidad y cuantía, SSTS 22 julio 1996 (RJ 1996\6381), 2 febrero 1996 (RJ 1996\1251), 9 noviembre 1998 (RJ 1998\8917) o 28 febrero 2000 (RJ 2000\2242) y SSTSJ Castilla y León \ Burgos 2 junio 1997 (AS 1997\2337), País Vasco 7 octubre 1997 (AS 1997\3510) o Madrid 1 diciembre 1998 (AS 1998\4376). STS 23 marzo 2000 (RJ 2000\3121) o STSJ Extremadura 20 marzo 2003 (AS 2003\2810). STSJ Madrid 29 enero 2007 (AS 2007\1957).

Con el objetivo de exponer algún caso específico vamos a realizar un comentario sobre la STJ de Galicia Sala de lo Social 3 de julio de 2009 rec 1737/2009 en la que se declara que la existencia de una conducta constitutiva de acoso psicológico en el trabajo, condenando al acosador y a la empresa a satisfacer una indemnización a la trabajadora.

En este caso, la demandante comenzó a trabajar en el departamento de moda de Hipercor. En pocas semanas comienzan a producirse conflictos y situaciones de tensión entre la demandante y su jefe inmediato, que suele realizar comentarios vejatorios sobre la trabajadora tanto a sus compañeros como a ella misma.

Trascurrido un tiempo acude al Servicio de Salud, siendo diagnosticada de insomnio, astenia, tristeza. Se le da la baja, posteriormente se incorpora a su empleo comunicando los hechos que dieron lugar a la baja, para que la empresa lleve a cabo las medidas necesarias que modifiquen la situación. Sin embargo, no tarda mucho tiempo en volver repetirse los hechos, debido a la presión y las discusiones con su superior. La trabajadora inicia una nueva baja por incapacidad temporal y el departamento de psiquiatría del centro le diagnostica trastorno depresivo debido a problemas laborales. Por todo ello se interpone una querrela contra la empresa.

En cuanto al comportamiento de la empresa, desde el punto de vista sancionador, el acoso psicológico vertical hubiera merecido una respuesta sancionadora por parte de ésta respecto del trabajador. Por este motivo se impone una responsabilidad económica a cargo de la empresa por no ejercer procedimiento disciplinario contra el acosador.

La acción ejercitada por la actora ha sido en tutela de un derecho fundamental. Ello determina que le sea aplicable en cuanto a los pronunciamientos del fallo las prescripciones contenidas en los artículos 180 y 181 de la LPL, conforme a los cuales, en el caso de que la Sentencia declare la existencia de la vulneración denunciada, con la correspondiente declaración de nulidad de la conducta, ordenará el cese inmediato de la misma, la reposición de la situación al momento anterior a producirse, debiendo pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que le correspondiera al trabajador por haber sufrido

discriminación, si hubiera discrepancia entre las partes. Por ello, se declara la nulidad radical de la conducta hostigadora, ordenando su cese inmediato y reponiendo a la trabajadora al momento anterior a producirse el mismo, en las condiciones en que trabajaba anteriormente.

En el fallo de la ST se determina que la conducta del jefe de sección de la trabajadora y la empresa Hipercor respecto de la víctima es constitutiva de acoso en el trabajo y vulneradora de los derechos fundamentales a la integridad física y moral y del derecho al honor, por lo que al mismo tiempo, también es declarada radicalmente nula.

Visto este caso particular podemos concluir estableciendo la importancia del acoso psicológico en el trabajo, vemos como jueces y tribunales se muestran tajantes ante casos de acoso en el trabajo y observamos la importancia de tutelar estas actividades por parte de las empresas que pueden evitar ser sancionadas con cantidades económicas importantes.

### **3. DESARROLLO, RESULTADOS Y DISCUSIÓN GENERAL**

#### **3.1 EI CONCEPTO DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO.**

##### **3.1.1 Concepto de acoso psicológico.**

Los riesgos psicosociales laborales se pueden definir como todas aquellas condiciones que están relacionadas directamente con la organización y se encuentran presentes en el ámbito laboral afectando directamente al desarrollo del trabajo como a la salud del trabajador.

La Agencia Europea de Salud y Seguridad los define como “aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores”.

La LPRL obliga a las empresas a llevar a cabo una evaluación de este tipo de riesgos y de cada uno de los puestos de trabajo a efectos de establecer una prevención que aporte en la medida de lo posible para impedir su aparición.

Es muy importante integrar una cultura preventiva dentro de las empresas, la violencia en el trabajo comienza casi siempre por una falta de comunicación, a la violencia verbal sigue la física, por eso considero muy importante analizar los riesgos desde su origen. Con la situación de crisis en la que nos encontramos, esa violencia se multiplica y son muchas las empresas que se están viendo afectadas por este hecho, los trabajadores que tienen empleo se sienten con la urgencia de mantenerlo y todos estos acontecimientos dan como consecuencia un ámbito muy adecuado para que los riesgos psicosociales desarrollen todo su potencial.

En relación con el concepto de acoso psicológico en el trabajo tenemos que empezar comentando que no existe un acuerdo unánime sobre la definición por lo que existen numerosas definiciones sobre el concepto. Son muchos los

expertos que han definido el concepto de acoso psicológico como una forma negativa de comportarse en el centro de trabajo, tanto con jefes, compañeros, etc., violencia ejercida en el trabajo desde el punto de vista físico, psicológico tan difícil de detectar.

Ese acoso, produce efecto sobre la salud de los trabajadores, no se debe confundir con los problemas típicos de organización en el trabajo, es motivado en numerosas ocasiones por, envidias, celos diferencias entre trabajadores, que destacan por alguna cualidad.

LEYMANN es uno de los investigadores más populares que nos sirve de referencia para analizar este fenómeno profesional. Define el acoso psicológico como "la situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado 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 esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo" (4).

Otro de los autores a tener en cuenta es la psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen que es otra de las investigadoras con más popularidad. Marie entiende el fenómeno como, "cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, gestos, actos y escritos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo" (5).

---

<sup>4</sup> LEYMANN, H.: "El contenido y desarrollo del Acoso Grupal/Moral (mobbing) en el trabajo", cit., pág. 7 Esta definición fue recogida por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en su NTP 476. Nota Técnica de Prevención 476 del Instituto de Seguridad e Higiene. <http://www.insht.es>

<sup>5</sup> HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral en trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, Barcelona (Paidós), 2001, pág. 63.

En nuestro país, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en la NTP 854 define el acoso psicológico como "el 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" (6).

Teniendo en cuenta todos los conceptos observados, podemos entender el acoso psicológico como una conducta hostil o intimidatoria que se practica hacia un trabajador desde una posición jerárquica superior o desde un grupo de iguales, hacia los que éste mantiene una subordinación, siendo dicha conducta reiterativa y presente en el tiempo.

Podemos establecer una serie de características comunes del acoso psicológico:

- Carácter objetivo de la conducta que tenga por consecuencia o por efecto; la intencionalidad no es imprescindible.
- Atenta contra la dignidad.
- Entorno intimidatorio, humillante, degradante u ofensivo
- Acción bilateral entre dos sujetos o grupos de sujetos
- Reiteración y frecuencia de las ofensas
- Susceptible de causar daño a la salud

Una vez establecido el concepto de acoso psicológico en el trabajo es imprescindible realizar un análisis de aquellas conductas que son y no son consideradas como tales.

- Conductas consideradas como acoso laboral.
  - Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva.
  - Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
  - Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.

---

<sup>6</sup> Nota Técnica de Prevención 854 del Instituto de Seguridad e Higiene. <http://www.insht.es>

- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
  - Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
  - Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
  - Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- Conductas no consideradas como acoso laboral
- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
  - Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
  - Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
  - Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
  - Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
  - Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
  - Conflictos personales y sindicales.

### **3.1.2 Delimitación del concepto de acoso psicológico en el ámbito Comunitario**

En el ámbito de la Unión Europea, la Comisión europea ha investigado la violencia en el trabajo desde los años 90 aproximadamente, sin embargo, no ha sido objeto de una regulación jurídica vinculante, probablemente por entender que se trata de una responsabilidad que debe ser asumida por cada uno de los ordenamientos nacionales.

En septiembre de 2001 el Parlamento Europeo abordó el problema del acoso psicológico en el trabajo con la resolución 2001/2339, de 20 de septiembre 2001, a partir de la cual se empezó a observar una mayor preocupación de este problema. El valor fundamental de esta resolución fue el dar a conocer el gran número de trabajadores acosados dentro de los países que forman el bloque

europeo, instando a todos los Estados a realizar un mayor esfuerzo para afrontar este fenómeno con las mayores garantías posibles.

La Organización Internacional de trabajo ha realizado numerosos estudios sobre esta materia, en este sentido, ha realizado publicaciones con carácter informativo y preventivo marcando las diferentes pautas de actuación que se pueden llevar a cabo en el tratamiento del acoso psicológico aunque no generan ninguna vinculación para los Estados miembros pero sirven como guía en la regulación de violencia en el trabajo (7). Las medidas concretas que propone son la inmediata identificación del fenómeno, la evaluación del sistema de riesgos, la prevención y el control, la formación de los trabajadores, la eliminación de los impactos, la asistencia a las víctimas y la supervisión.

En relación con las Directivas relacionadas con el acoso psicológico en el trabajo, podemos comentar, que todas ellas han seguido unas líneas de actuación parecidas pues intentan evitar la creación de un ambiente de trabajo inadecuado para el desarrollo de la actividad laboral, impidiendo que los bienes jurídicos que pertenecen a la personalidad del trabajador sean infringidos (8).

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo aprobó para la campaña europea que tendrá lugar durante los años 2014 y 2015, el lema “Soluciones prácticas para los riesgos psicosociales”. En esta campaña se pondrá de manifiesto que es posible prevenir los riesgos psicosociales, y que implementando determinadas prácticas es posible establecer un entorno de trabajo positivo para la salud y el bienestar de los trabajadores.

---

<sup>7</sup> Se constituyó un grupo de expertos con el objetivo de elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas para combatir la violencia en el lugar de trabajo. Fue elaborado un documento no vinculante jurídicamente a los Estados, que tiene por objeto principal orientar la actividad de la OIT en la prevención de la violencia en el entorno laboral y de todos aquellos que se ocupan de combatir la violencia en los lugares de trabajo del sector de servicios. El repertorio tiene un enfoque preventivo con base en sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Su finalidad del es la reducción o eliminación de la violencia en el lugar de trabajo.

<sup>8</sup> STSJ Castilla La-Mancha 23 diciembre 2003 (AS 2004\613).

### 3.1.3 Concepto de acoso en la jurisprudencia española

Las decisiones judiciales sobre acoso psicológico en el trabajo establecen una definición, mediante los supuestos de hecho planteados en cada caso. Estas resoluciones determinan diferentes concepciones de acoso que son de gran interés para ir acercándonos a los principales rasgos del fenómeno. El ordenamiento jurídico español tiene un concepto limitado sobre acoso psicológico, los tribunales de justicia han tendido a ampliarlo, con el objetivo de ofrecer al trabajador que es víctima una tutela más eficaz. Las decisiones judiciales respecto al acoso psicológico se pueden dividir en dos formas distintas. En el primero de los grupos nos encontramos con aquellas decisiones que consideran imprescindible la existencia de daño efectivo a las víctimas (aunque ese daño a la salud de la víctima no es el único requisito para la delimitación del concepto para parte de la doctrina judicial). Se exige también que exista una sistemática y prolongada violencia psicológica sobre el trabajador en el ejercicio de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal para provocar su autoexclusión (9).

De este modo, se define el acoso psicológico en el trabajo como “situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicosomáticas de ansiedad y, en ocasiones, consiguen el abandono del empleo al no poder soportar el estrés al que se encuentra sometido”. (9) Hay que decir que no existe una definición legal de acoso psicológico, pero apoyándonos en estudios doctrinales importantes podemos destacar elementos básicos de la conducta que da lugar al acoso como son la intención de dañar, ya sea del empresario o de los directivos, ya sea de los compañeros de trabajo; la producción de un daño en la esfera de los derechos personales más esenciales y el carácter complejo, continuado, predeterminado y sistemático.

---

<sup>9</sup> STSJ Madrid 18 junio 2001 (AS 2001\1667).

Conviene precisar que, ocultando el acoso psicológico una intención de dañar y siendo una conducta compleja, continuada, predeterminada y sistemática, su existencia no depende de la concurrencia de un solo acto aislado, sino de la concurrencia de varios actos de hostigamiento, algunos de apariencia lícita, otros claramente ilícitos”.

Es importante mencionar sentencias como el caso de la SJS Murcia 7 marzo 2003 (AS 2003\1137), SSTSJ Andalucía\Granada 11 marzo 2003 (JUR 2003\136591), País Vasco 28 noviembre 2004 (AS 2004\669) y Madrid 13 diciembre 2005 (JUR 2005\67267), en estas sentencias se establece que: “para que exista acoso psicológico ha de probarse que al trabajador se le han causado daños psíquicos, lo cual hace imprescindible una pericial médica que acredite que el estado mental del trabajador es resultado directo del hostigamiento laboral al que ha sido sometido”.

Hay que tener en cuenta que la conducta de acoso psicológico es ilícita independientemente de que produzca o no efectos patológicos. La definición de acoso psicológico que exige un daño efectivo en la víctima, falla al exigir tal resultado, pues la producción de la lesión puede concurrir o no y va a depender de un conjunto de factores como pueden ser la personalidad o el apoyo familiar entre otros. De este modo surge una segunda construcción, según la cual el acoso psicológico existe al margen de que la víctima llegue a sufrir un daño o no, porque constituye un atentado a la integridad moral y a la dignidad del trabajador, que es sometido a un trato degradante en el desarrollo de su trabajo. Este sector judicial mayoritario se decanta por una lectura más objetiva del acoso psicológico, valorando los elementos, hechos y contextos que concurren en la conducta concreta y su capacidad lesiva de los derechos a la dignidad e integridad moral del acosado.

Así pues, lo que caracterizaría al acoso sería la sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre un trabajador en el desempeño de sus acciones laborales, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su exclusión.

Es esa intencionalidad lesiva la que permite unificar el conjunto de actos dispersos en los que puede encontrar expresión la conducta acosadora, confiriéndole a la misma una específica unidad de sentido al conjunto de actos que forman el acoso psicológico.

La doctrina jurisdiccional mayoritaria requiere formalmente el requisito de la intencionalidad, que significa, que los actos de hostigamiento corresponden a un plan, y este plan puede ser entendido de forma explícita como de forma o implícita; en ocasiones es manifestado por el trabajador acosado, existiendo una constatación expresa de que existe un plan que corresponde a una finalidad, pero muchas veces la intencionalidad no es explícita y la víctima no la conoce, percibiendo un cambio de actitud cuyo origen desconoce o intuye, pero sobre el que no tiene certeza (10).

Con todo, la doctrina judicial adopta un enfoque flexible sobre la finalidad del acoso psicológico en el trabajo, sentando que las conductas de hostigamiento pueden responder a múltiples motivaciones: de provocar la autoexclusión del trabajador de la empresa, o dañarle moralmente y psíquicamente, para marginarlo en su entorno laboral y eventualmente presionarle para que acepte los cambios en las condiciones de trabajo que son exigidas por el empresario.

En conclusión, a lo largo de los años los pronunciamientos judiciales han ido perfilando los elementos que componen las conductas de hostigamiento laboral, con el objetivo de caracterizar e identificar el de acoso psicológico. En este sentido, la intencionalidad y el carácter sistemático de la conducta de acoso sufrida por el trabajador serían los requisitos esenciales para la doctrina judicial mayoritaria existente hasta hoy.

---

<sup>10</sup> STSJ de Madrid 14 mayo 2007 (AS 2007\2308),

### 3.1.4 Bienes jurídicos protegidos

Cuando hablamos de acoso psicológico en el trabajo, estamos poniendo el juego una serie de derechos inherentes a la persona que están protegidos por nuestro ordenamiento jurídico y que pueden verse violados. Los principales bienes jurídicos que podemos observar son:

- Dignidad de la persona.
- Derecho al honor.
- Derecho a la intimidad
- Derecho a la integridad.
- Derecho a la igualdad y no discriminación.

#### ❖ DIGNIDAD DE LA PERSONA

Cuando hablamos de dignidad de la persona, hay que tener en cuenta que nos encontramos ante un concepto que asume al mismo tiempo, la naturaleza de principio, valor y derecho. Viene regulada en el Art. 10 de la CE, en el Art. 4.2 del Estatuto de los Trabajadores y expresamente en la LEY 62/2003 de Medidas Fiscales y Administrativas del Orden Social que indica, que la dignidad personal es el principal bien jurídico al que afecta el acoso psicológico. La Doctrina jurisprudencial ha ido manteniendo a lo largo de los años un concepto de dignidad de la persona entendiendo esta como” un valor espiritual y moral inherente a la persona que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión de respeto por parte de los demás”, en este sentido, la dignidad constituye un bien que debe ser protegido para garantizar una calidad mínima de vida humana (11).

Dentro de la normativa laboral hay que destacar que se pueden encontrar dos versiones de la dignidad humana, por un lado la idea de dignidad humana que está directamente relacionada con la protección de los derechos fundamentales y

---

<sup>11</sup> STC 53\1985, de 11 de abril.

por otro, la que se refiere a la dignidad profesional que tiene el objetivo de proteger al trabajador como prestador de servicios apareciendo ésta como límite a las decisiones empresariales que pueden afectar a los contenidos de las relaciones laborales.

Es de especial importancia mencionar, que el tratamiento del acoso psicológico desde la perspectiva de la dignidad del trabajador, teniendo en cuenta un punto de vista judicial, solo se toma en consideración en supuestos de conductas extremas que tengan un carácter vejatorio, por ello se hace indispensable contemplar la posibilidad de utilizar otras vías como puede ser el derecho a la integridad moral (12).

#### ❖ DERECHO A LA INTEGRIDAD

La integridad moral de la persona constituye un derecho fundamental que sirve de apoyo en la tutela jurídica frente al acoso en el trabajo, está regulada en el Art. 15 de la CE. Dicha integridad se encuentra íntimamente relacionada con la dignidad de la persona, de este modo atacar uno supone en la mayor parte de los casos atacar a la otra. La doctrina jurisprudencial ha venido afirmando que la integridad moral comprende el derecho de la persona a no ser atacada en su integridad psíquica, física y mental, en palabra del TC “se protege la inviolabilidad de la persona, no sólo contra los ataques dirigidos a lesionar su cuerpo o espíritu, sino también contra toda clase de intervención en esos bienes que carezca del consentimiento de su titular” (13).

El acoso psicológico en el trabajo pone en peligro a la integridad entendida en su triple dimensión física, psíquica y moral, por ello se hace indispensable llevar a cabo buenas actuaciones judiciales en este ámbito para establecer una doctrina que este a la altura de la circunstancias.

---

<sup>12</sup> SERRANO OLIVARES, R.: *El Acoso Moral en el trabajo*, Madrid (CES), 2005, pág. 96.

<sup>13</sup> STC 247\2006, de 24 de julio

## ❖ DERECHO AL HONOR

El derecho al honor es un derecho fundamental que viene recogido en el Art. 18 de CE, ha sido reconocido como uno de los principales derechos afectados por el acoso psicológico en el trabajo. El TC pone de manifiesto que el derecho al honor “es un bien jurídico cuya delimitación depende de las normas, valores e ideas vigentes en cada momento” también entiende que este derecho comprende “no ser escarnecido o humillado ante sí mismo o ante los demás”; postulando que “el derecho al honor personal prohíbe que nadie se refiera a una persona de forma insultante o injuriosa, o atentando injustificadamente contra su reputación (13).

Como hemos visto, la protección que nuestro ordenamiento jurídico da a este derecho, no es otro que, el preservar a la persona frente a descalificaciones y humillaciones, de este modo cuando en el acoso se lleven a cabo conductas como injurias, calumnias o ridiculización en público estaremos hablando de una vulneración del derecho al honor en toda regla.

El trabajador acosado laboralmente, ve perjudicado su honor profesional cuando se dan este tipo de actos de ahí la importancia de la tutela de este derecho en relación con el prestigio profesional. El TC entiende que el prestigio profesional entra dentro del ámbito del derecho al honor, en el sentido en que la actividad profesional es una de las formas mas destacadas de manifestación externa de la personalidad; es importante mencionar que la protección constitucional se restringe a los casos donde la gravedad sea objetiva, existen numerosos casos donde las manifestaciones contra el honor profesional de un trabajador no son entendidas como acoso, sin embargo, también existen situaciones donde opiniones o actitudes relativas a la capacidad profesional con comentarios no ofensivos formalmente pero insidiosos o repetitivos, pueden perfectamente formar parte de una conducta de acoso psicológico en el trabajo (14).

---

<sup>13</sup> STC 85\1992, de 8 de junio.

<sup>14</sup> STC 18\1999, de 11 de octubre

## ❖ DERECHO A LA INTIMIDAD

El derecho a la intimidad viene regulado en el Art. 18 CE, es uno de los derechos con más prestigio jurisprudencial, pues es entendido como uno de los derechos que han sido capaces de imponerse sobre los poderes empresariales. Según la jurisprudencia del TC este derecho supone “garantía de un ámbito propio y reservado frente a la acción y al conocimiento de terceros, tanto de los poderes públicos como las personas que prohíben las injerencias y en la divulgación ilegítima de datos, para asegurar así la protección de la libertad y de las posibilidades de autorrealización del individuo”(15). En este sentido son numerosas las conductas de acoso psicológico en el trabajo que pueden vulnerar la intimidad, el control de actividades fuera del ámbito laboral o comentarios sobre la conducta del trabajador con la intención de ridiculización pueden ser algunas de ellas.

La doctrina judicial entiende que hay circunstancias en las que existen ataques a la esfera privada del trabajador que no son suficientes para declarar una conducta de acoso en el trabajo, en este sentido tal y como ocurría con el derecho al honor, la intimidad se presenta como un adecuado marco de tutela en situaciones específicas y puntuales constitutivas de ataques a la esfera privada del trabajador.

## ❖ DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

En el Art. 14 CE, se reconoce el derecho del trabajador a no ser discriminado por razón de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a un sindicato y a sus acuerdos o discapacidad.

---

<sup>15</sup> STC 57\1994, de 28 de febrero.

Hay ocasiones, en que la conducta de acoso psicológico este íntimamente relacionado con la discriminación por aplicar conductas que tratan de forma desigual al trabajador por ser razones que están prohibidas, sin embargo, también puede darse el caso en que el comportamiento discriminatorio sea como un instrumento de ataque y la conducta de acoso no responda a razones personales de la víctima. Hay que tener en cuenta, que la relación existente entre el principio de igualdad y el principio de no discriminación es una relación de complementariedad (16).

El hecho de tratar las conductas de acoso como violaciones al principio de no discriminación, se da por garantizar en el ambiente de trabajo la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, lo que supone la ausencia de toda discriminación impidiendo que esas causas sean utilizadas para crear un ambiente laboral hostil (17).

Es de especial importancia mencionar, que las conductas de acoso psicológico en el trabajo son discriminatorias siempre que las causas prohibidas sean utilizadas como forma de acosar al trabajador; la conducta acosadora necesita siempre un elemento relacional, es decir, requiere el establecimiento de un conjunto de trabajadores caracterizados por un rasgo o carácter común respecto de los trabajadores que no son discriminados y no sufren ese tipo de acoso.

La vinculación más importante del acoso con la discriminación se establece cuando en las conductas de hostigamiento laboral sean incorporados comportamientos discriminatorios, de este modo la ley 62/2003 en su Art. 28 considera, que hay discriminación directa cuando un trabajador es tratado de manera menos favorable en situaciones iguales por razón de origen racial, religión, discapacidades u orientaciones sexuales.

---

<sup>16</sup> STSJ Castilla y León 29 diciembre 2004 (AS 2005\59).

<sup>17</sup> STSJ País Vasco 6 julio 2004 (AS 2004\2059).

### 3.2 TIPOLOGÍA

El acoso psicológico puede manifestarse en ambientes de trabajo muy distintos y de diversas formas. Leymann describe diferentes situaciones que se definen en función del rango laboral que tienen acosador y víctima, distinguiendo entre acoso psicológico vertical y horizontal. En el primer caso, puede darse una situación ascendente o descendente pues acosador y acosado están en diferente posición jerárquica; en el segundo caso los protagonistas pertenecen al mismo estatus laboral, es decir, se encuentran en el mismo nivel jerárquico (18).

#### ❖ Acoso laboral ascendente

La situación de hecho que se produce en el acoso psicológico descendente, es aquella en la que el trabajador de nivel jerárquico superior es hostigado por uno o varios de sus subordinados. Este tipo de conductas se suelen producir porque los subordinados no aceptan a la persona que está en el nivel superior; puede ocurrir por nombramientos que no son del agrado de los trabajadores o por el establecimiento de jefes que son arrogantes o autoritarios (19).

#### ❖ Acoso laboral descendente

En el acoso laboral descendente un trabajador de nivel jerárquico inferior es hostigado por uno o varios trabajadores que ocupan posiciones superiores en la jerarquía de la empresa. Este tipo de acoso puede dividirse en acoso perverso, en el que existe una pretensión por parte del superior de destrucción del otro; acoso estratégico, en el que se pretende obligar al trabajador a que abandone la empresa y evitar tramites de despidos con el consiguiente ahorro de costes y acoso institucional, en el que se utiliza la conducta como instrumento de gestión del conjunto del personal (20).

---

Disponible en <http://www.psicologiaonline.com/ebooks/riesgos> con referencia a:

<sup>18</sup> Leymann, H. (1992). *Leymann inventory of psychological terror*.

<sup>19</sup> Hirigoyen, 1999; Piñuel y Zabala, 2000

<sup>20</sup> Hirigoyen, M.F. (2001). *El acoso moral*. Barcelona: Paidós.

### ❖ Acoso laboral horizontal

En el acoso laboral horizontal los trabajadores se encuentran en una posición igualitaria dentro de la empresa, por tanto, un trabajador es acosado por uno o varios compañeros que ocupan su mismo nivel jerárquico. Las conductas se suelen producir para conseguir objetivos como forzar a un trabajador a conformarse con determinadas normas, para atacar a la persona más débil, por enemistad personal, por defectos físicos, por diferencias con respecto a la víctima, por aburrimiento o por falta de trabajo. También suele ocurrir que este tipo de acoso se deba a sentimientos de envidia o por enemistad personal.

Como podemos observar son numerosas las razones por las que se pueden vivir este tipo de situaciones que habrá que analizar en cada caso y gestionar de la mejor manera.

### 3.3 ÁMBITO SUBJETIVO.

En la aparición del acoso psicológico destacan una serie de variables relativas al individuo, grupo de trabajo, características del puesto de trabajo, la organización, y el entorno de la organización. Uno de los factores más determinantes para que se den este tipo de conflictos en la organización es que los objetivos y tareas definidos para un puesto determinado no se comunican al trabajador que sufre el acoso; por tanto el factor comunicación es muy importante. Acciones como privar los recursos para el desempeño del trabajo lejos de conseguir confianza, solidaridad y ayuda entre los implicados consigue la falta de motivación, baja satisfacción, ambigüedad de rol y conflictos interpersonales estableciendo por tanto un ambiente laboral estresante, ya que el trabajador no sabe qué es lo que tiene que hacer en cada momento, ni con qué.

Con todo ello se consigue un impacto no sólo en el trabajador o el grupo sino en la imagen externa de la organización, (competitividad y eficacia). El clima para el acoso psicológico se propicia desde la mala gestión organizacional, remuneración escasa, ambiente estresante, falta o déficit de comunicación e información y el establecimiento de un liderazgo autoritario principalmente.

Es importante mencionar que cuando el acoso esta instaurado es muy difícil recordar cuales fueron las causas de su inicio, en la sociedad actual se considera que el inicio del problema se da cuando a un grupo de trabajo entra un trabajador con problemas de carácter, de esta forma es a la propia víctima a quien se le atribuye el desencadenante del proceso de acoso todo ello por su manera de ser.

### **3.3.1 Características de la víctima**

En relación con las características que debe reunir la víctima la mayoría de los autores coinciden en sus opiniones. Cualquier persona es susceptible de acabar sufriendo acoso laboral, por lo que no hay un perfil psicológico claro de la víctima. Es muy frecuente que la gente piense que la persona acosada suele presentar determinadas carencias a nivel personal o profesional que le hagan ser rechazado pero no es así , cuando alguien acosa a una persona no lo hace porque ésta sea incompetente o haga mal su trabajo o porque no sepa trabajar en equipo y cree un mal clima laboral. Esas son las excusas que suelen utilizar los acosadores para legitimar su conducta pero la realidad es muy diferente.

Algunas de las características que más se repiten entre quienes sufren acoso laboral son las siguientes:

- Las personas que sufren acoso laboral suelen ser envidiadas, ya sea por sus características físicas, psicológicas o sociales.
- Autonomía, independencia de juicio e iniciativa propia
- Suelen ser personas con valores éticos elevados, con una elevada capacidad de empatía y sensibilidad ante el sufrimiento ajeno.
- Personas con gran capacidad laboral y creatividad y que son valorados en su puesto de trabajo.
- Facilidad para la cooperación y el trabajo en equipo
- Su valía a nivel profesional puede ser interpretada por el acosador como un peligro para sus propios objetivos y su status laboral, lo que desata el acoso.

- En algunos casos se trata de personas que se han negado a participar o callar ante situaciones laborales poco éticas.
- Otra característica es la falta de respuesta ante los primeros síntomas de acoso.
- Las víctimas suelen negarse a plantarse ante el acosador, pensando que la situación pasará por sí sola.
- Una característica muy importante es la vulnerabilidad, es decir, se ataca con más frecuencia a la gente joven que a la adulta, a los trabajadores temporales antes que a los fijos, a los inmigrantes antes que a la gente del lugar, a las mujeres antes que a los hombres.
- Cuantas menos posibilidades tenga la víctima de enfrentarse a la situación o escapar de ella, más fuerte se sentirá el acosador.

Es importante resaltar también que el acosador evitará siempre a víctimas que puedan suponer un peligro para él, como podrían ser personas paranoicas o narcisistas, demasiado similares a él como para enfrentarse.

### **3.3.2 Características del acosador.**

Los acosadores son personas inseguras que eligen a sus víctimas porque piensan que son una amenaza para su carrera profesional. El acoso es el medio con el que intentan acabar psicológicamente con la víctima convirtiéndola en culpable los problemas de la organización.

En ocasiones, el acosador es un jefe o superior, apoyado por varios seguidores, otras veces el acoso viene de compañeros del mismo nivel e incluso hay situaciones, en que el acoso procede de un subordinado hacia un superior, aunque estas son las menos comunes. Aunque no se da en todos los casos, es frecuente encontrar en los acosadores trastornos psicológicos o personalidades problemáticas. Detrás de su necesidad de control y destrucción, pueden encontrarse personalidades con rasgos paranoicos y narcisistas. En este sentido, el paranoico intenta imponerse mediante la fuerza y la violencia física, aunque cree e intenta hacer ver a los demás que el atacado ha sido él y que, por tanto, sus

ataques están justificados. El narcisista es más sutil utilizando el engaño y la seducción y su violencia es de tipo psicológico (21).

Dentro del perfil psicológico del acosador podemos citar las siguientes características:

- Incapacidad para las relaciones interpersonales: Suelen ver al otro como una amenaza, por lo que los demás les atemorizan. Esto les impide relacionarse de una manera auténtica, así que son incapaces de aprender de los demás o de compartir experiencias o sentimientos.
- Falta de empatía: El acosador no sabe ponerse en el lugar del otro. Suelen ser personas insensibles, incapaces de experimentar verdaderos sentimientos de tristeza. Ellos son conscientes de esta capacidad pero simulan sus sentimientos delante de los otros para poder manipularlos.
- Irresponsabilidad: El acosador suele tener dificultades para tomar decisiones, por lo que suelen dejar que otros las tomen por ellos. Curiosamente, esa capacidad de resolver situaciones que ellos mismos buscan, se convierte en una amenaza para su status dentro de la empresa, por lo que acaba odiando lo que él mismo buscó.
- Carencia de culpabilidad: Estas personas niegan la realidad y atribuyen la culpa a los otros. Son incapaces de sentirse culpables y, sin embargo, son expertos en manipular esos sentimientos en los demás.
- Mentira compulsiva: El acosador es un experto en la mentira. Rehace la visión de su vida de manera que parezca que la víctima es él para ganarse el apoyo y la confianza de los demás.
- Megalomanía: Con sus mentiras dan una imagen de buena persona y de moralidad irreprochable, que ponen como referencia del bien y el mal.
- Habilidad retórica: Su discurso es moralizante y tienen muchas habilidades para convencer, aunque su discurso suele ser muy abstracto.

---

<sup>21</sup> Disponible en <http://www.elmobbing.com/perfil-acosador-mobbing>

- Habilidades de seducción: Aparecen ante los demás como personas encantadoras, utilizando para ello su gran capacidad de mentir.
- Envidia: El acosador siente una envidia intensa ante las personas que poseen cosas o características que ellos no poseen. Estas personas, además, les muestran sus propias carencias, lo que despierta su odio y su necesidad de destruir.
- Estilo de vida parasitario: Los acosadores suelen vivir gracias a lo que los demás hacen por ellos. Suelen buscar parejas de las que puedan vivir y en el trabajo suelen conseguir engatusar a la gente para que haga las cosas por ellos.
- Buscan un estilo de vida alto y hablan siempre de personas importantes con las que se relacionan (ya sean reales o imaginarias).
- Premeditación: El acosador no ataca de forma aleatoria sino que todo el proceso de acoso ha sido premeditado. Para ello, primero estudia y evalúa a su posible víctima, después manipula el entorno y, por último, una vez está seguro, comienza la fase de confrontación

Vistas las características del acosador podemos concluir que estos pueden ser identificados con anterioridad a que se produzca el acoso, para ello hay que tener en cuenta numerosos mecanismos dentro de la empresa que nos pueden ayudar a prevenir este tema.

### **3.3.3 Características de los cómplices**

Dentro de la organización nos encontramos con trabajadores de todo tipo, una de las características que presenta el acoso psicológico es la presencia de cómplices, es decir, compañeros que no forman parte del grupo de acoso pero presencian los ataques sin decir nada. En muchas ocasiones el acosador y sus cómplices tratan de convencer a la víctima de que es ella la causa de todos los problemas, consiguiendo que la víctima se sienta culpable.

Para que el acoso se desarrolle es preciso que el acosador tenga cómplices que le apoyen, encubran o se muestren indiferentes ante las conductas de acoso, por lo que permiten el proceso de acoso y destrucción. Los cómplices responden

a las características de personas deseosas de agradar a los demás, inseguras, indecisas, temerosas, que se someten a cualquier orden si con ello obtiene una recompensa, que tiene escasa valía profesional y bajos escrúpulos. Además son capaces de una actitud violenta y despiadada contra el débil (víctima) si se siente respaldada por un líder fuerte y difuminado en el grupo, sin que aparezca el sentimiento de culpa.

En todo caso la responsabilidad de los cómplices en cualquier proceso de acoso es muy alta, ya que son en última instancia, los que permiten que exista el acoso y que se destruya a sus propios compañeros. Las consecuencias derivadas de ésta práctica tan peligrosa, provocan en las personas que lo padecen, una huella imborrable que les acompañará el resto de sus vidas.

### **3.3.4 Características de la organización**

El acoso psicológico tiene lugar en el seno de la organización, dependiendo de las características de ésta puede incrementar o disminuir la posibilidad de que aparezca acoso psicológico. Si la organización del trabajo es pobre el acoso se verá favorecido, por una deficiente gestión de los conflictos y por un clima laboral propicio al acoso.

A continuación vamos a mencionar determinados aspectos que favorecen al acoso psicológico dentro de la organización:

- Desarrollar un estilo de supervisión y control organizativo inadecuado.
- El abuso de poder.
- El liderazgo inadecuado.
- La incomunicación.
- Las pobres relaciones interpersonales.
- La facilitación de conflictos de intereses en sus empleados.
- El alto grado de estrés organizacional.
- El alto grado de estrés.
- La escasa seguridad en el empleo.
- La gestión inadecuada de los recursos económicos.

- Las organizaciones muy jerarquizadas.
- Las organizaciones cuya productividad no es evaluada de forma externa.
- En las organizaciones públicas en las que las relaciones interpersonales con los compañeros y jefes pueden jugar un papel importante en la promoción de la carrera laboral.

Según Piñuel, los sectores en los que más casos de acoso laboral se producen, son la administración pública, la sanidad y la educación, seguidos de los medios de comunicación y de las "organizaciones ideológicas", como son los partidos políticos y las organizaciones no gubernamentales. Considera que el acoso se produce, sobre todo, en los casos en los que no se puede despedir a un trabajador, bien porque es funcionario público, o porque su prestigio y su capacidad de trabajo harían improcedente el despido.

### **3.4 AMBITO OBJETIVO**

Las características más importantes a la hora de valorar este tipo de conductas son la de sistematización y la temporalidad del proceso. En este sentido, son de interés tanto la duración total del proceso de maltrato sistemático como la concurrencia de estos actos hostiles. En cuanto a la duración a partir de la cual se pueden observar efectos negativos en los trabajadores suele ser de 6 meses con actuaciones que se producen semanalmente (22).

---

<sup>22</sup> Einarsen, Hauge. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 2006, vol. 22

### 3.4.1. Conductas

Hay que tener en cuenta que cuando hablamos de acoso psicológico el número de conductas que se pueden dar son muy variadas, por ello, la naturaleza de estas conductas y la periodicidad con que se lleven a cabo va a ser determinante a la hora de analizar las acciones. La clasificación de estas conductas como ya hemos comentado es muy diversa, dependiendo del autor que tengamos por referencia nos vamos a encontrar con diferentes tipos de conductas. Algunas de esas conductas pueden ser:

- La asignación de trabajos peligrosos que aumentan el porcentaje de sufrir algún daño para la salud.
- No asignación de tareas por parte de sus superiores o asignación de tareas que no tienen ningún sentido.
- Los compañeros de trabajo no se relacionan con la persona, los jefes prohíben que se le hable e incluso se le asignan lugares de trabajo aislados donde no sea posible ningún tipo de contacto.
- Se producen ataques contra la calidad de su trabajo e incluso contra su persona.

### 3.4.2. Fases

El acoso psicológico en el trabajo es un proceso donde se pueden distinguir varias fases. Una de las distinciones más importantes es la que realiza Leymann (1990) en la que se distinguen cuatro fases claramente diferenciadas que vamos a desarrollar:

#### ❖ FASE DE CONFLICTO

La primera de las fases recibe el nombre de fase de conflicto, en ella se producen disputas personales puntuales con diferencia de opiniones, que hacen que las relaciones interpersonales sufran un giro radical de carácter negativo independientemente de si la relación anterior haya sido buena o mala, las partes

intentan defender sus puntos de vista, de este modo cada uno intenta que sus opiniones prevalezcan sobre la del otro trabajador protagonista de la relación y se inicia el conflicto puntual que no se resuelve se alarga en el tiempo y comienza a tomar la forma de acoso.

En este sentido, una mala resolución del conflicto en esta primera fase es lo que deriva en acoso psicológico, por tanto resulta fundamental actuar en este punto para evitar que continúe todo el proceso.

Es de especial importancia mencionar que la duración de esta primera fase suele ser corta en el tiempo y evidentemente no podemos definirla como acoso laboral.

#### ❖ FASE DE ESTIGMATIZACIÓN

En esta fase la parte más fuerte adopta actitudes molesta para la otra que se dan de forma permanente, son acciones sutiles indirectas y difíciles de detectar destinadas atacar a la víctima con el objetivo de castigarla. El acosador tiende a buscar apoyo en otros trabajadores a través de comentarios destinados a descalificar al acosado, en este punto, la víctima se pregunta qué es lo que hace mal, no comprende lo que está ocurriendo tomando en algunos casos la aptitud de negar la realidad y en otros casos (los menos comunes) se intentará revelar contra la situación. En este sentido, la indefensión de la víctima permite la prolongación de esta fase hasta su culminación, provocando el aislamiento de la víctima, la disminución de la autoestima y la aparición de la sintomatología ansiosa depresiva.

#### ❖ FASE DE INTERVENCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

En esta frase hay que empezar comentando que los problemas de acoso laboral ocurren porque se toleran. Las personas del entorno no intervienen, escudándose en que se trata de un problema personal que sólo concierne al acosador y al acosado. Sin embargo, debemos ser conscientes de que es muy

difícil que la víctima sola pueda hacer frente a la situación y de que, si alguien con un poco de poder se enfrenta a la situación, el acoso podrá bloquearse.

La empresa puede actuar de forma positiva o negativa. En la primera de ellas, se llevan a cabo unas negociaciones que generen alternativas al trabajador, en las que se produzcan acuerdos para la solución de problemas que pueden llegar, en algunos casos, al cambio de puesto de la persona afectada. Negativamente la empresa no se implica en la resolución del conflicto dejando sola a la víctima, argumenta que el conflicto entre los trabajadores es inevitable, todo ello implica que se tomen medidas correctoras y que la situación de acoso se siga desencadenando, en estos casos las víctimas se ven desprotegidas.

#### ❖ FASE DE EXPULSIÓN O MARGINACIÓN

En esta fase el problema se encuentra en una situación avanzada, la víctima tiende a incrementar su sentimiento de culpabilidad y conlleva un deterioro de la salud de la persona acosada, concretándose en continuas bajas y reincorporaciones que aumenta la estigmatización del acosado frente a la empresa que dispone de más argumentos para responsabilizar del conflicto a los problemas psicológicos de la víctima. De este modo, la finalización del conflicto significa habitualmente algún tipo de salida de la víctima de su puesto de trabajo o incluso del mercado laboral. Puede realizarse de muy diversas formas: aislando completa y definitivamente a la víctima, cambiándola repetida y sucesivamente de puesto de trabajo, despidiéndola con indemnización, concediéndole una baja indefinida o solicitando su internamiento psiquiátrico.

Parece quedar bastante claro que en estas diferentes fases existe un desequilibrio de poder entre las partes. En la mayoría de los casos la víctima entiende que no tiene recursos para defenderse, en ocasiones porque el acosador es de un nivel jerárquico superior a él y en otros por la acción conjunta de sus compañeros de trabajo.

### 3.4.3. Fin último del acoso psicológico

Para Leymann (1996) el fin último del acosador radica en echar a la víctima de su puesto de trabajo, se trata de un plan perfectamente organizado para conseguir eliminar, intimidar o anular al otro. A través de las fases anteriormente mencionadas el acosador va desgastando a la víctima hasta dejarla minada emocionalmente y en la mayoría de las ocasiones cabe abandonando su puesto de trabajo debido a que la situación es insostenible.

## 3.5 CONSECUENCIAS Y EFECTOS

No cabe duda que el acoso psicológico en el trabajo supone una serie de efectos negativos para todas la parte implicadas tanto directa como indirectamente. Para hacer un análisis detallado de los efectos que este tipo de hecho supone vamos analizar sus consecuencias y efectos que produce en la organización, en los individuos que lo padecen y en la sociedad.

En relación con la organización hay que empezar comentando, que este hecho supone un coste importante nos solo de nivel económico, en ocasiones las empresas y sus mandos no son conscientes de la importancia de la aparición de estos riesgos pues en algunos casos intentarían adoptar medidas importantes para evitar estas situaciones.

Las consecuencias a grandes rasgos que supone la para la organización son (23):

- Costes en productividad, salarios y bajas del trabajador acosado: El trabajador acosado trabaja menos, bien porque no puede o porque no se lo permiten por lo que su aporte a la empresa será menor produciendo menos.
- Pérdida en productividad: Esta pérdida de productividad se traduce en recursos humanos e ingresos causados por la reducción del rendimiento y las bajas médicas de los trabajadores acosados.

---

<sup>23</sup> <http://contenidos.universia.es/especiales./mobbing/consecuencias/organizacion>

- Mayor tasa de accidentes: La falta de concentración y la ansiedad provocan pérdidas de atención que pueden desencadenar en accidentes laborales que suponen numerosos costes para la empresa.
- Mal clima laboral: Las situaciones de acoso provocan un ambiente negativo en el que está presente la desconfianza y el miedo. Los compañeros que no participan en el acoso, viven con el miedo a ser las próximas víctimas, lo que les hace perder motivación, confianza y capacidad de cooperar y trabajar en equipo. Esto también provoca que los empleados no se sientan identificados con la empresa y que busquen un lugar mejor, lo que provoca una mayor rotación de personal, con los consiguientes gastos de búsqueda de empleados, contratación, formación entre otros.
- Mala imagen: Una empresa en la que sus trabajadores estén preocupados por el acoso laboral producirá menos productos y estos serán de peor calidad, ya que todo el proceso productivo queda afectado por el clima de tensión y acoso. Esto provocará una pérdida de prestigio y de clientes para la empresa. Si, además, las situaciones de acoso son promovidas desde los puestos altos de la organización y esto acaba saliendo a la luz, la imagen pública de la empresa puede quedar dañada para siempre.

En relación con la víctima las consecuencias que se producen se pueden establecer en distintos niveles. Por un lado nos encontramos con el nivel psíquico en el que la sintomatología puede ser muy diversa, de este modo la ansiedad sería la principal característica apareciendo la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza. También pueden darse otros trastornos emocionales como sentimientos de fracaso, frustración e impotencia, baja autoestima. De este modo podemos llegar a la situación de que el trabajador afectado, con el objeto de disminuir la ansiedad, desarrolle comportamientos como drogodependencias y otros tipos de adicciones (24).

---

<sup>24</sup> <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos>

Por otro lado, todos estos síntomas pueden solucionarse de modo efímero si la persona es separada del foco que lo produce, la dificultad radica precisamente en identificar como origen de este tipo de problemas la situación de acoso, ya que la víctima, en un principio, elude el problema.

El impacto de los síntomas dependerá:

- Del grado de control percibido, es decir, de la percepción que tenga la persona de hacer frente con ciertas garantías a la nueva situación.
- El grado de predictibilidad de los ataques. Tanto mayor serán sus posibilidades de defensa cuanto mayor sea el grado de conocimiento de los momentos en que se van a producir las agresiones.
- La esperanza percibida de mejora.
- El apoyo de su entorno tanto laboral como extralaboral.

Es de especial importancia mencionar que la excesiva duración de la situación de acoso puede dar lugar a patologías más graves o a agravar problemas preexistentes. Por ello, podemos encontrar cuadros depresivos graves, con individuos con trastornos paranoides e, incluso, con suicidas. Éstas serían las consecuencias más graves de este fenómeno, y el riesgo de que se produzca es especialmente alto en profesionales cualificados que obtienen una importante gratificación de su trabajo.

Otro de los niveles a destacar es el nivel físico, podemos encontrarnos con diversas manifestaciones de patología psicosomática: desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos. A nivel social suelen darse conductas de aislamiento, evitación, retraimiento o, por otra parte, de agresividad u hostilidad y con otras manifestaciones de inadaptación social, siendo comunes los sentimientos de ira y rencor y los deseos de venganza contra los agresores.

Desde el punto de vista laboral probablemente resultarán individuos desmotivados e insatisfechos que encontrarán el trabajo como un ambiente hostil que asociarán al sufrimiento y que no tendrán un óptimo rendimiento. La conducta mas probable de un trabajador sometido a una situación de acoso psicológico sería el abandono de la organización, sin embargo, en muchos casos

éste no se produce debido a la difícil situación del empleo que estamos viviendo en la economía actual, a causa de la gran crisis en la que estamos inmersos influyendo también que el trabajador se va haciendo mayor y ve disminuida su capacidad para encontrar nuevos empleos.

En relación con la sociedad los efectos del acoso psicológico sobre se suelen resumir en los costes económicos producidos por la enfermedad. Las víctimas del acoso son diagnosticadas de estrés o depresión que en ocasiones acaban con jubilaciones anticipadas.

### **3.6 MECANISMOS DE TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO.**

#### **3.6.1 OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO PSICOLÓGICO.**

En primer lugar, tenemos que empezar comentando que existen bases jurídicas suficientes para adoptar medidas preventivas en relación con los riesgos psicosociales. La protección de la seguridad y salud de los trabajadores es un tema sumamente importante, el ordenamiento jurídico español establece la obligación de elaborar una política empresarial de prevención de riesgos laborales que reúna los criterios de eficiencia, eficacia y calidad que este actualizándose constantemente. Esta política debe tener en cuenta los riesgos psicosociales entre los que englobamos al acoso psicológico como una de los principales riesgos dentro del ámbito laboral.

La LPRL define la prevención como “conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo” así como el daño derivado de “enfermedades, patológicas y lesiones sufridas con motivo y ocasión de trabajo” también alude a la obligación del empresario del cumplimiento del deber de protección y de garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo realizando todas aquellas medidas que sean necesarias. En este sentido, se exige un seguimiento de la actividad preventiva que este en continuo funcionamiento perfeccionando los sistemas de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar, disponiendo lo necesario para la adaptación de las medidas adoptadas a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo. Estas obligaciones no finalizarán con el diseño formal de un plan preventivo, sino que, además, exigen su integración en el sistema general de gestión de la empresa (art. 16.1 LPRL), lo que obliga a realizar, como ya hemos comentado, una evaluación de los riesgos y, partiendo de

sus resultados, “planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo” (art. 15.1 LPRL). Al final, “la evitación y no acaecimiento de contingencias laborales dependerá de cómo el empresario haya planificado su actividad preventiva, no debiendo consistir en una mera serie de actuaciones formales de un conjunto de obligaciones sino que ha de tratarse de una protección y prevención eficiente (25).

Es de especial importancia comentar, que pese a que no exista regulación específica de los riesgos psicosociales en la LPRL estamos hablando de un ordenamiento de carácter abierto, flexible, integral y genérico de la legislación respecto a toda clase de riesgos, por tanto entendemos, que la prevención de los trastornos psíquicos entra dentro de la obligación del empresario. La referencia a la organización que la LPRL realiza en su Art. 4.7 hace al respecto, deja clara la afirmación anterior

Una de las primeras acciones a realizar por parte del empresario será la de disponer de una organización de trabajo que favorezca la convivencia de los trabajadores, las deficiencias organizativas actúan sin duda alguna como factores de riesgo frente al acoso psicológico en el trabajo. No obstante, la corrección de deficiencias organizativas no va a garantizar totalmente la desaparición del acoso psicológico en el trabajo (26). Por todo ello las obligaciones del empresario frente al acoso psicológico en el trabajo pueden quedar enmarcadas en dos aspectos; por un lado, la evaluación de los riesgos psicosociales, tratando de identificar y evaluar los aspectos organizativos, personales y relacionales que pueden degenerar en conductas de acoso psicológico y hacer la planificación de medidas para intentar eliminar o reducir la amenaza; y por otro, llevar a la práctica las medidas adecuadas.

---

<sup>25</sup> SALCEDO BELTRÁN, M<sup>a</sup>.C.: *El deber de protección empresarial de la seguridad y salud de los trabajadores*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2000, pág. 15.

<sup>26</sup> RODRÍGUEZ COPÉ, M<sup>a</sup>.L.: “Prácticas de empresa sobre la prevención del acoso”: *Acoso Moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Pamplona (Aranzadi), 2006, pág. 135.

Dicho esto vamos a realizar un desarrollo mucho más específico de las obligaciones del empresario en las que podemos diferenciar las siguientes:

- La evaluación del riesgo.
- Factores de riesgo psicosocial a incluir en la evaluación.
- La planificación preventiva.
- Protocolos de actuación frente al acoso psicológico en el trabajo.
- Información y formación.
- Vigilancia de la salud.
- Protección de los trabajadores especialmente sensibles.

### **3.6.1.1 La evaluación frente al riesgo**

La evaluación de los riesgos laborales es la principal obligación general del empresario en materia de seguridad y salud; la normativa establece que la actividad preventiva se debe planificar a partir de conocimiento previo de los riesgos que afectan a los trabajadores

En relación con el acoso psicológico en el trabajo, se tomarán en consideración todos aquellos factores que puedan estar presentes en este tipo de conductas teniendo en cuenta la dificultad que supone eliminar este riesgo en su origen. La evaluación objetiva del riesgo debe tomar en consideración el conjunto de condiciones de trabajo en un sentido amplio, esto es, desde elementos materiales y procedimientos técnicos hasta los aspectos organizativos, relacionales y ambientales presentes en la actividad empresarial (Art. 4.7 LPRL y Art. 4.1.a RPS), completándose con una evaluación subjetiva que valora las posibles repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la seguridad y salud de los trabajadores teniendo en cuenta sus características personales

Hay que destacar la dificultad que conlleva la estimación del acoso psicológico en el trabajo, los numerosos medios disponibles para llevar a cabo las mediciones (encuestas, cuestionarios) no aseguran siempre resultados fiables al 100%.

### 3.6.1.2 Factores de riesgo psicosocial a incluir en la evaluación.

El INSHT destaca la importancia de tomar en consideración tanto los aspectos objetivos como subjetivos de la organización del trabajo todos ellos igual de importantes en el desarrollo del acoso psicológico en el trabajo .

Entre los factores de riesgo de carácter común cabría incluir los siguientes:

- Factores relacionados con el ambiente de trabajo: Aspectos como la iluminación, la temperatura, los ruidos, lugares de esparcimiento o de alimentación, son factores que pueden influir directamente en el bienestar del trabajador y por tanto, deben ser considerados.
- Los factores relacionados con la estructura organizacional y la forma como son ejercidas las funciones organizativas: Se deben de incluir los estilos autoritarios de mando, la rigidez de la estructura, el exceso de control de las actividades desarrolladas, la ausencia de participación, la falta de apoyo social entre los compañeros y los superiores
- Contenido del trabajo y realización de tareas. Es muy importante para la prevención determinar el “grado en que el conjunto de tareas que desempeña el trabajador activan una cierta variedad de capacidades, responden a una serie de necesidades y expectativas del trabajador y permiten el desarrollo psicológico del mismo” (27).
- Condiciones laborales. Procede analizar si la empresa demuestra interés de carácter personal y a largo plazo por el trabajador o si tiene hacia él una consideración de carácter instrumental y a corto plazo, como un mero factor de producción más.

Teniendo en cuenta todos estos factores de riesgo se puede identificar la incidencia de los conflictos interpersonales que puedan llevar a situaciones de acoso psicológico en el trabajo.

---

<sup>27</sup> NTP 443: *Factores psicosociales: metodología de evaluación*, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y PÉREZ BILBAO, J.)

### 3.6.1.3 La planificación preventiva

La planificación de las actividades preventivas está destinada a eliminar, reducir y controlar los riesgos que son detectados, determinando un orden de prioridades, una secuencia temporal y los responsables y recursos económicos, materiales y humanos necesarios para la ejecución conforme a los Arts. 16.2 LPRL y 2.2, 8 y 9 RSP.

En ella hay que dejar reflejadas las situaciones que exigen “medidas de prevención en el origen, organizativas, de protección colectiva, de protección individual, o de información e formación a los trabajadores” y “un control periódico de las condiciones de trabajo y los métodos de trabajo y del estado de salud de los trabajadores” (Art. 3.1 RSP) (28).

Estas orientaciones normativas deben ser aplicadas con respecto al riesgo de acoso psicológico, de modo que se ha de incluir el diseño y planificación de las medidas oportunas para prevenirlo y proteger a los trabajadores de la empresa frente al mismo.

La investigación que se realice, mostrará la necesidad de proceder a realizar diferentes cambios y ajustes en la empresa para intentar eliminar o reducir la amenaza, así como las actuaciones individualizadas frente a uno o varios trabajadores. La primera intervención (prevención primaria) es prioritaria; por tanto, cuando se hayan detectado aspectos propios de la organización empresarial que pueda tener una incidencia, más o menos directa, en la producción de las conductas de hostigamiento laboral (bajo apoyo y colaboración entre los empleados, escasa autonomía y control sobre el contenido y el ritmo del trabajo de los trabajadores), estos riesgos deberán ser atacados a través de la planificación y adopción de medidas relativas a la organización y los métodos utilizados en el trabajo, que incidan en el diseño y concepción de los puestos de trabajo (29).

---

<sup>28</sup> JURADO SEGOVIA, A.: *Acoso Moral en el Trabajo: Análisis Jurídico-Laboral*, Madrid (La Ley), 2008 pág. 294.

<sup>29</sup> SERRANO OLIVARES, R.: *El Acoso Moral en el trabajo*, Madrid (CES), 2005 págs. 128 y 129

El objetivo es poder reducir el nivel de insatisfacción presente en el lugar del trabajo, creando un entorno psicosocial adecuado que dificulte la posible aparición de situaciones de acoso moral. Las medidas a adoptar pueden coincidir, por ejemplo, con las propuestas de los agentes sociales a nivel comunitario a través del Acuerdo Marco en materia de estrés laboral.

El ámbito de actuación es la organización empresarial en la que a veces es difícil hacer cambios, lo cierto es que la empresa es objeto constante de adaptación a las necesidades productivas; se trata de avanzar un paso más e introducir ajustes favorables para la salud de los trabajadores, convirtiéndola en parte esencial de la vida diaria de las empresas (según reclama la exigencia de integración de la prevención en su gestión cotidiana), sin perjuicio de la necesidad de distinguir entre las condiciones de trabajos inevitables y las que no lo son a fin de no malgastar energía con las primeras.

El INSHT recoge el modelo demanda- control- apoyo social como posible propuesta para la disminución de los riesgos psicosociales, según el cual es necesario actuar en los tres ámbitos, considerados planos que interactúan, en tanto que control y apoyo social suelen verse influidos por los cambios en la organización del trabajo y, de hecho, las intervenciones preventivas que modifican en origen los riesgos psicosociales por lo general afectan conjuntamente a ambas dimensiones (30).

Los principios básicos serían optimizar las exigencias, aumentar el control del trabajador sobre sus condiciones de trabajo, potenciar la participación activa, disminuir la jerarquía, mejorar el desarrollo de capacidades y el aprendizaje”, pero creando también “redes de trabajo que proporcionen apoyo”. Así, y siguiendo con la perspectiva ya apuntada, la “intervención primaria frente al riesgo psicosocial implica mejorar en el diseño, organización y gestión del ambiente psicosocial de trabajo” (31).

---

<sup>30</sup> NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social, 2003.

<sup>31</sup> NTP 604: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social II, 2003

### **3.6.1.4 Protocolos de actuación frente al acoso psicológico en el trabajo**

El establecimiento de un protocolo de actuación en caso de acoso psicológico en el trabajo, es algo fundamental que deberían implantar todas las organizaciones que superen un volumen de trabajadores determinado. Es importante la redacción de un compromiso en el que se establezca la intención del luchar contra el acoso psicológico estableciendo programas específicos que proporcionen una adecuada formación en la resolución de conflictos

En la actualidad, el acoso psicológico se ha convertido en un riesgo psicosocial muy importante que genera numerosos perjuicios para el entorno laboral, produciendo efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas. Estas circunstancias plantean en la empresa y en el Servicio de Prevención, la necesidad de establecer una herramienta para el análisis de estos hechos.

Un protocolo de actuación en este ámbito pretende definir las conductas a prevenir, considerando las medidas específicas para llevar a cabo la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de las citadas conductas. Para ello, se ha de establecer un procedimiento de investigación eficaz y ágil que se pondrá en marcha cuando se denuncie una de esas conductas, procedimiento que garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.

Por todo ello las ventajas y beneficios que un procedimiento de actuación de este tipo puede reportar a la empresa son numerosos. Por un lado, lo primero que intentamos conseguir con este documento es tener un elemento de disuasión para el acosador, evitando así que se produzca el hecho, pues el fin fundamental es prevenir las conductas de acoso y evitar que se lleven a cabo. En este sentido, reduciremos las malas conductas lo que supondrá indudablemente, un beneficio para la empresa en la que se creará un ambiente de trabajo cuanto menos cordial que implicará la reducción del número de bajas por este hecho. Otra de las ventajas o beneficios que podemos obtener con el establecimiento de un protocolo

de actuación de este tipo, es la de conseguir que se resuelvan las quejas en origen con eficacia y rapidez minimizando de esta manera los daños hacia las personas.

De esta manera, lo que se pretende es establecer una serie de valores y conductas que permitan construir grupos de trabajo excelentes, en los que exista una comunicación abierta y clara donde la resolución de conflictos sea una práctica en la que se respeten derechos, especialmente frente al acoso laboral.

En todo caso, las políticas de lucha contra el acoso psicológico pueden constituir un instrumento muy útil en la línea de la acción preventiva en materia de riesgos laborales, contribuyendo a la instauración de compromisos y al fomento de actitudes, creando una cultura preventiva en la empresa que es imprescindible para corregir las tendencias en el cumplimiento de las obligaciones preventivas.

#### **3.6.1.5 Información y formación.**

Una buena política de prevención del acoso psicológico debe tener una buena base, la organización empresarial debe realizar una declaración expresa de que no se van a permitir las conductas de hostigamiento laboral ni cualquier otra que atente contra los derechos de los trabajadores, asumiendo el compromiso de prevenirlas y de llevar a cabo todos aquellos mecanismos existentes para la protección de los trabajadores que puedan ser afectados vinculando a todo el personal de la empresa. En este sentido, la formación e información de los trabajadores incluyendo aquí todo el personal de la empresa sin excepciones, resulta absolutamente imprescindible para establecer una cultura preventiva de garantías frente al acoso moral. Desde la información se darán a conocer las políticas y todas las medidas de prevención y protección que se lleven a cabo. La LPRL en su Art.18 establece de manera clara que el empresario está obligado a informar de manera directa a los trabajadores sobre los riesgos generales y específicos que afecten a su puesto de trabajo así como de las medidas preventivas y protectoras aplicables en su caso, de este modo el trabajador conocerá perfectamente los riesgos inherentes a su puesto de trabajo para que pueda afrontar dichos riesgos con las mayores garantías. En este aspecto es muy

importante la participación y consulta de los trabajadores en esta materia puesto que son estos los que se encuentran día a día en su puesto de trabajo y en ocasiones, pueden aportar visiones diferentes y significantes para elaborar nuevas medidas. No nos podemos olvidar, que el momento de llevar a cabo el cumplimiento del deber de información es cuando se celebra el contrato de trabajo, sin perjuicio de las actualizaciones correspondientes que se den posteriormente.

En relación a la formación del trabajador en materia preventiva, tenemos que empezar mencionando el Art. 19 LPRL donde se impone la obligación del empresario a llevar a cabo la formación del trabajador de forma teórica y práctica que deberá ser seguida por éste para afrontar con garantías la realización del trabajo. Al igual que la información la formación deberá de impartirse en el momento de la contratación como posteriormente cuando se lleven a cabo cambios importantes en aspectos relevantes como las nuevas tecnologías, en los riesgos o en los métodos de trabajo. Por ello la formación del trabajador es continua y está constantemente actualizándose en materia de prevención y seguridad.

La formación deberá correr a cargo del empresario, sin posible traslado de la carga económica al trabajador. El deber empresarial de soportar los costes, no solo va a tener un significado puramente económico, también tiene una expresión concreta relacionada con la jornada de trabajo, pues tal como señala el art. 19.2 LPRL la formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con descuento en aquella del tiempo invertido.

Con este marco legal como referente, la empresa podría establecer un programa formativo sobre el acoso moral dirigido a los trabajadores, que incluyera el aprendizaje de estrategias para afrontar los conflictos y otras situaciones estresantes(32): reconocimientos de factores de riesgo, identificación de situaciones de acoso, consecuencias en la salud, técnicas de control de estrés y otras dolencias psicosociales, habilidades para la reducción de sus efectos, posibilidades de reaccionar, intervenciones terapéuticas necesarias, canales de apoyo dentro y fuera de la empresa, protección. Hay que tener en cuenta, que

quienes están en situación de atajar conductas de acoso son los trabajadores con responsabilidades jerárquicas, y por ello es fundamental que los directivos reciban una formación específica con respecto a detección y resolución de conflictos interpersonales, para que puedan cumplir sus cometidos dentro de la política empresarial de prevención y protección frente al mobbing (33).

El tenor del Art. 19.1 LPRL establece que la instrucción se debe dar teniendo en cuenta el puesto concreto, las funciones de cada trabajador y los riesgos derivados del mismo. Por ello, se puede diseñar una formación para quienes asumen funciones específicas dentro de la política empresarial de prevención y protección y otra para que el resto de la plantilla comprenda correctamente las medidas integrantes de aquella política preventiva.

#### **3.6.1.6 Vigilancia de la salud.**

La Vigilancia de la salud es uno de los elementos más importantes que existen dentro de la organización empresarial. Dentro del marco europeo la Directiva 89/391/CEE establece el derecho del trabajador a la vigilancia de la salud; en nuestro país el Art. 43.1 CE reconoce el derecho a la protección de la salud y el Art. 22 de la LPRL extiende el deber de prevención del empresario a realizar una vigilancia de la salud del trabajador de forma periódica.

En los centros de trabajo, el empresario es el responsable de la salud de los trabajadores, debe garantizar la salud de éstos, la facultad de organizar y dirigir la actividad laboral lleva consigo ese deber. Por ello el Art. 14.2 de la LPRL determina que en cumplimiento del deber de protección el empresario debe garantizar la seguridad y salud de los trabajadores siendo la vigilancia de la salud el instrumento esencial para hacerlo.

---

<sup>32</sup> JURADO SEGOVIA, A.: Acoso Moral en el Trabajo, cit., pág. 306

<sup>33</sup> AA.VV. OSALAN-INSTITUTO VASCO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORALES: El acoso moral en el trabajo. Evaluación, prevención e intervención, Bilbao (2004) págs. 31 y 36.

En este sentido, la vigilancia de la salud comienza con los reconocimientos médicos que tienen la finalidad de detectar cualquier enfermedad que padezca el trabajador como consecuencia de su trabajo, que le impida realizar con normalidad la prestación de servicios evaluándose también la capacidad de este para realizar las tareas propias del puesto. Por ello entendemos que para dar cumplimiento a ese deber por parte del empresario, los reconocimientos médicos se harán de forma específica y ajustada en función de los riesgos no eliminados.

La jurisprudencia española ha venido manifestando a lo largo de los últimos años una serie de principios fundamentales como son (34):

- La determinación de una vigilancia periódica: Marca el estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes a su trabajo, siendo una obligación de carácter sanitario a la que hay que dar respuesta con medios médicos.
- La voluntariedad del sometimiento a los reconocimientos médicos: En la que existen determinadas situaciones en las que resulta absolutamente obligatorio la exploración médica por razones inherentes al puesto de trabajo.
- El principio de la indispensabilidad de las pruebas y de su proporcionalidad al riesgo.
- El respeto del derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.
- El derecho del trabajador a conocer los resultados.
- La prohibición de utilización de los datos relativos a la vigilancia de la salud con fines discriminatorios o en perjuicio del trabajador.
- La prohibición de comunicación de la información resultante: Este principio se puede eximir en casos en los que exista consentimiento expreso del trabajador.

---

<sup>34</sup> FERNÁNDEZ MARCOS, L.: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa reglamentaria*, 2ª ed., Madrid (Dykinson), 2001. pág. 108.

La posibilidad de transmitir al empresario y a las personas u órganos con responsabilidad en materia de prevención únicamente las conclusiones que se deriven de las exploraciones, y con el exclusivo objeto de que puedan desarrollar sus funciones en materia preventiva.

Es de especial importancia mencionar, que la vigilancia de la salud de forma periódica “no se concibe en la ley como un deber absoluto, sino como una exigencia relativa que se proyecta en función de los riesgos inherentes al trabajo” (35).

En relación al acoso psicológico, la vigilancia de la salud opera como instrumento que sirve para detectar y valorar las consecuencias y efectos de los riesgos, como lo ponen de manifiesto los cuestionarios que sirven de herramientas para la identificación del mismo. Una de las cuestiones más problemáticas es la de conciliar el cumplimiento del deber empresarial con la salvaguarda de ciertos derechos fundamentales de la persona de trabajador. El empresario garantiza el cumplimiento de su deber, cuando ofrezca a sus trabajadores los reconocimientos médicos adecuados y éstos se lleven a cabo si así lo desea el interesado, porque debido a la necesidad de un consentimiento del destinatario, esta obligación se transforma más en un ofrecimiento que en un hacer efectivo salvo en los casos en que los reconocimientos sean obligatorios. El Art. 22.1 LPRL fija como regla general el sometimiento voluntario de los trabajadores a la vigilancia de la salud a cargo del empresario. Sin embargo, la legislación contempla una serie de excepciones al carácter voluntario del sometimiento a los exámenes médicos, pudiendo obligar al empleado a someterse a reconocimientos o pruebas en contra de su voluntad. Las excepciones a las exigencias de consentimiento son:

- 1 El reconocimiento médico se convierte en un deber para el trabajador cuando su realización “sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores” (art. 22.1. pfo. 2º, inciso 2º LPRL).

---

<sup>35</sup> BLASCO PELLICER, A.: “El deber empresarial de vigilancia de la salud y el derecho a la intimidad del trabajador”, Trabajo y libertades públicas, Madrid 1999

Para valorar si puede someter obligatoriamente el trabajador a un examen de salud en virtud de esta excepción parece que se debe atender a la relación existente entre el examen de salud que se va realizar y las condiciones de trabajo a las que está expuesto el operario; también su carácter imprescindible para poder evaluar la incidencia de esas condiciones sobre la salud de aquél. En este contexto “que sea imprescindible” significa que el reconocimiento se tendrá que llevar a cabo cuando sea inevitable, es decir, cuando no haya otro procedimiento alternativo para evaluar los riesgos que afectan a la salud del trabajador, pues si lo hay, habrá que utilizarlo preferentemente. En materia de lucha contra riesgos psicosociales, en particular el acoso moral, la vigilancia de la salud de los trabajadores debe ser una medida subsidiaria, o sea posterior a la evaluación objetiva (36).

La segunda excepción al consentimiento surge cuando la vigilancia aspira a determinar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores, o para terceras personas relacionadas con la empresa. Parece claro que la necesidad de evitar daños a terceros que guardan relación con la empresa es justificación suficiente para exigir con carácter obligatorio del reconocimiento. La vigilancia de la salud en este caso queda configurada como un derecho-deber del trabajador, evitando que su ejercicio quede completamente en sus manos.

La tercera excepción a la voluntariedad en la vigilancia de la salud es “cuando esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad”; referencia a disposición legal que procede entender en un sentido amplio, comprensivo de normas legales en sentido estricto y normas reglamentarias. Los convenios colectivos, por su parte, no pueden ampliar el elenco, pero pueden colaborar con la norma estatal en la delimitación de las excepciones legales a la exigencia del consentimiento, asumiendo una función de complementariedad respecto de la Ley que comportaría, por ejemplo, la identificación de los supuestos en los cuales la

---

<sup>36</sup> OSALAN-INSTITUTO VASCO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORALES: *El acoso moral en el trabajo. Evaluación, prevención e intervención*, cit., pág. 28.

realización de los reconocimientos médicos sea imprescindible para alcanzar los objetivos legalmente previstos sin necesidad de contar con la aquiescencia del trabajador (37).

En conclusión podemos decir, que los 22.1 LPRL y 37.3.b) RSP determinan que la vigilancia de la salud que es imprescindible para evaluar los riesgos laborales o para verificar la correcta adecuación del trabajador al puesto de trabajo deba realizarse una vez iniciada la relación laboral y ya conocido el puesto de trabajo que va ocupar el trabajador o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos. Así, y según se indicará, la obligatoriedad de la de carácter psicosocial es justificada cuando sea un complemento para la evaluación objetiva de las concretas condiciones de trabajo a que va estar expuesto el trabajador, por lo que estos controles psicosociales obligatorios sólo parecen ser operativos cuando el trabajador ya ha sido contratado y se le ha asignado un puesto de trabajo.

### **3.6.1.7 Protección de trabajadores especialmente sensibles**

La LPRL establece la protección de todos los trabajadores frente a los riesgos laborales, y una protección específica para determinados trabajadores, los denominados especialmente sensibles, que por sus características necesitan de un trato especial y diferenciado. Menores o incapacitados, mujeres que hayan dado o vayan a dar a luz, trabajadores temporales o contratados por empresas de trabajo temporal son los trabajadores que forman el grupo de los llamados especiales por tener un porcentaje más elevado de sufrir accidentes que otros.

Dentro del ámbito comunitario la Directiva 89/391 establece la protección de trabajadores especialmente sensibles. Nuestro ordenamiento jurídico ha transpuesto esta Directiva, de este modo la LPRL en su Art. 25 establece la protección a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos o tareas, garantizando de manera específica la protección a cuantos sean así

---

<sup>37</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Vigilancia de la salud y tutela de la intimidad del trabajador”, A propósito de la Sentencia del TC 196/2004, de 15 de noviembre (RTC 2004, 196)”, *AS*, núm. 19, 2005. pág. 4

considerados por sus características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial. La Ley también establece que este tipo de trabajadores “no serán empleados en puestos en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su discapacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo”.

El empresario tiene la obligación de adaptación del puesto de trabajo al trabajador, esto implica la evaluación de riesgos y su alcance junto con las condiciones y características físicas, psíquicas y biológicas de los trabajadores. Tales aspectos deben ser valorados y verificados a fin de establecer las medidas protectoras específicas de estos trabajadores especialmente sensibles ya que la LPRL parte del criterio del conocimiento individual de cada trabajador para establecer una protección singularizada.

Una vez analizados los riesgos el empresario adoptará las medidas preventivas necesarias para que estos trabajadores realicen el trabajo con seguridad, teniendo en cuenta que para las situaciones de carácter temporal bastará con tomar las medidas temporales correspondientes. Tal deber de protección debe abarcar todas las acciones necesarias, entendiendo en estos casos la adaptación del puesto de trabajo, el cambio de horario, la movilidad funcional del trabajador e incluso la movilidad geográfica. La norma no permite colocar al trabajador en puestos de trabajo cuyas condiciones sean incompatibles con sus características, de forma que puedan poner en riesgo o peligro a ellos mismo, sus compañeros de trabajo u otras personas que puedan tener alguna relación con la empresa (38).

---

<sup>38</sup> SAGARDOY DE SIMÓN, L.: “Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos”, *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid (Civitas), 1997. Pág 136

Esta previsión es aplicable cuando se trata de una situación del trabajador conocida en el momento de la contratación, en cuyo caso la asignación del puesto de trabajo va a depender del resultado de la evaluación previa, como cuando se trate de algo sobrevenido. El problema que se plantea en este último caso es si el empresario está obligado a proceder a un cambio de funciones del trabajador semejante al hasta ahora previsto por la normas reglamentarias sobre enfermedades profesionales o si, por el contrario, puede extinguir el contrato de trabajo por falta de capacidad, con las dificultades legales de reconducir el supuesto a lo previsto en el Art. 52.1 a) ET; la vía judicial apuesta por la primera solución, al entender que “en los supuestos de riesgo de que suceda algún mal al trabajador, deberá ser empleado en puesto compatible”. No se puede olvidar que la prohibición de asignar un puesto de trabajo incompatible no solamente ampara a los empleados especialmente sensibles, pues de forma indirecta vela también por la seguridad del resto de los trabajadores de la empresa. Por ello, el permitir trabajos peligrosos en estas condiciones se tipifica como falta grave en el Art. 12.7 LISOS, siendo muy grave cuando concorra como factor de agravación la creación de “un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores” (Art. 13.4 LISOS) (39).

Como hemos analizado, la obligación del empresario de emplear al trabajador en un puesto compatible cuando se den algunos de los supuestos mencionados anteriormente, consistirá principalmente en alterar las condiciones de trabajo o el puesto expuesto al riesgo tutelando de este modo al trabajador cuyo estado mental pasa por un momento difícil consecuencia de la interacción de los factores psicosociales.

En definitiva, la ley obliga a tener muy presente a los trabajadores especialmente sensibles, desde el punto de vista preventivo, es imprescindible llevar a cabo una gestión de estos trabajadores siguiendo las líneas de actuación que nos establecen las normas.

---

<sup>39</sup> FERNANDEZ MARCOS, L.: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa reglamentaria*, cit., págs. 243 y ss.

### 3.6.2 MEDIDAS DE PROTECCIÓN EN LA EMPRESA.

#### 3.6.2.1 El papel de los representantes de los trabajadores

En relación con el papel que desempeñan los representantes de los trabajadores hay que empezar comentando que la LPRL reconoce la participación indirecta de los trabajadores mediante representantes ordinarios y especializados en materia de prevención. A los primeros les corresponde la defensa de los intereses de los empleados en la que ejercerán competencias como la información, consulta, negociación o vigilancia y control entre otras. Designarán a los delegados de prevención y son los encargados de paralizar la actividad en caso de peligro grave e inminente (40). Los representantes de los trabajadores con funciones específicas son los llamados delegados de prevención; los comités de seguridad y salud, por su parte, actúan como órganos de participación equilibrada donde confluyen plantilla y empresario para tratar temas relacionados con la acción preventiva en la empresa

La Directiva 89/391, de 12 junio, exige reiteradamente la presencia de “representantes de los trabajadores que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y salud de los trabajadores” (41).

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso moral mediante la sensibilización de los trabajadores, informarán a la Dirección de todos aquellos comportamientos susceptibles de propiciarlos. La LPRL obliga a poner en conocimiento de los trabajadores y sus representantes toda la información relativa a la prevención y protección de todos los riesgos que existen en la empresa, estos deberán ser consultados sobre temas tan importantes como la protección de la salud.

---

<sup>40</sup> DÍAZ MOLINER, R.: *Derecho de Prevención de Riesgos Laborales*, vol. II, Madrid (Dijusa), 1998, pág. 196

<sup>41</sup> QUIRÓS HIDALGO, J.G. y ÁLVAREZ CUESTA, H.: *La participación de los trabajadores en el ámbito preventivo*, León (2004) pág. 22.

## ❖ DELEGADO DE PREVENCIÓN

En este punto, es importante realizar una mención expresa a los delegados de prevención. En este sentido el Art.35.1 LPRL lo define como un representante de los trabajadores con “funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales”.

De este modo, les corresponde una serie de funciones que podemos englobar en:

- Colaborar con la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promoverá la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud.
- Será consultado por el empresario en determinadas materias.
- Vigilará que se lleve a cabo el cumplimiento de las normas de PRL.

En este sentido, podemos decir, que el delegado de prevención es un colaborador. Para llevar a cabo todas las acciones comentadas posee una serie de competencias como son:

- Acceso a determinadas informaciones en relación con los riesgos existentes, medidas de protección, documentación que el empresario debe conservar en su poder, datos de prevención, estadísticas etc.
- Vigilancia y control. Lleva consigo la facultad de poder acceder a todos los lugares de trabajo, la comunicación con los trabajadores durante la jornada laboral, el acompañamiento de los técnicos de prevención, de los inspectores de trabajo.

El empresario debe proporcionar a los delegados de prevención la formación necesaria para el ejercicio de sus funciones, y en medida en que los mismos tienen legalmente atribuida la tarea de realizar propuestas en cuanto a la adopción de medidas preventivas y de protección, en este caso cabría exigir que el adiestramiento de tales representantes incluyese enseñanzas sobre las conductas de acoso y su prevención dentro de la empresa (42).

## ❖ COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Otro de los órganos que es imprescindible mencionar cuando hablamos de representantes de los trabajadores es el comité de seguridad y salud. La LPRL lo define como “el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos”. Lo configura así “como órgano de encuentro entre los representantes de los trabajadores y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos laborales” (43).

Es un órgano de naturaleza colegiada en cuyo seno están representadas ambas partes en la misma proporción, destinado a ser consultado sobre las cuestiones que puedan afectar la seguridad y salud de los trabajadores en la empresa, tornándose uno instrumento de apoyo empresario para mejorar la prevención de riesgos en su organización (44).

Es un órgano paritario compuesto por delegados de prevención, y por el empresario y/o sus representantes a partes iguales, sin perjuicio de ser un órgano de carácter abierto, pues en él pueden participar otros sujetos, aunque sin derecho a voto. Así, pueden asistir y participar en el debate los delegados sindicales, los trabajadores con formación o cualificación en la materia y los responsables técnicos de la prevención en la empresa.

---

<sup>42</sup> ROJAS RIVERO, G.P.: *Delimitación, prevención, y tutela del acoso laboral*, Albacete (Bomarzo), 2005 pág. 150.

<sup>43</sup> STS 14 julio 1999 (RJ 1999\6007).

<sup>44</sup> GARCÍA NINET, J.I.: *Manual de Prevención de Riesgos Laborales*, Barcelona (Atelier), 2002, pág. 369.

Las funciones más destacadas del comité son:

➤ Competencias:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos de riesgos laborales, así como proponer a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes.
- Conocer la documentación e informes relativos a las condiciones de trabajo y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores.
- Conocer e informar la memoria y la programación anual de servicios de prevención en la empresa o centro de trabajo.

➤ Facultades:

- Conocer directamente la situación relativa a la Prevención de Riesgos en el centro de trabajo, para lo que realizará las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuantos documentos e informes sean necesarios, incluyendo los que emita el Servicio de Prevención.
- Conocer y analizar los daños producidos en la Salud o en la integridad física de los trabajadores al efecto de:
  - Valorar sus causas.
  - Proponer medidas preventivas.

Su línea de trabajo se fundamenta en las siguientes premisas:

- Información
- Formación
- Consulta
- Participación
- Negociación

Lo positivo de este comité es su capacidad de acción conjunta, las facultades individuales de sus miembros y su capacidad de integrarse como órgano unitario hace que sea posible el intercambio de información, la elaboración de políticas preventivas, planes y propuestas.

### **3.6.2.2 Presentación de quejas y resolución de conflictos.**

Uno de los puntos más importantes cuando hablamos del acoso psicológico en el trabajo es la presentación de quejas y la resolución de conflictos. Una buena organización preventiva debe tener bien estructurados estos dos puntos ya que en ocasiones una buena gestión en este sentido puede evitar males mayores para empresa y trabajadores. Las víctimas de acoso psicológico en el trabajo tienen la alternativa de acudir a la vía judicial para intentar solucionar el conflicto lo más rápido posible, sin embargo, este método suele ser caro y cuantioso soliendo resultar incomodo para todas las partes

Por ello, es fundamental que las empresas instauren procedimientos que permitan al trabajador acosado poner en conocimiento los hechos para llevar a cabo la resolución de conflictos, estos pueden ser articulados a través del comité de seguridad y salud, de los delegados de prevención o de los representantes sindicales para que estos trasladen las quejas a la empresa y a la Inspección de Trabajo pudiendo evitar así conflictos judiciales. Lo que se trata es de poner a disposición del trabajador la posibilidad de utilizar una vía para denunciar conductas de acoso psicológico en el trabajo.

Las personas encargadas de llevar a cabo estos temas deben poseer un conocimiento específico sobre el acoso, de este modo, afrontarán con garantías la gestión de estos conflictos personales.

Los encargados de dar trámite a las denuncias de acoso moral deben tener la facultad de llevar a cabo un procedimiento informal, en que se intente un acercamiento entre la víctima y el acosador. El objetivo principal es intentar buscar una solución de forma consensuada, lo ideal es acabar con el conflicto en la primera fase para minimizar los daños al máximo. Sin embargo, en la mayoría de ocasiones no se suele llegar a una solución negociada, las características en las

que se da el acoso psicológico en el trabajo no favorecen a ello, el acosador suele mentir y actuar ocultando sus intenciones (45).

En este sentido, es conveniente que esté permitido al trabajador instar un procedimiento formal en la cual se lleve a cabo una investigación completa sobre lo sucedido, sin perjuicio, claro está, de intentar llevar a cabo la conciliación entre las partes. En ocasiones, los conflictos son sumamente complejos por ello se hace indispensable la adopción de mecanismos de actuación de este tipo. La confidencialidad respecto de las informaciones recibidas en estos procedimientos es fundamental, la celeridad debe ser la característica principal, cuanto primero se lleve a cabo la resolución del conflicto menos daños se van a producir en la salud de la víctima. Es importante dejar claro que en ningún caso se puede adoptar represalias empresariales frente al acosado que haya hecho uso de este procedimiento y de igual modo con las personas que puedan intervenir en el procedimiento como testigos.

Es de especial importancia mencionar, que uno de los principales riesgos que presentan este tipo de procedimientos es el uso abusivo por parte de los trabajadores, en ocasiones, denuncias falsas en este sentido tienen como consecuencias negativas que afectan a diferentes ámbitos de la empresa.

Una forma de atajar el problema sería fijar por medio de la negociación colectiva un conjunto de faltas y sanciones que sirvan de represión frente a las denuncias infundadas y el uso indebido de estas acciones.

---

<sup>45</sup> OSALAN-INSTITUTO VASCO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORALES: *El acoso moral en el trabajo. Evaluación, prevención e intervención*, cit., págs. 33 y 39.

### **3.6.2.3 La negociación colectiva y su importancia en la prevención del acoso moral en la empresa.**

La negociación colectiva es un tema muy importante dentro del ámbito laboral, por su función de regulación de las condiciones de trabajo en un ámbito concreto; porque el convenio colectivo aparece como el instrumento adecuado para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud a las propias necesidades de su ámbito de aplicación; porque su duración temporal permite una actualización constante de las medidas preventivas en tanto permite adecuar éstas a los cambios producidos en el sistema de producción, a las innovaciones tecnológicas o los riesgos emergentes.

La Constitución Española reconoce en su Art. 37 el derecho a la negociación colectiva, así como la fuerza vinculante de los convenios, resulta un mecanismo adecuado para favorecer la igualdad de oportunidades en el medio laboral, funcionando como factor de racionalización del sistema de relaciones laborales. Por ello el papel de la negociación colectiva es fundamental para el impulso de las políticas antiacoso, particularmente con los procedimientos de solución de conflictos y los códigos de conducta frente al acoso psicológico en el trabajo.

La ley permite a la negociación colectiva la posibilidad de incorporar medidas específicas de prevención de daños que un riesgo psicosocial como el acoso psicológico en el trabajo puede producir, pues, conforme el art. 2.2 LPRL, “puede desarrollar o mejorar los niveles de protección establecidos en esta Ley y en sus Reglamentos, que se consideran derecho necesario mínimo indisponible” (46).

---

<sup>46</sup> PEDROSA ALQUÉZAR, S.I.: “Actualidad de la prevención del acoso moral en el trabajo desde la perspectiva jurídica”: Acoso moral en el trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños, Pamplona (Aranzadi), 2006, pág. 117.

La autonomía colectiva, funcionando siempre desde el respeto a la norma, deberá actuar buscando los medios para hacer frente a las agresiones hostigadoras, interceptando la reiteración de las conductas, rompiendo el aislamiento y el proceso de desestabilización del trabajador que es víctima; evitando, en fin, la degradación del ambiente de trabajo, o actuando sobre el colectivo de trabajadores de autoría pasiva ante un proceso de acoso, por resaltar algunos de los cometidos más evidentes

La intervención deberá ser realizada por la representación sindical o legal de los trabajadores en la empresa, en otras ocasiones a través de la utilización de los medios de autotutela y conflicto o mediante la negociación colectiva, pero en cualquier caso, la mejor opción de tutela será la preventiva. Evitar que se empiecen procesos de acoso o detectarlos en el inicio va a constituir la mejor garantía para preservar el derecho a la dignidad del trabajador, bien jurídico que siempre es dañado y, aunque susceptible de ser compensado, resulta de difícil restitución. Por ello, la actuación desde la autonomía colectiva debería abarcar no sólo los efectos que son ocasionados a la salud, física o psíquica del trabajador, sino también definir las normas éticas y de buena conducta que han de informar las relaciones laborales y servir de freno a la materialización y el avance de acoso moral en la empresa, prohibiendo y sancionando todo tipo de conductas que impliquen violencia, intimidación o chantaje (47).

El objetivo de la negociación colectiva en materia preventiva, es el diseño de mecanismos que traten de evitar el proceso de acoso psicológico en el trabajo, medidas destinadas a disminuir la tensión nerviosa de los trabajadores, evitar la insatisfacción laboral y los riesgos que se derivan de ella pueden ser importantes. La idea principal de la tutela colectiva es sin lugar a dudas alcanzar la máxima eficacia en la búsqueda de un entorno laboral óptimo para evitar que se den las conductas de acoso.

---

<sup>47</sup> MARTÍNEZ BARROSO, M<sup>a</sup>.R.: *Riesgo psicosocial en el sistema de protección social*, Murcia (Laborum), 2007 pág. 176.

Algunas de las iniciativas en materia de prevención de riesgos laborales que pueden ser introducidas en los convenios colectivos son:

- Insertar Códigos de Conducta a través de los cuales las partes implicadas rechacen todo comportamiento de acoso psicológico que pueda existir en el ambiente de trabajo.
- Tipificar como infracción laboral muy grave las conductas de acoso moral por parte de los directivos y trabajadores de la empresa.
- Establecer mecanismos internos de solución para poner fin a este tipo de conflicto dentro de la empresa.

#### **3.6.2.4 Deber empresarial de actuar en caso de conocimiento de situaciones reales. La movilidad del trabajador.**

Como ya hemos comentado, existe un deber de protección del empresario que irá enfocado a preservar la integridad del trabajador dentro del puesto de trabajo. Este deber no implica, en ningún caso, llevar a cabo acciones que supongan un trato injustificado entre los trabajadores. De este modo, el empresario goza de una serie de poderes empresariales entre los que podemos destacar el poder disciplinario, en el que se deberán tener en cuenta determinados comportamientos de un trabajador que pueden venir provocados por las conductas de acoso a las que está siendo sometido.

En el ejercicio del poder disciplinario, la doctrina jurisprudencia viene manifestando que cuando las circunstancias de hostigamiento queden debidamente acreditadas, deberán tener consecuencias en la calificación judicial de la sanción disciplinaria que se haya impuesto al trabajador. El empresario tiene la competencia de actuar contra los comportamientos que deriven en acciones de acoso, por ello, en el momento de tener conocimiento de que se están dando ese tipo de conductas dentro de la organización empresarial que el dirige, el deber de prevención le obliga actuar sancionando aquellos trabajadores que las lleven a cabo.

La obligación de sancionar al trabajador se deriva del deber de protección que tiene el empresario encontrando su fundamento en la buena fe contractual de garantizar la seguridad y salud, que exige adoptar una posición activa para impedir todos los actos de acoso siendo en este sentido el poder disciplinario una de las posibles medidas adoptar.

Por su parte, el trabajador tiene el deber de colaboración con el empresario tal y como indica el ART. 20.2 ET, con relación a la buena fe y diligencia en el cumplimiento de las obligaciones laborales en el que se incluye la obligación de comunicar todos aquellos actos ilícitos cometidos por algún trabajador en el ejercicio de su trabajo. Es de especial importancia mencionar, que en el caso de encubrir este tipo de conductas se estarán quebrantando las obligaciones correspondientes a la plantilla en materia de seguridad y salud, tal y como indica el Art. 29 LPRL.

Uno de los aspectos más importantes a considerar cuando se dan conductas de acoso psicológico, es la posibilidad que el ordenamiento jurídico da al empresario de realizar un cambio en el objeto del contrato de trabajo, es decir, cuando las medidas de prevención adoptadas no hayan dado sus frutos y el acoso se haya materializado, se puede realizar una separación física de los trabajadores implicados, siempre y cuando, sea posible dicha separación. Parece claro que estas situaciones producen una serie de problemas entre los trabajadores que tienen repercusiones negativas en el proceso productivo llevando aparejada la correspondiente disminución del rendimiento y la actividad laboral. Es por tanto, una situación que exige al empresario una reorganización de los factores productivos de forma que el ejercicio de las facultades empresariales para modificar las condiciones de trabajo sería una medida justificada por el objetivo de prevenir y proteger al trabajador de este tipo de agresión (48).

La adopción de estos mecanismos que permite la ley lleva aparejados una serie de problemas que vamos a tratar de solucionar.

---

<sup>48</sup> CAMPS DEL SAZ, P.; MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: “Hostigamiento psicológico en el trabajo: el mobbing” núm. 118, 1996, pág. 12

Uno de los principales aspectos a considerar cuando se llena a cabo estas acciones de movilidad, son los relativos a cuál de los trabajadores afectados debe ser trasladado con el fin de evitar el contacto entre los sujetos implicados.

La doctrina, en este sentido, parece clara, por cuestiones de justicia manifiesta que es el acosador quién debería ser el principal afectado por esta medida, sin embargo, van a darse ocasiones donde lo mas cómodo será ofrecerle la posibilidad a la víctima. En definitiva, es el empresario el que va a tomar la última decisión que deberá ser motivada en relación a los fines preventivos que deban primar.

### **3.6.2.5 La sanción disciplinaria del acoso psicológico: faltas y sanciones en la negociación colectiva.**

La legitimidad del empresario para llevar a cabo la facultad de sancionar a sus trabajadores viene condicionada a que se tipifique en el convenio aplicable. El Estatuto de los Trabajadores, en su Art. 58.1, atribuye al empresario dicha competencia. Esta tipificación a través de la negociación colectiva es esencial para el ejercicio del poder disciplinario, la posibilidad de sancionar exige establecer de antemano la infracción y las correspondientes consecuencias que se derivan de estas. De este modo. Las conductas de acoso psicológico en el trabajo van a ser sancionadas en función de las atribuciones establecidas en el convenio colectivo.

Un tema importante a tener en cuenta es el de establecer la medida disciplinaria mas adecuada y proporcional al caso concreto. La gravedad del acoso psicológico hace que se establezcan sanciones graves o muy con efectos separadores para ambas partes. El problema a este respecto radica en que, salvo el despido disciplinario, aplicable en cualquier ámbito, no siempre son contemplados en convenio colectivo sanciones que permitan este distanciamiento, y el principio de tipicidad rige estrictamente en relación con las sanciones disciplinarias, que serán nulas en caso de no encontrarse tipificadas en el convenio.

En algunos convenios si aparecen previstas sanciones de esta índole, ofreciendo instrumentos de gran de utilidad para responder al hostigamiento psicológico, tal y como ocurre con el traslado forzoso a otra entidad,

departamento o centro de trabajo. La ventaja de este tipo de sanción es que tiene una similar función a la del despido, en el sentido que puede provocar una separación física entre la víctima y el acosador, a diferencia de lo que ocurre cuando se hace una suspensión de empleo y sueldo en que la reincorporación del sancionado previsiblemente hará resurgir el conflicto nuevamente incluso con más rigor. Y también permite reservar la extinción del contrato de trabajo para los supuestos de mayor gravedad en atención al principio de proporcionalidad que debe regir en la aplicación de todo régimen disciplinario (49).

El ET permite un campo bastante amplio al convenio colectivo para tipificar las faltas en tres grandes grupos: leves, graves y muy graves. Normalmente los convenios consideran el acoso como falta muy grave, aun así, suele ser mas prudente acotar el campo al caso concreto teniendo así un margen de objetividad a la hora de disponer la sanción. No podemos olvidarnos de todas aquellas conductas que son menos graves que las de acoso pero que van en la dirección de llegar a este, en este sentido, los malos tratos de palabra, la falta de consideración con los compañeros de trabajo y superiores, el abuso de autoridad o decisiones arbitrarias su previsión en niveles de gravedad inferior facilita la sanción y ejerce una función preventiva del acoso, al servir para advertir al trabajador de que en caso de persistir con su actitud puede incurrir en un ilícito susceptible de una sanción más elevada, incluso el despido.

### **3.6.2.6 El acoso psicológico como causa de despido disciplinario**

Todos sabemos de la importancia de tomar medidas necesarias para evitar las conductas de acoso psicológico en el trabajo. Los convenios colectivos desempeñan un papel fundamental pues son instrumentos que complementan la ley, por ello son sumamente importantes las negociaciones llevadas a cabo para elaborarlos, pues en ellos, comienzan adquirirse los compromisos necesarios para la protección de las víctimas frente al acoso psicológico en el trabajo con infracciones y sanciones.

---

<sup>49</sup> CORREA CARRASCO, M.: “Juridificación del acoso moral en el trabajo: bases metodológicas”, *TL*, núm. 77, 2004, pág. 69.

Cuando los mecanismos de prevención existentes no alcancen los objetivos deseados y los medios protocolarios no consigan su fin, nuestro ordenamiento jurídico tal y como ya hemos indicado faculta al empresario para castigar las conductas acosadoras mediante la extinción unilateral del contrato. El ET en su Art. 54.2c considera las conductas de acoso psicológico como causa justificativa de despido disciplinario. Lo que trata de proteger el Estatuto es la convivencia en el trabajo por lo que las ofensas físicas o verbales deben de ser de suficiente gravedad para que entendamos que la convivencia entre los trabajadores implicados es imposible dentro de la empresa, en cuanto que, no se puedan continuar con normalidad las tareas ordinarias de forma habitual y con el respeto adecuado. El Art. 52 comprende las diferentes modalidades de acoso psicológico pudiendo sancionar independientemente de quién sean los propios implicados, lo que se trata es de mantener la disciplina y convivencia en el seno de la empresa y el mutuo respeto a la dignidad humana entre las personas que conviven como consecuencia de la relación laboral.

Es importante conocer que en ocasiones y debido al difícil encaje que tienen algunas conductas de acoso psicológico, el empresario tiene la posibilidad de recurrir a otra alternativa de despido a la que se le presume un contenido más abierto como es el despido por trasgresión de la buena fe contractual. El deber de buena fe obliga al trabajador a actuar con honestidad, rectitud y lealtad, conforme los a criterios morales y sociales imperantes en cada momento histórico y a las exigencias derivadas de los compromisos asumidos en el contrato de trabajo; el trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones debe actuar con probidad, celo y lealtad, en aras del buen orden laboral, de los intereses del empresario y de la confianza depositada en él (50).

De este modo, el principio de buena fe no permite al trabajador comportamientos dañosos, de este modo se refleja la antijuricidad del acoso psicológico en todos los ámbitos del tejido empresarial. Hay que mencionar que no toda infracción del deber de buena fe constituye causa justa de despido, tienen que concurrir la doble cualidad de gravedad y culpabilidad que habrá de analizar de forma individualizada.

---

<sup>50</sup>STS 15 octubre 1985 (RJ 1985\4723).

En conclusión, las dos causas de despido comentadas anteriormente pueden verse justificadas cuando se llevan a cabo conductas de acoso psicológico en el trabajo, por ello es importante que sea conocido por todos y cada uno de los integrantes de la empresa actuando como condicionante a la hora de llevar a la práctica estas conductas ilícitas.

### **3.6.3 LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR.**

#### **3.6.3.1 Obligación de permanencia en el puesto de trabajo durante la tramitación del acoso psicológico y sus excepciones.**

Una de las preocupaciones más importantes para la víctima de acoso psicológico en el trabajo es la de acabar cuanto antes con el sufrimiento que está pasando. En ocasiones la resolución del contrato por parte del trabajador es una de las opciones a tener en cuenta; este trámite se tiene que solicitar al juzgado de lo social puesto que la extinción necesita sentencia firme donde se estimen las causas que dan lugar a ello. Mientras no se dicte sentencia el trabajador ha de seguir prestando sus servicios a la empresa por lo que la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo es requisito indispensable (51). En este sentido, mientras no se lleve a cabo la resolución judicial de extinción, el empresario esta obligado a mantener la relación laboral y el trabajador a prestar su trabajo de forma que la ausencia de este puede justificar su despido. (Art. 54.2. a ET).

El mantenimiento del trabajador en su puesto de trabajo cuando es este quién ha pedido la resolución de su contrato por ser una víctima de acoso laboral parece algo contradictorio, de este modo, la doctrina jurisprudencial establece que

---

<sup>51</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M<sup>a</sup>.F.: *La voluntad del trabajador en la extinción del contrato de trabajo*, Madrid (La Ley), 1998, pág. 208

“en que el incumplimiento contractual del empresario que motiva y justifica la voluntad resolutoria del trabajador se manifiesta mediante el impago total de salarios o en términos que perjudiquen su dignidad, integridad física o formación profesional o cualesquiera otros que generen una situación insoportable, puede él mismo instar dicha resolución sin necesidad de mantenerse en su puesto de trabajo, pues tal conducta empresarial justifica una suspensión o incluso una interrupción de la relación laboral, por lo cual las faltas de asistencia no pueden ser aducidas para fundamentar un eventual despido posterior”(52).

La interrupción del trabajador fuera de la incapacidad temporal o excedencia, se admite sólo en supuestos excepcionales, sin que ello permita deducir una extinción de la relación contractual por dimisión, abandono, o ausencias injustificadas del trabajador. La jurisprudencia únicamente admite tal posibilidad en casos en que la continuidad en el desarrollo de la actividad laboral es insoportable para el trabajador, dificultando la convivencia laboral, en supuestos de malos tratos verbales y físicos, o en los que concurren circunstancias que impliquen una manifiesta ilegalidad o peligrosidad para el afectado, siendo así un atentado notorio a su dignidad (53).

De este modo en los casos de acoso psicológico en el trabajo resulta de aplicación el abandono del puesto de trabajo o interrupción de la prestación laboral, entendiendo que el comportamiento empresarial denunciado viene a configurarse como un atentado directo y grave contra la dignidad personal del trabajador (art. 10 CE) o contra su derecho fundamental a la integridad moral (art. 15 CE). Es perfectamente admisible que el trabajador demandante pueda cesar en su prestación laboral para no seguir soportando la situación de indignidad a la que la empresa le somete, sin que ello suponga extinción del contrato por dimisión siempre y cuando el trabajador actúe con total buena fe y notifique de forma expresa esta circunstancia a la empleadora (54).

---

<sup>52</sup> SSTS 10 noviembre 1986 (RJ 1986\6516), 18 julio 1990 (RJ 1990\6425

<sup>53</sup> STC 225\2002.

<sup>54</sup> SSTSJ Cataluña 20 junio 2005 (AS 2005\1606)

El mantenimiento del trabajador en su puesto de trabajo cuando es este quién ha pedido la resolución de su contrato por ser una víctima de acoso laboral parece algo contradictorio, de este modo, la doctrina jurisprudencial establece que

Una vez establecido este mecanismo de acción para la víctima de acoso laboral, es de especial importancia comentar, que ésta, se expone a unos riesgos que debe valorar antes de llevar a cabo ninguna actuación. Es preciso tener en cuenta que va haber una resolución judicial estableciendo si existe causa que justifique la resolución del contrato; de esta forma si el Tribunal desestima la causa, el trabajador podría haber incurrido en abandono o haber sido objeto de despido disciplinario fundado en las faltas de asistencia. El afectado corre el riesgo en que, analizada judicialmente la situación, se llegue a la conclusión que no concurre una situación de acoso psicológico o que esta si se da no tiene la gravedad necesaria para justificar la exoneración de continuar trabajando.

### **3.6.3.2 Suspensión del contrato como medida cautelar**

Una de las mejores soluciones para el trabajador que está sufriendo el acoso es la obtención de la tutela por parte de los tribunales, de este modo, el órgano judicial se ocupará de adoptar la medida cautelar de suspensión del contrato exonerando de forma provisional el deber de trabajar. Así se evitan las consecuencias negativas que se derivarían de la decisión de abandonar el puesto de trabajo durante la tramitación del proceso.

La Ley de Enjuiciamiento Civil establece en su Art. 727 a las medidas cautelares como auténticos mecanismos procesales que hacen posibles la efectividad de la tutela judicial. El Art. 728 afirma que solo podrán acordarse medidas cautelares cuando realmente la persona está amenazada. En estos casos de acoso psicológico en el trabajo, es el trabajador quién deberá aportar los indicios suficientes de la lesión de su derecho a la integridad moral así como la insostenibilidad de la situación desde la perspectiva del bienestar psicológico de la víctima pues es evidente que la reparación posterior puede resultar muy difícil dada la compleja evaluación económica de los bienes y derechos en juego (55).

Hay que tener muy presente que la sentencia que declara la extinción del contrato de trabajo es una sentencia de carácter constitutivo, es decir, si la petición del trabajador resulta desestimada deberá seguir prestando sus servicios a la empresa correspondiente, sin perjuicio del recurso que pueda interponer contra la sentencia que denegó la extinción, sin embargo, cuando el trabajador tiene la sentencia que declara la extinción y el empresario recurre la jurisprudencia entiende que, ante el silencio legal, extintiva no admite una posible ejecución provisional y, por tanto, el trabajador deberá seguir trabajando, salvo que concurra alguna de las circunstancias excepcionales que le exoneran de tal exigencia (56).

La sentencia que declara la resolución contractual tiene el carácter constitutivo, pero no impide que se pueda suspender la relación de trabajo utilizando las medidas cautelares, pues, además de estar destinadas a asegurar la eficacia de una ejecución posterior, lo que pretenden es garantizar la tutela judicial, evitando que en la espera de la decisión definitiva se produzcan perjuicios irreparables.

En relación con la sentencia que declara la resolución del contrato, principalmente cuando han sido vulnerados los derechos fundamentales del trabajador, pues se trata de una garantía que cabe integrar en todo litigio que verse sobre esta materia y que no se pueda deducir a través del proceso de tutela por mandato del art. 182 LPL.

En este sentido, la SJS, 33, Barcelona, 16 diciembre 2002, señala que “la necesaria tutela judicial que merecen las situaciones como la contemplada en esta sentencia, en la que se aprecia la lesión del derecho fundamental a la integridad moral, justifica la posible ejecución provisional. Hay que advertir el grave problema que plantea la solución jurisprudencial clásica en el sentido de que salvo en casos excepcionales, lo que el trabajador debe hacer es solicitar la rescisión del contrato laboral, sin abandonar el puesto de trabajo.

---

<sup>55</sup> SERRANO OLIVARES, R.: *El Acoso Moral en el trabajo*, cit., pág. 191.

<sup>56</sup> SSTSJ Cataluña 20 junio 2005 (AS 2005\1606)

En situaciones en que se ha producido o se produce todavía una lesión de los derechos fundamentales de la persona (como son las de acoso moral o sexual) puede tener unas consecuencias nefastas... hasta el punto que la tutela judicial otorgada, en la medida que obliga la pervivencia de la relación laboral para su efectividad, puede agravar en lugar de reparar la lesión denunciada. La demora de muchos Tribunales Superiores en la resolución de los recursos y la propia posibilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina, empeoran el problema, dado que la firmeza de la sentencia puede tardar, perfectamente, de uno a dos años. Por lo tanto, dada la manifiesta contradicción entre la solución clásica y la necesaria tutela judicial reparadora de la vulneración del derecho fundamental se ha de cuestionar aquella solución procesal y encontrar otra que evite (ni que sea provisionalmente) prolongar o agravar las consecuencias de aquella lesión. Esta necesaria alternativa residiría en el art. 301 LPL que prevé que las sentencias recaídas en procesos de tutela de derechos fundamentales... resulta indiscutible que el proceso y la sentencia que resulta afectan la tutela de derechos fundamentales. Por las razones expuestas hay que informar a las partes expresamente del derecho del actor a instar la ejecución provisional de la sentencia en caso de recurso y pedir la suspensión de la relación laboral (y las recíprocas obligaciones de prestación de servicios, retribución y cotización) en tanto que la sentencia no gane firmeza. En tanto de ser revocada la sentencia y, por tanto desestimada la acción rescisoria, la empresa vendría obligada a reincorporar de forma inmediata al trabajador”.

### **3.6.3.3 El plazo prescriptivo de la acción del Art. 50 ET**

En el caso de ejercicio de la acción prevista en el art. 50 ET, la ley guarda un silencio total sobre un aspecto fundamental para el ejercicio de la pretensión del trabajador; a saber, el plazo en que ésta tiene que ser ejercitada. En este sentido, se abren tres posibles opciones: la primera, asimilar la acción descrita a la de despido y aplicar el plazo veinte días previsto en el art. 59.3 ET; la segunda, considerar operativa la regla general prevista en el art. 59.1 ET, siendo el plazo de un año, y la tercera, aplicar analógicamente el plazo establecido en los arts. 40 y

41 ET para que el trabajador pueda extinguir su contrato con ocasión de las modificaciones sustanciales introducidas en el mismo.

La doctrina científica y la jurisprudencia vienen manteniendo la aplicación del plazo de prescripción de un año conforme el art. 59.1 ET, al tratarse de una acción derivada del contrato de trabajo que no tiene reconocido un plazo específico para su ejercicio (57), por lo que no puede extenderse el previsto para la acción del despido (art. 59.3 ET) o frente a modificaciones sustanciales o movilidad geográfica (art. 59.4 ET) (58). Los Tribunales también reconocen que el hecho de que el trabajador se encuentre en situación de suspensión del contrato por incapacidad temporal o por excedencia voluntaria no impide el ejercicio de la acción de resolución del contrato de trabajo (59); de hecho, es la situación normal en la mayoría de las acciones judiciales de acoso moral.

---

<sup>57</sup> SEMPERE NAVARRO, A.V. y SAN MARTÍN MAZZUCONI, C.: El artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, cit., pág. 112.

<sup>58</sup> SSTs 22 diciembre 1988 (RJ 1988\9897)

<sup>59</sup> STSJ Cataluña 10 febrero 2003 (AS 2003\2353)

### **3.7 PROTECCIÓN EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL.**

Uno de los temas más interesantes es el estudio del acoso psicológico como causante de accidente en el trabajo. Es de especial importancia mencionar que los términos y definiciones de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad común que nos da la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no sirven o no tienen efectos en la legislación de Seguridad Social tal y como se encarga de decirnos la disposición adicional primera de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En la legislación de Seguridad Social, sólo se admite la calificación de enfermedad profesional dentro de una clasificación cerrada en la que no sólo se describe la enfermedad sino también el agente causante.

El artículo 115.2.e) LGSS admite que se consideren accidentes de trabajo “las enfermedades que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo”.

La redacción de este artículo ha hecho conflictivo hasta el momento el reconocimiento de enfermedades como accidentes de trabajo y de momento son muy contadas las sentencias de Tribunales Superiores de Justicia que admiten los trastornos psíquicos debidos a stress, burn-out y acoso psicológico en el trabajo como accidentes de trabajo.

La Jurisprudencia de los tribunales juega en torno a varios principios que ahora nos interesan: El primero es el concepto de “lesión corporal” que está en la definición legal de accidente de trabajo y que por la jurisprudencia se interpreta de un modo amplio. Así, por ejemplo, el TSJ del País Vasco en una Sentencia de 7.10.97 de la que a continuación trataremos subraya que el término “lesión” se ha de interpretar en un sentido amplio, no sólo como irrupción súbita y violenta sino a todo trastorno fisiológico y funcional que unido a un suceso desencadenante origina la lesión corporal. Rememora el Tribunal todas las sentencias que con anterioridad han participado de este criterio amplio de la “lesión corporal”, desde

la sentencia del Tribunal Supremo de 17 de junio de 1903, la sentencia del Tribunal Supremo de 10 de noviembre de 1981 referida a una situación de “ansiedad y preocupación”, de 27 de febrero de 1992, 2 de junio de 1994 o 8 de abril de 1987. El segundo es el de la relación directa de causalidad que exige para las enfermedades derivadas del trabajo y que no tienen la calificación de profesionales el artículo 115.2.e).

En los casos hasta ahora vistos por los tribunales respecto a estas enfermedades ha sido por completo determinante el dictamen técnico de médicos especialistas que en la mayor parte de los casos no han podido ser contradichos por la parte demandada (Mutuas o INSS) probablemente por la insuficiencia de estos Entes de técnicos periciales para emitir dictámenes sobre dolencias psíquicas. Y el tercer principio es el de la presunción de laboralidad de todos los accidentes sufridos durante la jornada laboral del Art. 115.3 LGSS. Así a este respecto es significativa, entre muchas otras, la sentencia del Tribunal Supremo de 23.7.99 sobre una angina de pecho sufrida por un trabajador cuando realizaba su tarea habitual. Este sentencia simplemente recoge la jurisprudencia del mismo Tribunal sobre la interpretación del artículo 115 LGSS al dar la presunción legal de accidente laboral a toda lesión ocurrida con ocasión y como consecuencia de la actividad laboral. Por lo que los infartos, anginas de pecho, etc, que se manifiesten durante la jornada laboral sólo pueden ser excluidas de la calificación de accidente en el caso de que se demuestra inequívocamente lo contrario (60).

Por último, merece la pena hacer una breve mención de las sentencias que conocemos hasta el momento que reconocen las enfermedades psíquicas como accidentes de trabajo:

1) La primera es una sentencia del TSJ de Murcia de 31 de julio de 1997 sobre un trabajador empleado de banca que había sufrido tres atracos en su entidad y padece un cuadro depresivo de ansiedad que no le permite reincorporarse al trabajo. El Tribunal entendió que se trataba de un accidente laboral (61).

---

<sup>60</sup> STS de 10 de noviembre de 1997

<sup>61</sup> TSJ de Murcia de 31 de julio de 1997

2) La segunda sentencia que conocemos que se pronuncie claramente sobre el “stress profesional” como causa de un accidente laboral es la del TSJ del País Vasco de 7.10.97. Se trata de un trabajador especialista metalúrgico que cuando se encontraba en la sección de embalaje de lavadoras sufrió una crisis nerviosa, perdiendo el conocimiento, con gran sudoración y brusca subida de tensión arterial cuya presión alcanzó el valor 20. En el centro hospitalario se hace constar la existencia de dolor precordial y se le diagnostica “stress profesional sin cardiopatía orgánica”(62).

La primera sentencia de instancia rechazó que se tratase de accidente de trabajo porque el trabajador no había acreditado que “hubiera sufrido lesión”. Sin embargo, concluye el TSJ que ha existido un menoscabo fisiológico que incidió en el desarrollo funcional del trabajador originando su incapacidad laboral debida a “stress profesional” y que por tanto estamos ante un suceso que merece la calificación de accidente de trabajo.

3) La tercera es una conocida sentencia de la Sala de lo Social del TSJ del País vasco de 2.11.99 relativa a un profesor de un centro especial de trabajadores minusválidos que le habían ocasionado una situación de agotamiento psíquico o burn-out. El Tribunal constata la clara relación de causalidad, directa y exclusiva, con el medio laboral dela enfermedad por lo que estima que ha de ser calificada como accidente laboral (63).

4) Y por último están las sentencias de los Juzgados de lo Social de Pamplona nº1 y nº3 de 19 de febrero y 20 de marzo de 2001 respectivamente, posteriormente ratificadas por la Sala de lo Social del TSJ de Navarra referidas, por primera vez en la jurisprudencia de nuestros tribunales, al acoso psicológico o “mobbing”.

---

<sup>62</sup> TSJ del País Vasco de 7.10.97.

<sup>63</sup> TSJ del País vasco de 2.11.99

### **3.7.1 CONSIDERACIÓN DEL ACOSO COMO CONTINGENCIA PROFESIONAL.**

En primer lugar tenemos que empezar comentando que la seguridad social apoyada en el riesgo profesional, aborda dentro de su acción protectora un tipo específico de contingencias, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, merecedoras de un tratamiento específico y privilegiado. El acoso psicológico produce unas dolencias psicosomáticas que son de suma importancia, la Seguridad Social no deja sin protección a esta circunstancia en el sentido de que pueden dejar al trabajador sin su capacidad de trabajo.

La calificación del acoso moral en el trabajo como contingencia profesional tiene su importancia en algunos aspectos de la Seguridad Social que la distinguen de la meramente común:

- La atenuación de los requisitos para acceder a las prestaciones.
- la mejora de las bases de cotización al incluir el valor de las horas extraordinarias en el cálculo de la base reguladora.
- La existencia de prestaciones especiales, como indemnizaciones a tanto alzado por fallecimiento.
- La operatividad de reglas específicas de financiación y aseguramiento.
- El abono de la prestación a cargo de la entidad aseguradora desde el primer día.
- Acceso a mejores y más completas prestaciones.

Es de especial importancia mencionar que cuando aparecen los síntomas de acoso, normalmente el trabajador no acude a la Mutua sino que solicita los Servicios de la Seguridad social, sin embargo, pese a que inicialmente se considere enfermedad común con el seguimiento clínico y el descubrimiento de un origen laboral se produce un cambio en la calificación de la incapacidad (64).

---

<sup>64</sup> STSJ Canarias 3 febrero 2006 (AS 2006\731)

### **3.7.2 EL RECARGO DE PRESTACIONES POR FALTA DE MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

Cuando el empresario incumple sus obligaciones en materia de seguridad y salud laboral surgen una serie de responsabilidades que ya hemos comentado anteriormente. A todas ellas podemos añadir el recargo de prestaciones de la Seguridad Social que se encuentra regulado en el Art. 123 LGSS y 42.1 LPRL.

La consideración de los daños derivados del acoso moral como contingencia profesional permite pensar en la posible aplicación de este recargo, en tanto el Art. 123 LGSS establece al aumento, entre un 30% y un 50% según la gravedad de la falta, de todas las prestaciones económicas que tengan causa en una accidente de trabajo o enfermedad profesional “cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de su edad, sexo y demás condiciones del trabajador”.

La finalidad de esta medida es la de conseguir que los empresarios cumplan las normas de seguridad y salud mediante la amenaza de que si así no sucede y un trabajador suyo se accidenta por tal causa sufrirán un serio perjuicio patrimonial”<sup>898</sup>. La declaración del recargo corresponde al INSS, sin perjuicio de reconocer la gran importancia que cobra la Inspección de Trabajo, pues de conformidad con la Ley 42/1997 y el RD 928/1998, el inspector, tras la actuación comprobatoria seguida, puede instar a la entidad gestora tal declaración, teniendo en cuenta que si la propuesta no viene acompañada de acta de infracción debe justificar tal circunstancia.

## 3.8 TUTELA JURISDICCIONAL

### 3.8.1 ACCIONES JUDICIALES FRENTE AL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

Como ya hemos comentado una de las posibilidades que tiene la víctima de acoso psicológico en el trabajo es la acción judicial, bajo mi punto de vista es importante que todos los trabajadores conozcan este tipo de acciones, pues son uno de los medios de tutela con mas efectividad ante este tipo de prácticas pese al recelo que suponen.

Las acciones judiciales que podemos ejercitar son:

- Ante la jurisdicción penal
- Ante la jurisdicción social
- Ante la jurisdicción civil
- Ante la jurisdicción contencioso-administrativa
  
- **Ante la jurisdicción penal**

Las acciones del afectado o afectados ante la jurisdicción penal podrían ir dirigidas directamente frente al agresor, sea el propio empresario, su representante u otro trabajador, bien por coacciones, amenazas o cualquier otra variedad de conducta delictiva en que podría haber incurrido. Pero la cuestión que más nos preocupa es la posibilidad de encuadrar la conducta del empresario dentro del tipo penal descrito en el artículo 316 del Código Penal.

Este precepto tipifica como conducta delictiva el no “facilitar los medios necesarios para que sus trabajadores para que sus trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física”.

La jurisprudencia sobre este precepto es muy escasa y dado que los principios del derecho penal favorecen la interpretación restrictiva y la intervención mínima nos podemos encontrar con serios obstáculos para la aplicación de este artículo en los casos en que el empresario decida no adoptar las medidas preventivas necesarias para evitar o reducir al menos el peligro de acoso psicológico a uno de sus trabajadores.

Efectivamente la redacción de este artículo se brinda a interpretaciones restrictivas y clásicas de la seguridad y salud en el trabajo ya que en su tenor literal se utiliza incluso una terminología ya superada y anticuada como las de “no facilitar los medios” o desarrollar “la actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas”.

Es de especial importancia mencionar el efecto que un procedimiento penal puede tener sobre el administrativo sancionador. El artículo 3 LISOS dice que no podrá sancionarse la misma conducta penal y administrativamente cuando se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento. Y que cuando las infracciones pudieran ser constitutivas de ilícito penal la Administración deberá paralizar su procedimiento sancionador y pasar el tanto de culpa al Ministerio Fiscal o el órgano judicial competente, paralización que no puede afectar a las medidas de paralización, requerimiento o expedientes sin conexión directa con los que sean objeto de las actuaciones del orden jurisdiccional penal.

➤ **Ante la jurisdicción social**

La responsabilidad contractual frente al empleador que ha ejercido un acoso psicológico o ha adoptado una postura pasiva frente al mismo podría dar lugar a una acción de extinción de la relación laboral por el afectado o afectados (Art. 50.1.a) ET) y/o de resarcimiento por los daños y perjuicios ocasionados conforme a lo establecido subsidiariamente en el Código Civil.

➤ **Ante la jurisdicción civil**

Ante la jurisdicción civil se podrían entablar acciones de responsabilidad extracontractual frente al agresor o el empresario de éste si es que perteneciera a empresa distinta a las del agredido (Art. 1902 y 1903 Código Civil).

➤ **Ante la jurisdicción contencioso administrativa**

Por último, analizamos uno de los puntos mas importantes, las posibilidades de acción del o los perjudicados por una conducta de acoso psicológico ante la jurisdicción contencioso administrativa dado que una buena parte de estos problemas se plantean en el ámbito de las administraciones públicas, bien ya sea dentro de las relaciones de derecho administrativo entre la Administración y sus funcionarios o bien por la intervención de una autoridad o funcionario público como sujeto agresor de trabajadores que no tienen tal condición.

En el primer caso, el sujeto agredido sería un funcionario público que es hostigado moralmente por sus superiores jerárquicos u otros compañeros de trabajo. A este respecto, es preciso recordar que la Ley 3/1989 de 3 de marzo reformó el artículo 63 del Texto Articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964 para establecer el derecho de los funcionarios “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual” y que en cualquier caso a los funcionarios públicos les es de plena aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, salvo las excepciones contenidas en la misma.

El funcionario tendría derecho a obtener de sus superiores jerárquicos una conducta activa tendente a evitar el daño, prevenirlo y repararlo en la medida de lo posible. Ha de reclamar formalmente dicha conducta ante su respectivo órgano superior jerárquico y en el caso de no obtenerla positivamente en el plazo de tres meses podría interponer una demanda ante la jurisdicción contencioso administrativa por la inactividad material de la administración de la que depende

conforme a lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley 29/1998 de 13 de julio reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, solicitando de ella la ejecución material de dicha conducta y en su caso la indemnización de daños y perjuicios que corresponda, de conformidad con lo dispuesto, a falta de una normativa específica, en las disposiciones generales sobre “obligaciones” previstas en los artículos 1.088 y siguientes del Código Civil y conforme a lo previsto en el artículo 4.3 de su Título Preliminar.

Esta petición de indemnización de daños y perjuicios podría adquirir especial relevancia cuando tratamos de funcionarios públicos que no están incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social sino en los regímenes especiales de funcionarios civiles del Estado, Fuerzas Armadas y funcionarios del Poder Judicial, los cuáles carecen de prestaciones específicas que se deriven de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y ni tan siquiera existe para estos supuestos la obligación de informar sobre ellos a la Autoridad Pública, en lo que supondría otra clara contravención de la Directiva Marco 89/391, en esta ocasión de lo dispuesto en su artículo 9.1.d).

La segunda posibilidad de acción ante esta jurisdicción es la relativa a la exigencia de responsabilidad patrimonial a la Administración por las acciones de sus autoridades y funcionarios respecto a particulares ajenos a ella cuando aquellos fueran los causantes del acoso moral sobre los demandantes. Estas reclamaciones también han de solventarse en primera instancia ante la propia Administración, conforme a lo previsto en el procedimiento especial regulado por el Real Decreto 429/1993 de 26 de marzo, y en caso de desacuerdo con la resolución expresa o presunta de esa Administración se habría de recurrir ante la jurisdicción contencioso administrativa conforme a lo previsto en el artículo 2.e) de la mencionada Ley 29/1998.

## **3.9 RESPONSABILIDAD FRENTE AL ACOSO PSICOLÓGICO**

### **3.9.1 RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA**

En ocasiones es necesaria la intervención de la administración haciendo que se ponga en funcionamiento el aparato represivo de la administración laboral orientado a dos funciones fundamentales de la acción pública como son la función sancionadora y la preventiva. Teniendo en cuenta que en los comportamientos de acoso moral en el trabajo se ven implicados bienes jurídicos importantes queda justificado el intervencionismo de los poderes públicos en orden a reprimir de estas conductas y evitar que se vuelvan a producir en las empresas.

En este sentido la LISOS permite imponer sanciones administrativas al empresario en supuestos de acoso psicológico en el trabajo, entendiendo que determinadas conductas se reflejan en actos contrarios a la intimidad y dignidad del trabajador. Por otro lado los conflictos surgidos entre los propios trabajadores pueden incurrir en responsabilidad por incumplimiento de la normativa de prevención en el sentido de que estos están obligados a velar por la seguridad y salud en el trabajo omite toda actuación, lo que en este caso podrá traer aparejado, además, el recargo de prestaciones de Seguridad Social tal y como nos indica el Art. 123 LGSS.

La falta de una regulación específica sobre esta materia no significa que el trabajador quede desamparado, los comportamientos de acoso psicológico en el trabajo encuentran protección dentro de nuestro ordenamiento jurídico. Cuando el acto ilícito es cometido por el empresario podemos acudir al Art. 8.11 de la LISOS que atribuye la conducta de forma directa al empleador con independencia de su condición física o jurídica asumiendo la empresa toda la responsabilidad por los actos de sus representantes (65).

---

<sup>65</sup>STSJ Cataluña 26 marzo 2007 (JUR 2007\29064).

Los Tribunales vienen exigiendo los requisitos de plan, intencionalidad y reiteración a la hora de tratar las conductas de acoso psicológico en el trabajo. El objetivo de exigir estos requisitos pretende dejar constancia de que no todo comportamiento hostil puede merecer la consideración de acoso, sino que éste, por su propia esencia y naturaleza, requiere la concurrencia de las notas apuntadas para merecer tal calificación jurídica.

El derecho a reaccionar contra el acosador se torna obligación si la cuestión es puesta en relación con el deber de tutelar la seguridad y salud de los trabajadores, pues en el caso de no reaccionar el empresario ante una situación de este tipo podría sufrir una sanción por incumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. La Dirección General de la Inspección de Trabajo dictó un Criterio Técnico reconociendo que las situaciones de acoso moral pueden constituir un incumplimiento e infracción de las normas de prevención de riesgos laborales, superando así al CT 34/2003, que señalaba que el acoso psicológico sólo debía ser considerado como infracción en materia de relaciones laborales en sentido estricto, es decir, como una lesión del derecho básico recogida en el ET a la dignidad personal y profesional, pero no como una vulneración de la normativa de seguridad y salud en el trabajo. Así pues, el empresario tiene la obligación de detectar, evaluar y evitar todo tipo de riesgos laborales (art. 4 y 14 LPRL); también aquellos riesgos derivados de una situación potencial o real de acoso moral entre compañeros (66).

Para el empresario constituirán incumplimientos graves sancionables los siguientes:

- Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención y no llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo.

---

<sup>66</sup> STSJ Castilla-La Mancha 15 diciembre 2005 (AS 209\2006).

- No informar a la autoridad de los accidentes producidos o no investigarlos.
- Adscribir a trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o con las de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

El Art. 12.6 LISOS establece la sanción cuando el empresario no evalúa los factores psicosociales como un riesgo laboral constituyendo un incumplimiento en materia preventiva omitiendo tales circunstancias a la hora de efectuar la planificación preventiva en la empresa y colocando en grave peligro la salud de los trabajadores en razón de importantes consecuencias que pueden derivar para ellos .

El Art. 13.10 LISOS permite sancionar la conducta pasiva del empresario frente al acoso psicológico que tipifica como infracción muy grave “no adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores”. En este sentido, se argumenta que, tratándose de un tipo plagado de conceptos jurídicos indeterminados, permite la sanción de los supuestos en que dada la intensidad y duración del acoso concurren los requisitos de probabilidad, inmediatez y gravedad exigida por la norma (67).

Otro de los puntos importantísimos cuando hablamos de responsabilidad administrativa es la relativa a las actuaciones de la inspección de trabajo. La intervención de la Inspección puede ser importante para el seguimiento y control de elementos objetivos conectados con la obligación empresarial de tutela respecto a los riesgos psicosociales; en relación al acoso moral también es

---

<sup>67</sup> AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico laboral frente al acoso moral en el trabajo*, Murcia (Laborum), 2004, págs. 134 y 135

importante la función inspectora de mediación, conciliación y arbitraje, que tiene sentido en las primeras fases de conflicto, aunque suele ser más apropiado seguir los mecanismos internos de la empresa para la prevención y solución de conflictos (68).

La Inspección de Trabajo tiene atribuida en exclusiva la facultad de proponer la instrucción de un procedimiento sancionador mediante el levantamiento de un acta de infracción. Ante una presunta situación de acoso moral, el inspector actuante, en el uso de sus facultades, llevará a cabo una investigación para verificar la existencia del comportamiento ilícito denunciado. Cuando la Inspección de Trabajo concluye la fase de investigación, se inicia la segunda fase en que se valoran los resultados extraídos pudiendo proceder de formas distintas:

- Archivar las actuaciones cuando no se observen incumplimientos de la norma de orden social;
- Formular advertencias, recomendaciones, y requerimientos,
- Levantar un acta de infracción que implica en el inicio del procedimiento sancionador.

### **3.9.2 RESPONSABILIDAD PENAL**

Cuando hablamos de responsabilidad penal es importante empezar comentando que hasta la reforma elaborada por la LO 5/2010 no existía en el ámbito de los delitos contra la integridad moral el acoso en el trabajo. Esta reforma pretendía entre otras cosas tipificar una serie de conductas que merecen ser castigadas incluso penalmente, la ausencia de esta regulación en años anteriores no impedía que la doctrina defendiera la sanción penal de estas agresiones.

---

<sup>68</sup> NAVARRO NIETO, F.: La tutela jurídica frente al Acoso Moral Laboral, Navarra (Aranzadi), 2007 pág. 107.

Con la reforma el nuevo delito de “mobbing” se establece en el Art. 173.1 CP: “con la misma pena serán castigados los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”. De este modo la pena que se contempla en la nueva regulación puede ir de 6 meses a 2 años de prisión.

Es de especial importancia comentar que pese a la nueva regulación realizada sigue existiendo numerosos problemas para abordar el concepto de acoso psicológico en el trabajo. La regulación es objeto de numerosas críticas por parte de expertos en el tema y me parece interesante destacar algunas de ellas para tener una visión más amplia. En primer lugar hay que especificar que los elementos que componen el concepto son muy abiertos, esto da lugar a una difícil aplicación en lo que a la práctica se refiere, el concepto sanciona comportamientos cometidos en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial pero deja fuera a otras relaciones profesionales como el trabajo por cuenta propia.

En segundo lugar, el acoso exige que se cometa en situación de superioridad, es decir, que la persona que lo cometa este jerárquicamente que la persona que lo sufre, por ello, queda fuera todas aquellas situaciones de acoso que cometan los subordinados o incluso compañeros de trabajo. En este sentido solo se castigaría el acoso llevado a cabo por jefes y trabajadores en situación de superioridad dejando fuera del delito situaciones como las antes mencionadas. En tercer lugar el tipo penal exige la realización de “actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”, el trato degradante es elemento constitutivo de toda conducta de acoso psicológico en el trabajo y el precepto parece dejar fuera esta degradación.

En relación con las normas de prevención de riesgos laborales el Art. 316 de CP establece que “los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a

tres años y multa de seis a doce meses”. Este precepto constituye un delito del que sólo pueden ser sujetos activos los que se encuentran legalmente obligados a facilitar, como no puede ser de otra manera, los medios de protección y prevención adecuados, por tanto, es el empresario al que le corresponde este deber, el Art 14 LPRL determina que el deber de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales corresponde al empleador.

El tipo penal descrito permite sancionar penalmente la omisión del empresario respecto a la adopción de un sistema preventivo así como de las conductas de hostigamiento laboral desarrolladas en el seno de la empresa. En este sentido, se exige una infracción de las normas preventivas entendiéndose por ello toda conducta que suponga ir en contra de ellas; se exige también que el empresario no facilite los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas. El peligro grave para la vida del trabajador también es un elemento exigido por la conducta, también es fundamental la relación de causalidad entre la infracción u omisión preventiva cometida y la creación de la situación de riesgo, ya que ambas son necesarias para que se produzca un delito; por este motivo, si sólo se produce un mero incumplimiento de las medidas preventivas sin que aparezca ese nexo causal, la actuación del empresario responsable únicamente puede ser sancionada administrativamente (69).

Podemos destacar lo establecido por la STS 29 julio 2002 (RJ 2002\8826), en referencia al art. 316 CP: “se trata de un tipo penal de estructura omisiva o más propiamente de infracción de un deber que protege la seguridad en el trabajo entendido como la ausencia de riesgos para la vida y la salud del trabajador dimanante de las condiciones materiales de la prestación del trabajo, bien jurídico autónomo y por tanto independiente de la efectiva lesión que en todo caso merecería calificación independiente, en el que el sujeto activo, los legalmente obligados, ocupan una posición semejante a la de garante, y al respecto debemos recordar que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su art. 14.2 impone

---

<sup>69</sup> NAVARRO NIETO, F.: La tutela jurídica frente al Acoso Moral Laboral, cit., pág. 119.

al empresario un deber de protección frente a los trabajadores para garantizar su seguridad y la salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo en términos inequívocos: el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio, realizando la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias” (70)

No podemos olvidarnos de mencionar el art. 179 del CP que sanciona con pena de prisión de seis meses a dos años a quién infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, este artículo se configura como un delito contra la integridad moral

El delito del art. 173 CP se configura como delito contra la integridad moral, resultando de la acción un el perjuicio grave de la víctima. Estas exigencias permiten al acoso psicológico aparecer en acción, donde el bien jurídico protegido es aquella integridad moral del trabajador y, con frecuencia cuando el ataque hostigador es especialmente intenso, las lesiones ocasionadas se manifiestan en forma de alteraciones psicológicas o provocan un daño moral de otra índole, teniendo en cuenta que, en cualquier caso, habrá de probar que se ha producido un deterioro grave de la víctima (71).

En este sentido, se ha venido considerando que el acoso solamente podría quedar incluido en el tipo delictivo descrito en el art. 173 CP en los supuestos más extremos; cuando la conducta no alcanzara la gravedad suficiente se reconducía al supuesto de falta del art. 620.2 CP, que castiga con pena de multa de diez a veinte días a quien cause a otro una vejación de carácter leve.

La jurisprudencia puntualiza que el delito de atentado a la integridad moral debe ser grave, debiendo la acción típica ser interpretada en relación con todas las circunstancias concurrentes en el hecho, pues cuando el atentado no revisa gravedad se tratará de la falta prevista en el art. 620.2 CP); la diferencia entre el delito y la falta prevista radica, precisamente, en la gravedad o levedad de

---

<sup>70</sup> STS 29 julio 2002 (RJ 2002\8826),

<sup>71</sup> RIVAS VALLEJO, P.: Violencia psicológica en el trabajo: su tratamiento en la jurisprudencia, Navarra (Thomson-Civitas), 2005, pág. 63.

la conducta típica y en las características del resultado, siendo la diferencia meramente cualitativa, pues el ilícito del art. 620.2 CP es menos intenso, pero requiere para su perfeccionamiento los mismos elementos que definen el tipo delictivo de referencia (72).

El nuevo delito de *mobbing* se incorpora al párrafo segundo del art. 173.1 CP, estableciendo que haciendo que: “con la misma pena serán castigados los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”. Así pues, la pena que se contempla en el nuevo tenor legal es la correspondiente al delito de trato degradante en que venían encontrando acomodo hasta la fecha estas conductas típicas (prisión de seis meses a dos años), pese a que de la redacción del tipo penal se infiere un menor gravedad de esta conducta, pues tan solo se aplicará ante supuestos que no lleguen a constituir dicho trato degradante (73).

---

<sup>72</sup> STS 8 mayo 2002 (RJ 2002\6709) o SAP, Penal, Burgos 22 febrero 2005 (ARP 2005\295). El art. 620.2 CP sirve de base en algunos supuestos para una condena penal por el acoso psicológico; así, en las sentencias AP, Penal, Ourense 7 noviembre 2005 (JUR 2006\42829) o León 9 julio 2009 (ARP 2009\910).

<sup>73</sup> VILLEGAS FERNÁNDEZ, J.: “Presente y futuro del delito de acoso laboral”, Actualidad Jurídica Aranzadi, núm. 731, 2007, págs. 2 y ss.

### 3.9.3 RESPONSABILIDAD CIVIL

El empresario, está obligado a la protección de los trabajadores respondiendo no solamente de sus propios actos sino también de todos aquellos procedentes de sus empleados. De este modo cuando un trabajador sufre acoso psicológico en el trabajo, puede reclamar la reparación del daño que le ha sido causado mediante la indemnización correspondiente.

Como ya hemos mencionado en numerosas ocasiones el acoso psicológico puede ocasionar daños de diversa índole, desde un punto de vista jurídico podemos diferenciar los patrimoniales, que son aquellos que constituyen pérdidas económicas que llevan aparejada la disminución del patrimonio de la víctima generada por las lesiones a los bienes e intereses jurídicamente protegidos y los extrapatrimoniales, son aquellos daños que causan lesiones a la integridad psíquica de la víctima.

En el ámbito laboral, por tanto, la delimitación entre las diversas modalidades de daños sufridos por la víctima de acoso psicológico alcanza gran importancia, pues las posibles indemnizaciones, aunque tengan un mismo origen, atienden a finalidades bien diferenciadas: mientras la prevista en el art. 50.2 ET resarce la pérdida injustificada del empleo, asumiendo una finalidad social, por cuanto el trabajo constituye para el trabajador su medio de subsistencia, la indemnización civil por los perjuicios patrimoniales o extrapatrimoniales causados cumple la función de compensar otras lesiones más que razonablemente presentes en las conductas de acoso y que alcanzan, incluso, a la esfera de los derechos fundamentales del afectado.

De este modo, podemos decir, que la responsabilidad indemnizatoria constituye uno de los aspectos de mayor alcance práctico en el acoso psicológico en el trabajo.

Cuando hablamos de responsabilidad civil tenemos que tener muy presente que podemos abordarla desde el punto de vista contractual y desde el extracontractual dependiendo de las relaciones existentes entre los actores. En aquellas situaciones en que el acoso psicológico viene provocado por el

empresario se siguen las reglas de la responsabilidad contractual; cuando las conductas ilícitas son ejercidas por un representante directo del empleador como puede ser un consejero, la responsabilidad va ser imputable al empleador; cuando el acoso psicológico sea desarrollado por mandos intermedios que están jerárquicamente por encima de la víctima también surgirá responsabilidad empresarial contractual siendo requisito indispensable que el empresario delegue su poder de dirección a tales trabajadores. Por otro lado, si la situación hostigadora proviene de un compañero de la víctima el empresario también puede ser demandado por no haber impedido tales conductas. Por tanto, entendemos que en la mayoría de ocasiones el empresario de un modo u otro va estar presente en casi todas las acciones puesto que de un modo u otro puede imputársele alguna responsabilidad.

Es de especial importancia mencionar que la responsabilidad civil por daños y perjuicios es perfectamente compatible con otras responsabilidades exigidas en materia de prevención de riesgos laborales. La LPRL establece que los incumplimientos empresariales de sus obligaciones en materia de seguridad y salud laboral podrán dar lugar a responsabilidad civil. El problema surge cuando tenemos que determinar si esa responsabilidad es contractual o extracontractual. En principio la responsabilidad que se deriva del incumplimiento de una obligación de seguridad y salud se inserta dentro del núcleo de la relación laboral por lo que la responsabilidad será contractual.

Cuando el agresor sea un compañero la víctima podrá reclamar directamente al causante directo del daño, en este caso al existir una relación extracontractual entre ellos se podrá solicitar la tutela resarcitoria de los Art. 1902 y 1903 del CC sin perjuicio de la responsabilidad del empresario tal y como hemos mencionado anteriormente.

Dicho esto, nos vamos a centrar en los requisitos exigidos para que se pueda dar la responsabilidad civil por parte del empresario.

Dichos requisitos son:

- Que se produzca un daño efectivo al trabajador.
- Comportamiento empresarial culpable.

- Relación de causalidad entre el daño y el comportamiento empresarial.

Que se produzca un daño efectivo al trabajador es uno de los requisitos que hay que cumplir, la existencia de responsabilidad civil así lo exige, los actos de acoso psicológico pueden provocar daños de diversa índole, algunos cuantificables económicamente y otros no. Cabe destacar dentro de los daños patrimoniales el daño emergente y el lucro cesante. El primero de ellos se refiere a pérdidas o gastos ocasionados (asistencia médica, cambio de centro de trabajo...) siendo el segundo el relativo al beneficio que se ha dejado de obtener por la conducta de acoso (complemento salarial dejado de cobrar...). En estos casos la indemnización tendrá un fin resarcitorio, evidentemente los daños deberán ser probados.

En relación con el segundo de los requisitos exigidos, comportamiento empresarial culpable, debemos de comentar que cuando hablamos de un riesgo psicosocial como es el acoso la principal forma de incumplimiento empresarial es la omisión de las acciones debidas, establecidas por la legislación de seguridad y salud en el trabajo las cuales están configuradas como deberes activos para preservar la integridad del trabajador. En el ámbito de estas actuaciones se le debe imputar la culpa al empresario teniendo en cuenta los conceptos de intencionalidad o negligencia.

El tercero de los requisitos hace referencia a la existencia de una relación de causalidad entre el daño y el comportamiento empresarial, estos dos conceptos van unidos en el sentido de que uno no puede producirse sin la presencia del otro. En algunos casos concretos puede ser difícil de acreditar el nexo entre el daño y el comportamiento del empresario, pues tendrá que probar que la dolencia ha sido desarrollada a consecuencia de las conductas de acoso psicológico que ha sufrido por el actuar negligente del empleador. En este sentido, para poder justificar la relación causa-efecto hay que hacer la pericial médica con un informe psicológico que acredite el enlace causal necesario para fundamentar la indemnización (74).

---

<sup>74</sup> STSJ Cataluña 28 enero 2003 (AS 2003\576).

La dificultad de probar la relación de causalidad se puede apreciar en la práctica jurídica, donde diversos pronunciamientos han podido abordar los daños derivados de conductas acosadoras, entendiendo que la cuestión de fondo en estos supuestos “se circunscribe a determinar si como consecuencia de una actuación culposa o negligente de la entidad demandada, el actor sufrió un daño efectivo y real, esto es, se impone el análisis de la existencia o no de nexo causal entre el daño sufrido por el demandante y la actuación de la demandada, nexo causal que efectivamente consta como acreditado” (75).

---

<sup>75</sup> STS Castilla-La Mancha 28 octubre 1999 (AS 1999\3729).

## **4. CONCLUSIONES**

El acoso psicológico en el trabajo es uno de los problemas más importantes que podemos encontrar de dentro de las organizaciones empresariales. Este fenómeno ha sido uno de los más investigados y estudiados a lo largo de los últimos años; desde diferentes puntos de vista se han ido mostrando las preocupaciones psicológicas sociológicas y jurídicas que ponen de manifiesto su nivel de importancia. Desde el ámbito comunitario se ha abordado el acoso psicológico mediante el estableciendo de un marco normativo con numerosas directivas, este hecho, hace que la legislación española haya prestado mayor atención a este fenómeno, aunque efectivamente, sin conseguir una regulación específica sobre él. Aun así la intervención de los órganos judiciales en nuestro país esta siendo fundamental para dar respuesta a los numerosos casos de violencia en el trabajo y en concreto del acoso psicológico que se están produciendo.

Queda claro que para llevar a cabo una protección adecuada es necesario tener clara la delimitación del concepto de acoso psicológico en el trabajo, esto nos permitirá distinguirlo de otros conflictos existentes dentro de la organización empresarial y darle una respuesta adecuada tanto desde el punto de vista preventivo como jurídico. La regulación laboral del concepto nos permitiría gozar de una mayor seguridad jurídica, sin embargo, esto no resulta una tarea de fácil desarrollo, la dificultad de abordar el contenido de acoso psicológico y el amplio margen en el que se mueve hace que llevar a cabo una regulación de este tipo corra el riesgo de dejar fuera de su ámbito de aplicación todos los supuestos que justifican su existencia.

Pese a no gozar de un tratamiento legal específico para esta figura, nuestro ordenamiento jurídico cuenta con una serie de medios de respuesta que permiten la sanción, la reparación y la prevención de este tipo de conductas.

La LPRL establece una serie de derechos y obligaciones que tratan de prevenir este tipo de actos, la obligación empresarial de luchar contra estas agresiones morales es clara en el ámbito normativo de la seguridad y salud. La

intervención preventiva tratará de eliminar los riesgos que puedan evitarse, para ello el empresario tiene una serie de obligaciones que quedan reflejadas en el deber de realizar la evaluación de riesgos psicosociales tratando de identificar todos aquellos aspectos que puedan potenciar la aparición de conductas de acoso psicológico; el deber de estimar la magnitud de la amenaza llevando a cabo la planificación de la actividad preventiva; deber de implementar todas las acciones necesarias implantando programas y actuaciones de gestión de conflictos interpersonales; llevar a cabo un seguimiento de las medidas diseñadas comprobando su eficacia. El empresario también goza de una serie de derechos para reaccionar contra este tipo de agresiones, nuestro ordenamiento jurídico le reconoce el derecho de poder efectuar cambios en el objeto del contrato, le permite adoptar medidas de movilidad del trabajador entre otras. El poder disciplinario es considerado la principal arma para la lucha contra el acoso, este poder actúa como un medio fundamental de disuasión y prevención ya que muestra como la empresa no permanece pasiva ante la agresión que se ha producido.

No podemos olvidarnos de mencionar el papel que juega la negociación colectiva, en este sentido, el papel que juega el convenio colectivo resulta imprescindible, la posibilidad de hacer legítimo el poder disciplinario pasa por la predeterminación de las infracciones y sanciones dentro de él. Por ello la tipificación de las conductas de acoso como faltas muy graves con sus correspondientes sanciones sería lo ideal para hacer funcionar todo ese potencial.

Por tanto, podemos decir que el ordenamiento jurídico español proporciona una serie de instrumentos para enfrentarse al acoso psicológico en el trabajo, desde el plano preventivo, reparador y sancionador nos proporciona una serie de medios de tutela que considero deberían ser conocidos por todos los trabajadores. Bajo mi punto de vista, considero necesario realizar una labor de información a los trabajadores para conocer todos estos mecanismos de tutela que tenemos a nuestra disposición en casos de acoso psicológico en el trabajo.

En definitiva, tenemos que dar cumplimiento a las exigencias de seguridad a las que obliga la LPRL abarcando tanto los riesgos físicos como los riesgos psicológicos, ayudando de este modo, a formar una buena cultura preventiva que

sin ningún tipo de duda aportará siempre aspectos positivos al conjunto de la organización empresarial.

## **5. BIBLIOGRAFÍA**

### **5.1 BIBLIOGRÁFICA**

- AA.VV. OSALAN-INSTITUTO VASCO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORALES: El acoso moral en el trabajo. Evaluación, prevención e intervención, Bilbao, 2004.
- AGRA VIFORCOS, B.: “La prevención de las enfermedades profesionales”, Revista Alcor, núm. 12, 2008. - “Prevención de los riesgos psicosociales”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Coord.): Las Enfermedades del Trabajo: Nuevos Riesgos Psicosociales y su valoración en el Derecho de la Protección Social, Madrid (MTAS), 2007.
- BLASCO PELLICER, A.: Sanciones administrativas en el orden social, Valencia (Tirant lo Blanch), 1998.
- CAMPS DEL SAZ, P.; MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: “Hostigamiento psicológico en el trabajo: el mobbing”, Salud y Trabajo, núm. 118, 1996.
- (CORREA CARRASCO, M. y VALDÉS DE LA VEGA, B., Coords.): Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo, Granada (Comares), 2007
- CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Breves consideraciones sobre la prevención de los riesgos psicosociales”, en AA.VV. (HIERRO HIERRO, F.J., Coord.): Los Riesgos Psicosociales: Teoría y Práctica, Navarra (Aranzadi), 2009.
- DÍAZ MOLINER, R.: Derecho de Prevención de Riesgos Laborales, vol. II, Madrid (Dijusa), 1998.

- EINARSEN, S. y JOHAN HAUGE, L.: “Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo”, Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, núm. 3, vol. 22, 2006.
- FERNÁNDEZ MARCOS, L.: Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa reglamentaria, 2ª ed., Madrid (Dykinson), 2001.
- GARCÍA NINET, J.I.: “Ofensas verbales o físicas al empresario o a otras personas del entorno empresarial”, en AA.VV.: Estudios sobre el despido disciplinario, Madrid (ACARL), 1992.
- HIRIGOYEN, M.F.: El acoso moral en trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso, Barcelona (Paidós), 2001.
- JURADO SEGOVIA, A.: Acoso Moral en el Trabajo: Análisis Jurídico-Laboral, Madrid (La Ley), 2008.
- JORDI GARCIA VILLA. La incidencia del Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo. (2013)
- LEYMANN, H.: “El contenido y desarrollo del acoso grupal/moral (mobbing) en el trabajo”, European Journal of Work and Organizational Psychology, vol. 5, núm. 2, 1996.
- MARTINEZ BARROSO M.R. “El recargo de prestaciones económicas por infracción de las normas de seguridad y salud del trabajo, en AA.VV.: Compendio de doctrina legal en materia de prevención de riesgos laborales, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2006.
- NAVARRO NIETO, F.: La tutela jurídica frente al Acoso Moral Laboral, Navarra (Aranzadi), 2007.
- NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación, 1997 (MARTÍN DAZA, F. y PÉREZ BILBAO, J.).
- NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing, 1998 (MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J. A.).

- NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social, 2003 (VEGA MARTÍNEZ, S.).
- NTP 604: Riesgo psicosocial: el modelo demada-control-apoyo social, 2003 (NOGAREDA CUIXART, C.).
- NTP 854: Acoso psicológico en el trabajo: Definición, 2009 (AAVV)
- PEDROSA ALQUÉZAR, S.I.: La vigilancia de la salud en el ámbito laboral, Madrid (CES) 2005.
- PIÑUEL Y ZABALA, I. y OÑATE CANTERO, A.: Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo, Santander (Sal Terrae), 2001. - “La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. Resultado del barómetro Cisneros II sobre violencia en el entorno laboral”, Lan Harremanak, núm. 7, 2002.
- QUIRÓS HIDALGO, J.G. y ÁLVAREZ CUESTA, H.: La participación de los trabajadores en el ámbito preventivo, León (Universidad de León), 2004.
- RIVAS VALLEJO, P.: “Seguridad Social y riesgos psicosociales: su calificación como contingencia profesional”, Cuadernos de Derecho Judicial, núm. 12, 2004.
- ROJAS RIVERO, G.P.: Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral, Albacete (Bomarzo), 2005.
- SAGARDOY DE SIMÓN, L.: “Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos”, en AA.VV. (IGLESIAS CABERO, M., Coord.): Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Madrid (Civitas), 1997.
- SALCEDO BELTRÁN, M<sup>a</sup>.C.: El deber de protección empresarial de la seguridad y salud de los trabajadores, Valencia (Tirant lo Blanch), 2000.
- SERRANO OLIVARES, R.: El Acoso Moral en el trabajo, Madrid (CES), 2005.

- SEMPERE NAVARRO, A.V.: “La responsabilidad empresarial por accidente de trabajo”, en V Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pamplona, 27/28 mayo 1994.
- VILLEGAS FERNÁNDEZ, J.: “Presente y futuro del delito de acoso moral”, Actualidad Jurídica Aranzadi, num. 731, 2007.

## 5.2 JURISPRUDENCIAL

### ➤ Sentencias del Tribunal constitucional.

- STC 53\1985, de 11 de abril.
- STC 85\1992, de 8 de junio
- STC 57\1994, de 28 de febrero.
- STC 18\1999, de 11 de octubre
- STC 247\2006, de 24 de julio

### ➤ Sentencias del Tribunal supremo.

- SSTS 10 noviembre 1986 (RJ 1986\6516), 18 julio 1990 (RJ 1990\6425
- SSTS 10 noviembre 1986 (RJ 1986\6516), 18 julio 1990 (RJ 1990\6425
- SSTS 22 diciembre 1988 (RJ 1988\9897)
- STS 15 octubre 1985 (RJ 1985\4723).
- STS 14 julio 1999 (RJ 1999\6007).
- STS de 10 de noviembre de 1997.
- STS Castilla-La Mancha 28 octubre 1999 (AS 1999\3729).
- STS 29 julio 2002 (RJ 2002\8826).
- STS 8 mayo 2002 (RJ 2002\6709).

➤ **Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia**

- STSJ del País Vasco de 7.10.97.
- STSJ de Murcia de 31 de julio de 1997
- STSJ del País vasco de 2.11.99
- STSJ Madrid 18 junio 2001 (AS 2001\1667).
- STSJ Cataluña 28 enero 2003 (AS 2003\576).
- STSJ Cataluña 10 febrero 2003 (AS 2003\2353).
- STSJ Castilla La-Mancha 23 diciembre 2003 (AS 2004\613).
- STSJ País Vasco 6 julio 2004 (AS 2004\2059).
- STSJ Castilla y León 29 diciembre 2004 (AS 2005\59).
- STSJ Cataluña 20 junio 2005 (AS 2005\1606).
- STSJ Castilla-La Mancha 15 diciembre 2005 (AS 209\2006).
- STSJ Canarias 3 febrero 2006 (AS 2006\731)
- STSJ de Madrid 14 mayo 2007 (AS 2007\2308)
- STSJ Cataluña 26 marzo 2007 (JUR 2007\29064).

### 5.3 PÁGINAS WEB

- <http://www.insht.es/>
- <http://www.carm.es/issl>
- <http://iaprl.asturias.es/es/>
- <http://contenidos.universia.es/especiales./mobbing/consecuencias/organizacion>
- <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos>
- <http://www.osalan.euskadi.net/s94-osalan/es/>
- <http://www.ine.es/>
- <http://acosomoral.org/pdf/JurisprudenciaMobbing.pdf>
- [http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder\\_Judicial/Tribunal\\_Supremo/Jurisprudencia/Jurisprudencia\\_del\\_TS](http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder_Judicial/Tribunal_Supremo/Jurisprudencia/Jurisprudencia_del_TS)
- [http://www.mapfre.com/documentacion/publico/i18n/catalogo\\_imagenes/grupo.cmd?path=1018975](http://www.mapfre.com/documentacion/publico/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1018975)

