

EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO
Francisco Antonio Rodríguez Santana
Profesor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la ULPGC

SUMARIO:	<ol style="list-style-type: none">I. EL ACOSO MORAL O MOBBING COMO RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO: CONCEPTO Y PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS.II. LA REGULACIÓN LEGAL SOBRE EL ACOSO MORAL O MOBBING.<ol style="list-style-type: none">1) EL TRATAMIENTO TRADICIONAL DEL PROBLEMA.2) EL TRATAMIENTO DEL ACOSO MORAL CONFORME A LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.III. LA TUTELA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL FRENTE AL ACOSO MORAL O MOBBING.<ol style="list-style-type: none">1) INTERVENCIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO.2) ACCIONES JUDICIALES DEL AFECTADO POR ACOSO MORAL.3) ACCIONES ANTE LA SEGURIDAD SOCIAL. <p>BIBLIOGRAFÍA.</p>
-----------------	---

I. EL ACOSO MORAL O MOBBING COMO RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO: CONCEPTO Y PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS

En las relaciones de trabajo pueden existir episodios o fenómenos de violencia que pueden responder a múltiples causas y definirse de distintas formas. Aquí nos referiremos tan solo al conocido como acoso moral o mobbing, término introducido por Heinz Leyman, psicólogo alemán que describe la conducta caracterizada por episodios de violencia psíquica en el trabajo. Este profesor define esta patología socio-laboral como “aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas, respecto de las que mantiene una relación asimétrica de poder, 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. Esta definición ha sido recogida en la Nota Técnica Preventiva (NTP) núm. 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT.)

Puesto que la aniquilación o destrucción profesional y psicológica del trabajador, hasta inducir en él una actitud de radical desconfianza en sí mismo y de miedo a su realidad más próxima, así como de sumisión plena al superior, constituyen objetivos básicos del acoso moral en el trabajo, los expertos en medicina y psicología del trabajo así como la prensa tienden a bautizar estas prácticas como psicoterror.

El Mobbing se encuentra dentro del grupo de los llamados riesgos psicosociales que son los que menor tratamiento legislativo han tenido hasta ahora en nuestro ordenamiento jurídico, incluso menor que los riesgos ergonómicos. De acuerdo con los informes realizados por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, estos riesgos serían el elevado ritmo de trabajo determinado en función de las demandas sociales, el ritmo de trabajo determinado por las máquinas, la violencia física en el trabajo, el acoso moral y la victimización en el lugar de trabajo, el acoso sexual en el trabajo y el trabajo monótono.

Un grupo de expertos de la Unión Europea define el mobbing como “un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío”.

La legislación Sueca lo define como “recurrentes acciones reprobables o claramente hostiles frente a un trabajador o trabajadores, adoptadas en el ámbito de las relaciones interpersonales entre los trabajadores, de forma ofensiva y con el propósito de establecer el alejamiento de estos trabajadores respecto de los demás que operan en un mismo lugar de trabajo”. En un proyecto de ley italiano se define como “los actos y comportamientos llevados a cabo por el empresario, o por los sujetos que tengan una posición jerárquicamente superior o igual grado o categoría en el conjunto de los trabajadores, hechos con el propósito de dañar a un trabajador con carácter sistemático, de modo perdurable y con clara determinación”.

Otra definición más concreta del acoso moral es la de Martín Daza, Pérez Bilbao y López García Silva, diciéndonos que “se trata de una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo”. Irigoyen añade que constituirá un atentado contra su dignidad o integridad física o psíquica, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

A juicio de Aramendi Sánchez, en esta definición se observan las siguientes características:

- a) Se trata de actos de violencia psicológica. Leymann ha descrito 45 comportamientos distintos que subdivide en cinco categorías en función de los efectos que producen a las víctimas:
 - efectos sobre sus posibilidades de comunicación adecuada: impedir sus actos de comunicación, silenciarla, ataques verbales, etcétera.
 - efectos sobre sus posibilidades de establecer contactos sociales: aislamientos físicos e ignorancia de la víctima.
 - efectos sobre la reputación personal de la víctima: se le ridiculiza, se exageran sus posibles defectos físicos o diferencias por razón de raza, sexo, etcétera.
 - efectos sobre la actividad laboral de la víctima: no se encomiendan trabajos, o se encomiendan trabajos repetitivos o imposibles.
 - efectos sobre la salud física de la víctima: se le encomiendan trabajos peligrosos, se le amenaza o arremete físicamente, se le acosa sexualmente, etcétera.

- b) Se trata de comportamientos repetitivos de manera sistemática. Esta nota la consideran todos los autores fundamental. Esta nota es importante porque permite distinguir el acoso moral de otros conflictos pasajeros, que aún pudiendo ser más significativos o virulentos, responden a reacciones impulsivas que no podrían calificarse de malintencionadas, aún cuando ciertamente de ellas puede derivar un reproche social y más específicamente una sanción que afecte a la relación

jurídica-laboral establecida entre las partes. Tal sería el caso de una agresión física o una discusión en la que se lanzan graves ofensas verbales.

- c) Estos comportamientos agresivos están dirigidos a destruir a la víctima. Irigoyen define al agresor como un perverso narcisista que identifica al otro, a la víctima, como un rival que amenaza su poder. Los motivos de esta conducta los encuentra en un ambiente de competitividad viciado por una extrema rivalidad y celos que genera un miedo a ser atacado y promueve como reacción actitudes de violencia e intolerancia. Irigoyen identifica el caldo de cultivo del acoso en las condiciones estresantes del trabajo, en las exigencias de la productividad, en la comunicación despersonalizada y el trabajo sometido a estándares y pautas que no permiten la personalización. El acosador arremete entonces porque siente amenazada su parcela de poder por la víctima y es precisamente esa amenaza el motivo que explica, aunque no justifica, su conducta.
- d) Las consecuencias. El acosador, que niega en todo momento el conflicto, que sólo existe en la imaginación de la víctima, pretenderá destruirla. Las consecuencias psicológicas las expresa Leymann como propias de un estrés post-traumático, cuyo eje principal, según Martín Daza, sería la ansiedad: presencia de un miedo continuado y sentimiento de amenaza que puede venir acompañado con sensaciones de fracaso, impotencia, baja autoestima y apatía. Físicamente aparecen signos propios de las patologías psicosomáticas, desde dolores y trastornos funcionales hasta orgánicos.

Además, las consecuencias en el trabajo darán lugar, de prosperar el acoso, a un abandono por parte de la víctima, que demostrará inicialmente desinterés, para, posteriormente cursar bajas médicas por depresión, estrés, etc y, finalmente, llegar a cesar en la empresa, bien voluntariamente o sumido en una enfermedad cronicada.

Concepción Saéz Navarro distingue en función de la gravedad de sus efectos:

- mobbing de primer grado: cuando el individuo resiste el acoso y consigue escapar.
- mobbing de segundo grado: cuando sufre una incapacidad temporal que le impide incorporarse rápidamente al trabajo.
- mobbing de tercer grado: cuando la persona afectada es incapaz de incorporarse al trabajo y precisa de tratamiento especializado.

A la vista de lo anteriormente expuesto, Aramendi Sánchez destaca lo siguiente:

- 1º Que no todo conflicto, calificable de episodio de violencia psíquica derivado de las relaciones interpersonales establecidas en el trabajo, traerá causa en la conducta del empresario. Por una parte, nos encontramos con las falsas víctimas, personalidades paranoides o que sintiéndose perseguidas buscan no solucionar el conflicto sino responder con la misma moneda. Por otra parte, el acosador no es en muchas ocasiones el empresario, sino uno o varios compañeros de trabajo. En estos casos, al igual que ocurre en ocasiones con el acoso sexual, el empresario

no es el acosador pero se le podrá exigir el cumplimiento de un deber de vigilancia vinculado a sus obligaciones en materia de prevención de la salud laboral y, en el ejercicio de sus potestades directivas, un deber de neutralización de este tipo de conductas.

2º Que no todo conflicto es calificable de acoso. Pueden existir conflictos que no presentan consecuencias psicológicas. Estos serían los típicos conflictos laborales rutinarios en los que la disputa se establece entre las partes por razón del ejercicio del poder de dirección empresarial, lícito o abusivo, y de la negativa del trabajador a cumplir la orden dada, por estimarla contraria a derecho o por colocarse en situación de desobediencia.

Además, también pueden existir conductas que, aún perjudiciales para la integridad personal, no constituyan agresiones psicológicas como las agresiones físicas, las ofensas verbales, etcétera.

Por otra parte, pueden existir conflictos que constituyendo episodios de violencia psíquica responden a pautas distintas de las verificadas para el acoso desde la psicología. En este apartado, se podrían englobar las conductas agresivas de personalidades paranoicas, tiránicas etcétera, así como el estrés causado por el trabajo mismo.

Dicho cuanto antecede, podemos entender por acoso moral en el trabajo, “un comportamiento reiterado y constante de violencia psíquica ejercido por quien, desde una posición jurídica o simplemente social, dominante, se considera amenazado en ella por la víctima de su agresión, cuya destrucción pretende con la finalidad de mantenerse o reforzar su posición de dominio”. Desde esta perspectiva, existirían similitudes y también diferencias entre acoso moral y acoso sexual. Similitudes, por cuanto ambos casos constituyen una manifestación arbitraria del ejercicio del poder por quien lo detenta en una concreta relación jurídica o personal y se vulneran derechos fundamentales de la víctima atentándose contra su dignidad personal. Sin embargo, las diferencias esenciales derivarían del móvil del agresor que en el acoso sexual busca esencialmente esa personal satisfacción y en el acoso moral busca sobre todo la destrucción de la víctima o su neutralización profesional. Precisamente una de las actuaciones básicas del acosador es incidir negativamente sobre la salud, física y sobre todo psíquica del trabajador, a través de su sometimiento a una constante presión estresante, con el consiguiente efecto promotor de alteraciones depresivas, psicósomáticas, etc, hasta llegar incluso a producir estados psicológicos tan anómalos como para provocar comportamientos suicidas. No es de extrañar que algunos especialistas aludan al acoso moral como “una de las experiencias más devastadoras que puede sufrir la integridad de un ser humano en situaciones sociales ordinarias”.

La trascendencia social tanto cualitativa como cuantitativa de este comportamiento socialmente patológico es muy clara tal y como demuestran recientes estudios realizados dentro y fuera de nuestras fronteras, incluidos los de prestigiosas organizaciones internacionales como la OIT. Así desde el punto de vista cuantitativo, se estima que más del 10% de la población asalariada en España padece estas

prácticas persecutorias y degradantes que en cálculos más radicales puede cifrarse en torno al millón y medio de trabajadores. A nivel mundial, se habla de más de 13 millones de trabajadores que padecen este síndrome del acoso moral según ha evidenciado un informe de la OIT (diciembre de 2000). El carácter especialmente alarmante de este problema en el mercado de trabajo español aparece en las conclusiones ofrecidas por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo.

Siendo relevante el problema cuantitativamente considerado, al margen de los errores que los estudios empíricos puedan presentar, resulta evidente que cuando nos situamos en el plano cualitativo, es decir, en el de los bienes jurídicamente afectados o lesionados por las conductas de acoso moral o psicológico, lo que está en juego es algo tan importante como la efectividad de los derechos fundamentales y libertades públicas en la organización del trabajo. En este sentido, conviene llamar la atención sobre el carácter pluriofensivo de este comportamiento como ya se ha puesto de manifiesto respecto de la figura más conocida y regulada del acoso sexual, especie del género acoso moral. Sin entrar a individualizar los derechos fundamentales concretamente afectados por las conductas de acoso moral en el trabajo, resulta oportuno evidenciar ahora, que en un plano más abstracto o genérico, son los valores sociales representados por la salud laboral (art 43, en relación a los arts. 40 y 45 CE) y la dignidad de la persona (art 10.1 CE) los que se ven intensamente afectados, degradados, por las conductas sintetizables en esa forma de ejercicio violento del poder de empresa (o de gestión del personal en las Administraciones Públicas) en que cristalizan las diversas modalidades del acoso moral. Es preciso, pues, insistir en las consecuencias gravemente perjudiciales que el acoso moral en el trabajo tiene para el interés general, para una convivencia social verdaderamente basada en el respeto a la dignidad, a la igualdad, a la justicia social. Estamos hablando de cuestiones humanas, pero también de cuestiones indiscutibles de perfeccionamiento y avance democráticos. Los derechos fundamentales y libertades públicas integran un sistema directamente aplicable de mandatos de protección y de promoción dirigidos no solo a los poderes públicos, incluidas las autoridades administrativas y judiciales, sino también, sin perjuicio de los necesarios matices y cautelas, a los ciudadanos particulares, en especial cuando constituyen una organización de trabajo en la que se ejerce un intenso abanico de poderes privados.

Hechas estas observaciones, parece claro que se hace necesario articular un sistema jurídico que proporcione los instrumentos adecuados para hacer frente a este riesgo laboral emergente y esta enfermedad profesional. Es necesario además, que exista una conciencia social claramente consciente de la magnitud del problema. Esta conciencia social, se va exteriorizando cada vez más a través de muchos medios de comunicación y de distintas asociaciones y movimientos sociales, que denotan una clara sensibilización para enfrentarse a los distintos problemas surgidos en el seno de las relaciones de trabajo que deben estar presididas por ineludibles exigencias de racionalidad organizativa y paz en los lugares de trabajo, exigencias a su vez insoslayables de lo que significa el Estado Social y democrático de derecho que nuestra Constitución establece. También es importante la reacción de las víctimas a través

de la formalización de acciones encaminadas a denunciar, primero, a corregir y reparar, después, y a reprimir, finalmente, tales patologías de conductas o comportamientos de y/o en la empresa, con lo que ello supone de iniciativa personal, de lucha individual, junto a la colectiva, a favor del restablecimiento de su derecho a un ambiente de trabajo libre de acoso, recuperando su autoestima y su estatuto de persona y ciudadano en la empresa.

La creciente conflictividad judicial generada por estas situaciones, (si bien son todavía pocos los pronunciamientos existentes en esta materia, especialmente en la doctrina de suplicación y en la jurisprudencia del Tribunal Supremo, aunque su extensión es cuestión de poco tiempo) y la multiplicación de las denuncias a la Inspección de Trabajo evidencian con claridad la inexcusabilidad y la urgencia de afrontar jurídicamente, en vía interpretativa primero, y legislativa, después, las diferentes modalidades o formas en que se concretan la práctica o comportamiento de acoso moral, psicológico o, especialmente, cuando tiene lugar en el ámbito de gestión del trabajo de los empleados públicos.

II. LA REGULACIÓN LEGAL SOBRE EL ACOSO MORAL O MOBBING

En Francia, en Enero de 2002, se ha modificado el Código de Trabajo para introducir importantes reformas relativas al acoso moral en el medio laboral y sus implicaciones más directas. Dice el nuevo artículo 122-49 del Código de Trabajo francés que ningún asalariado debe sufrir determinadas artimañas de acoso moral que tengan por objeto o efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar contra sus derechos y su dignidad, de alterar su salud psíquica o mental o de comprometer su futuro profesional. A continuación, señala que ningún asalariado podrá ser sancionado, despedido u objeto de medidas discriminatorias, directas o indirectas, especialmente en materia de salario, formación, nueva clasificación, destino, cualificación, promoción profesional, cambio o renovación de contrato, a causa de sufrir o rechazar el acoso moral o a causa de testimoniar o relatar tal situación de acoso. Por último, el precepto sanciona que toda ruptura del contrato de trabajo, disposición o acto derivado de esta práctica de acoso moral es nulo de pleno derecho. También se dispone la sanción disciplinaria para todo trabajador que actúe en la forma descrita como acoso moral. El alcance de la reforma supera el ordenamiento laboral e introduce novedades en el terreno penal. Será castigado con prisión y multa de 15.000 euros quien acose a otros a través de repetidas artimañas que tengan por objeto o por efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar a sus derechos y a su dignidad, de alterar su salud psíquica o mental o de comprometer su futuro profesional. Es frecuente escuchar las dificultades probatorias que conlleva una práctica de acoso moral. La reforma se ha hecho eco de estas voces y ha introducido un significativo apartado referente a la inversión de la carga de la prueba. Se establece que en caso de litigio relativo a acoso moral, el trabajador afectado ha de presentar los elementos de hecho que supongan la existencia de acoso. Entonces le incumbe a la parte demandada probar que las artimañas no constituyen acoso y que la decisión está justificada por elementos objetivos y extraños a todo

acoso. La última de las grandes novedades aporta un cambio en el modelo de prevención de riesgos laborales. La propia Unión Europea está comenzando a sentar las bases para afrontar los nuevos retos o riesgos laborales marcándose como objetivo “el bienestar físico, **moral** y social” de los trabajadores. Francia en este sentido está siendo receptora del cambio y así, tras la nueva reforma, se dice que el empresario adoptará las medidas necesarias para asegurar la seguridad y proteger la salud psíquica y mental y además, el acoso moral aparece ya recogido como un riesgo laboral que merece una atención especial por parte del empresario.

En España, nuestro Ordenamiento jurídico no recoge todavía un tratamiento específico sobre el acoso moral, sino tan solo distintas proposiciones legislativas que aún no han cristalizado. No obstante, a pesar de no contar con una regulación específica del acoso moral, si tenemos en cambio normas legales cuyo alcance genérico nos permitiría afrontar este tipo de situaciones, siempre que logremos aclarar su alcance y significación.

1. El tratamiento tradicional del problema

- a) el derecho del trabajador a su intimidad y consideración debida a su dignidad: consecuencias del incumplimiento de este derecho.

El problema del acoso moral a un trabajador por parte del empresario o de sus representantes cuenta con algún claro antecedente en nuestro Derecho Laboral. Se establece en el Estatuto de los Trabajadores el derecho de los trabajadores “a su integridad física” (ART. 4.2. D.) y “al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual” (art. 4.2.e). Este precepto tiene su complemento en otros del mismo texto legal como son los siguientes:

- El derecho del trabajador a la ocupación efectiva 8art. 4.2.a) ET).
- El derecho del trabajador a que se salvaguarde su intimidad personal cuando se entrega la copia básica de su contrato a los representantes de los trabajadores (art. 8.3.a) ET).
- Los límites a las facultades del empresario de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales. (art. 20.3 ET).
- Los límites a la movilidad funcional del trabajador, la cual en ningún caso se podrá efectuar con menoscabo de su dignidad (art. 39.3 ET) y sin un procedimiento especial de las condiciones de trabajo (art 41 ET).

Ante el incumplimiento por el empresario de este derecho legalmente reconocido, las acciones que puede emprender el trabajador pueden ser de diferente índole. En primer lugar, el trabajador puede dirigirse mediante denuncia a la Inspección de Trabajo, la cual una vez comprobados y verificados los hechos podrá intentar la búsqueda de una solución equitativa al conflicto, si existiera una adecuada disposición

de las partes, promoviendo las medidas de requerimiento, recomendación o advertencia que correspondan. En el caso de que no hubiese buena disposición de las partes, el Inspector puede iniciar el procedimiento sancionador por la infracción tipificada como muy grave por el artículo 8.11 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social que se refiere a “los actos del empresario que fueren contrarios al respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores”.

En segundo lugar, el trabajador puede dirigirse a la jurisdicción social para iniciar un procedimiento dirigido a la extinción de su relación laboral conforme al artículo 50.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y además de la acción de extinción o conjuntamente con ésta podría exigir por la misma vía jurisdiccional una reparación indemnizatoria por los daños y perjuicios profesionales que la conducta del empresario le ha ocasionado.

b) La diferencia entre la vulneración de los derechos laborales y el acoso moral.

Sin embargo, la violación de los derechos profesionales del trabajador afectado en su relación contractual laboral no es propiamente lo que hemos definido como acoso moral o mobbing.

En primer lugar, por su distinta naturaleza y finalidad. La violación de los derechos profesionales del trabajador no siempre tiene como objeto la producción de un daño psicológico, y, a veces, ni tan siquiera tiene el propósito oculto de que el trabajador abandone la empresa. Tampoco exige la violación de este derecho, que la conducta del hostigador sea continuada y perdurable en el tiempo a diferencia del acoso moral. No se trataría de la simple violación de unos derechos profesionales, sino de una conducta que tiene por consecuencia un daño en la salud del trabajador afectado por la persecución de tipo psicológico, y que, por ello, ha de tener el tratamiento propio de la normativa de prevención de riesgos laborales conforme a la descripción realizada por el artículo 1 de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre como vemos a continuación.

2. El tratamiento del acoso moral conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

El objeto de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es el de promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo (art 2 LPRL). Sobre que se entiende por riesgo laboral, el artículo 4.2 de la Ley establece que es “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”. Y por daños derivados del trabajo, de acuerdo con la definición del art. 4.3º de la Ley, se han de considerar “las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”. Por lo cual, también la prevención de lesiones y trastornos psíquicos entran plenamente dentro de la obligación de protección que corresponde al empresario superando el viejo concepto de “lesión corporal” incorporado desde hace más de 100 años a la legislación de Seguridad Social sobre

Accidentes de Trabajo. Por razones lógicas y procedimentales el tratamiento es distinto cuando el sujeto agresor es el empleador o su representante que cuando se trata de otro trabajador. Veamos los dos supuestos.

- a) El acoso moral llevado a cabo por el empleador o sus representantes.

Esta es una de las más frecuentes manifestaciones del acoso moral y tiene lugar cuando es el propio empresario o su representante el principal sujeto instigador o incluso autor del acoso moral hacia un trabajador. Se trata de un tipo de conducta que puede presentarse en empresas de menor tamaño, muchas veces de carácter familiar.

De acuerdo con el artículo 14 de la LPRL es obligación del empresario la prevención de los riesgos laborales garantizando una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, adoptando en el marco de sus responsabilidades "cuantas medidas sean necesarias" para tal fin.

- b) El tratamiento legal del acoso moral practicado por personas distintas del empleador o sus representantes: la obligación de identificar el riesgo y valorarlo y la obligación de adoptar las medidas procedentes para evitarlo.

Como hemos indicado es obligación del empresario la de prevenir el riesgo, en este caso el que supone el acoso moral, y a tal fin ha de procurar, en primer lugar, que este no llegue a producirse siguiendo para ello las políticas que considere precisas. Pero una vez producida esa situación de acoso moral por parte de sus empleados frente a otro trabajador de la empresa, debe actuar respecto a ella con los mismos principios que conducen el tratamiento de cualquier otro riesgo laboral: la necesidad de analizar y valorar el riesgo valiéndose de expertos y de adoptar las medidas que se consideren procedentes a fin de evitar un daño a la salud de los trabajadores. En el caso de que la dirección de la empresa conociera de estas situaciones y no adoptara medida alguna para evaluarlas y evitarlas, incurriría desde ese momento en responsabilidad por el incumplimiento de llevar a cabo la evaluación de riesgos conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales, en concreto el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los artículos 3 a 7 del Reglamento de los servicios de prevención.

Por otra parte, y como resultado de la evaluación se han de adoptar las medidas preventivas procedentes (art 7.c) RD 39/1997). La falta de aplicación de las medidas que deriven como necesarias de la evaluación de riesgos supondría un incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 16.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los artículos 8 y 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

III. LA TUTELA ADMINISTRATIVA Y JUDICIAL FRENTE AL ACOSO MORAL O MOBBING

1. La Tutela Administrativa: intervención de la Inspección de Trabajo

1.1. El requerimiento

La primera posibilidad que existe es la de una resolución positiva del conflicto previo requerimiento de la Inspección de Trabajo en el que se aconsejan las medidas correctoras que de ser aceptadas por la empresa significaría una solución no traumática.

1.2. Inicio del procedimiento administrativo sancionador

Si además de requerir el Inspector optara por iniciar el procedimiento administrativo sancionador podríamos encontrarnos ante distintos supuestos de actuación en función de los sujetos y las circunstancias:

a) Frente a la conducta de acoso del empresario o su representante.

En estos supuestos se puede dar la concurrencia de dos tipos de infracción, la de carácter laboral prevista en el artículo 8.11 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social como infracción muy grave por atentar contra la intimidad y dignidad del trabajador, y una infracción a la normativa de prevención de riesgos laborales que a falta de un tipo específico podría encuadrarse dentro de lo que dispone el artículo 12.6 de la LISOS que tipifica como infracción grave las conductas de la empresa que “supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores”, y ello, teniendo en cuenta que la enumeración de conductas de este artículo tiene carácter ejemplificativo. De darse efectivamente esta concurrencia entre dos conductas infractoras, debería solamente aplicarse la que tiene la consideración de más grave en atención a lo dispuesto en el artículo 4.4 del Reglamento sobre el ejercicio de la potestad sancionadora de la Administración Pública (RD 1398/1993 de 4 de Agosto), según el cual, “cuando de la comisión de una infracción derive necesariamente la comisión de otra u otras, se deberá imponer únicamente la sanción correspondiente a la infracción más grave cometida”. En este supuesto, por tanto, sólo se consideraría la infracción laboral del artículo 8.11 de la LISOS en consideración a su calificación de infracción más grave. En el caso de que no existiera concurrencia de ambas infracciones solamente se podría aplicar la sanción por infracción grave prevista en el artículo 12.6 de la LISOS.

b) Frente a la conducta de pasividad del empresario ante el acoso moral. Existen dos supuestos:

- El primero se produce cuando detectada o identificada la situación de acoso moral no se analizase o evaluase el riesgo con la asistencia de expertos en psicología la empresa incurriría en la infracción grave prevista en el artículo 12.1 de la LISOS (“No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales”).

- El segundo es aquel en que valorado el riesgo no se adoptan las medidas que resultan de esa evaluación, en cuyo caso se incurriría en una infracción grave prevista en el art. 12.6 de la LISOS (“El incumplimiento de la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos”).
- c) Frente a la falta de cooperación y coordinación de estas situaciones cuando concurren en un mismo lugar de trabajo.
En situaciones más complejas, de coincidencia en un mismo lugar o centro de trabajo de empleados de distintas empresas, entra en juego la necesidad de cumplimentar las obligaciones de cooperación y coordinación entre los distintos empresarios para evitar situaciones de riesgo para los trabajadores de cualquiera de las empresas presentes.
De acuerdo con la Directiva Marco esta obligación de cooperar y coordinar se debe traducir en todo caso en una obligación de suministrar e intercambiar información sobre aspectos que afecten a la prevención de riesgos laborales. Si la empresa ha sido suficientemente informada y verificados los hechos, no adopta las medidas oportunas, estaría incumpliendo su deber de cooperar en la prevención previsto en el artículo 24.1 de la LISOS que solamente a ella le sería imputable, y ello constituiría una infracción grave conforme al artículo 12.13 de la LISOS.
- d) La propuesta de recargo de las prestaciones de Seguridad Social.
La declaración de las lesiones como accidente laboral podría también llevar aparejada el recargo de las prestaciones con cargo exclusivo al empresario infractor (art. 123 LGSS) si existiera una relación de causa-efecto entre la conducta infractora y la lesión psíquica producida por la misma.

2. Acciones judiciales del afectado por el acoso moral

2.1. 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 pudiera haber incurrido.

Sin embargo, la cuestión más interesante 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 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 precepto en los casos en que el empresario omita adoptar las medidas preventivas necesarias para evitar o reducir al menos el peligro de acoso moral a uno de sus trabajadores.

Otra cuestión de interés es la relativa al efecto que un procedimiento penal puede tener sobre el administrativo sancionador. El artículo 3 de la 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 el 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.

2.2. Ante la jurisdicción social

El objetivo de acoso, nos dice Irigoyen es desestabilizar a la víctima neutralizando su capacidad de respuesta, Esta voluntad destructiva, no pretende buscar una solución pacífica a la relación jurídica o personal existente entre agresor y acosado, sino la rendición de éste. Su objetivo se dirige a conseguir que sea la propia víctima la que abandone, desista derrotada de la relación habida. Desde la posición de la víctima parece que no existe psicológicamente para ella ninguna otra solución más eficaz que la de escapar físicamente de la situación de acoso.

Para conseguirlo, la solución más eficaz para reconocer la existencia del acoso y erradicarlo y el señalamiento de las indemnizaciones resarcitorias y reparadoras a favor de la víctima es la resolución del contrato que se configura como el procedimiento más adecuado para la voluntaria decisión del trabajador agredido de resolver el contrato con fundamento en el incumplimiento empresarial de sus obligaciones, artículo 49.1. j) ET.

La norma que posibilita esta resolución del contrato, cuando el acosador es el propio empresario, sería la del artículo 50.1.a): modificaciones sustanciales en sus condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o menoscaben su dignidad. A su vez en el apartado c): cualquier incumplimiento grave de las obligaciones del empresario, encontrarán encaje las acciones de responsabilidad que contra éste se pudieran emprender por inobservancia de sus deberes de vigilancia o protección de la salud, cuando el agresor fuera uno o varios compañeros de trabajo y el empleador no adoptara las oportunas medidas para corregir la situación.

Si el atentado puede calificarse de acoso moral, es decir, aquella agresión intencionada que ha causado un daño cierto a la integridad física o moral, o de simple acoso ejercido mediante prácticas de violencia que objetivamente colocaron la integridad física o moral de la víctima en situación de riesgo, el acosado podrá interesar la resolución del contrato de trabajo invocando la lesión del derecho fundamental a la integridad física o moral.

El cauce procesal, tal y como establece el artículo 182 de la Ley de Procedimiento Laboral, será a través del procedimiento ordinario integrándolo en las especificidades procesales previstas para la tutela de los derechos fundamentales en el artículo 175

y ss de la Ley de Procedimiento Laboral que resultarán así de aplicación al proceso. En este marco y con fundamento en los argumentos utilizados por el Tribunal Supremo en Sentencia de 12 de Junio de 2001 (RJ 2001, 5931), para estimar que el procedimiento de despido es cauce adecuado para solicitar una indemnización específica resarcitoria y reparadora de la vulneración de un derecho fundamental añadida a la propia del despido, se puede llegar a la conclusión de que es posible solicitar la resolución indemnizada del contrato en los términos del artículo 50 ET, y, además, la indemnización reparadora y resarcitoria del derecho fundamental vulnerado prevista en el artículo 180. 1 de la Ley de Procedimiento Laboral.

En cuanto a la Jurisprudencia, citaremos dos sentencias que sintetizan con mucha claridad las posibilidades de respuesta legal frente al acoso moral y sus problemas y peculiaridades más significativas: la de 28/11/2001 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña y la de 28/5/2002 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha.

En la primera, se realizan las siguientes consideraciones en su Fundamento de Derecho Octavo que resumidamente extractamos:

Tanto el relato fáctico como las afirmaciones de hecho que se contiene en el cuarto de los fundamentos jurídicos de la sentencia recurrida, ponen palmariamente de manifiesto, una insistente conducta hostil hacia el trabajador demandante por parte del Administrador y del Encargado General de la empresa demandada. Esta conducta que se inició en 1996 retirando al demandante las entre cinco y seis personas que tenía bajo su mando y suprimiéndole las horas extraordinarias, ha tenido su culminación reciente al manifestar –en público, ante sus compañeros– que era un mal ejemplo para la empresa, recriminándole una actitud contraria a la misma y recomendar al resto de los compañeros que no hablasen con él.

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

En la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha se realizan las siguientes consideraciones que resumimos:

La cuestión planteada en la demanda es las del derecho a la extinción del contrato de trabajo, amparado en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, como consecuencia de incumplimiento contractual de la empresa, concretado en existencia de un trato vejatorio, o dicho con una terminología más actual, acoso o persecución laboral. Manifestado, entre otras cosas, en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, con afectación a la dignidad de la afectada. Parece de interés realizar unas reflexiones previas sobre el tema que ayuden a situarlo adecuadamente en el actual marco regulador, sustantivo y procesal. Y así:

Como se ha señalado por parte de alguna doctrina científica, si bien parecería como que nos encontramos ante una tipificación normativa expresa de tal conducta, acogida como una modernidad de los últimos tiempos, resulta que no estamos en realidad, sino ante una actuación tradicional, o cuando menos, frecuente del poderoso laboral frente al débil laboral. Si bien efectivamente, se fuera menos sensible social, judicial y mediática-mente, tanto respecto a su existencia, como en cuanto a su repercusión y a sus diversas consecuencias. Pero sin que ello implicara la inexistencia, a la fecha, de un vehículo de reacción normativa laboral, aunque pudiera el mismo considerarse previsto para otras conductas, o distintas, o más genéricas. Se quiere con ello hacer referencia a las posibilidades del artículo 50,1,c) del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 4.2,a), c), d) y, más particularmente, e), de la citada norma laboral. Preceptos que diseñan un haz de derechos del trabajador, que deben ser respetados por el empresario, y que permiten como reacción, la solicitud extintiva con derecho a indemnización.

Es cierto, sin embargo, que una mayor sensibilización social sobre esta compleja cuestión, sin duda motivada en razones estadísticas, y que ha seguido a las modificaciones normativas e interés sobre el específico acoso sexual, viene conduciendo, tanto en nuestro ámbito como en países de nuestro entorno, y en el ámbito común de la Unión Europea, a que se haya comenzado a plantear la necesidad de una normativa más específica. De tal modo que la reacción posible del afectado no sea solamente la extintiva del contrato, y de otro, facilitando la labor probatoria de tales conductas, sin duda de difícil acreditación por quien es objeto de las mismas (STSJ de Murcia, de 6 de Abril de 1998), que se suele encontrar o en un ambiente hostil o, en todo caso, frente a unas conductas que no son fácilmente externalizadas, y por tanto, de difícil captación. O cuando menos difícilmente acreditables, salvo intervención a favor de quien es objeto de la persecución de testigos presenciales, normalmente también trabajadores de la empresa, que se ven entonces abocados a la violenta situación de testificar contra su empleador o contra sus mandos laborales. En definitiva, propiciando que las reglas de carga probatoria no estén solamente matizadas por las peculiaridades propias del proceso laboral, o por la concurrencia de una mayor –o por el contrario, menor sensibilización judicial–, sino que se encuentren expresamente reguladas, mediante pautas de inversión, análogas a las que, en la actualidad, presiden los procesos de defensa de derechos fundamentales (artículo 181, en relación con el 179,2, de la Ley Procesal Laboral).

De todos modos, esa actuación de futuro sería sin perjuicio de que puedan algunos casos ser objeto de inmersión en el ámbito de los daños al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art 18.1 CE), que viene contemplados en la Ley Orgánica de 5 de Mayo. 1982, como se ha señalado por la doctrina científica (Molina Navarrete). Y también parece posible alguna conexión, según los casos, en la conducta empresarial de persecución o acoso, en algún tipo de lesión de otros derechos fundamentales (por ejemplo, integridad moral del artículo 15.1 C.E). Lo que ya en la actualidad daría lugar a la inversión probatoria señalada, una vez dejada constancia de indicios de haberse producido acoso moral o “mobbing” en terminología anglosajona innecesaria en nuestro ámbito jurídico.

Finalmente, que por tanto, también con el actual régimen normativo, que sin duda podría ser mejorable al hacerlo más específico, es posible, realizando una aplicación del mismo acorde con la realidad social actual, como es exigencia del artículo 3.1 del Código Civil, dar respuesta a las situaciones de persecución, maltrato psicológico o acoso laboral que se pueden producir, tanto en el ámbito público como privado. Y ello debe insistirse, no solo a través de la posibilidad extintiva, sino también mediante el derecho a unas indemnizaciones adicionales, que pueden ser compatibles con las estrictamente tasadas por ley (para un caso particular, STS 12 Junio 2001, o STJCE de 2 de Agosto 1993, caso Marshall, quizás extrapolable a otros supuestos), o la calificación como contingencia de origen laboral de la situación de perturbación psicofísica o el desgaste psicológico (burnout) producidos en el acoso (STSJ de Navarra, de 30 de Abril 2001), con las consecuencias legales a ello inherentes.

2.3. Ante la jurisdicción civil

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

2.4. Ante la jurisdicción contencioso-administrativa

Es también posible iniciar un procedimiento en la jurisdicción contencioso-administrativa por los perjudicados por una conducta de acoso moral en el ámbito de las Administraciones Públicas, bien 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 la condición de funcionarios. La Ley 3/1989 de 3 de Marzo que reformó el artículo 63 del Texto Articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964 establece el derecho de los funcionarios "al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual". Por otra parte, 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 tiene 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 dicha conducta ante su respectivo superior jerárquico y en el caso de no obtenerla positivamente, podría interponer 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 normativa específica, en las disposiciones generales sobre obligaciones previstas en los artículos 1088 y siguientes del Código Civil y conforme a lo previsto en el artículo 4.3 de su Título Preliminar.

La segunda posibilidad de accionar 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. Acciones ante la Seguridad Social

Aquí abordamos el tema del reconocimiento del mobbing o acoso moral como causante de accidente de trabajo.

Debemos recordar 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 tiene efectos en la legislación de Seguridad Social tal y como dice la disposición adicional primera de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Esta es una cuestión que, desde hace tiempo, tiene importantes consecuencias, como la diversificación entre accidentes de trabajo y condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Las cifras de siniestralidad no dan un retrato exacto de las condiciones de trabajo porque no existe la correspondencia necesaria entre ambos conceptos.

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.

En todo caso, 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 estrés y mobbing o acoso moral como accidentes de trabajo. La jurisprudencia de los Tribunales juega alrededor de 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. El TSJ del País Vasco en una sentencia de 7/10/97 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. Recuerda 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) de la LGSS. 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 contradicho por la parte demandada (Mutuas o INSS).

El tercer principio es el de la presunción de laboralidad de todos los accidentes sufridos durante la jornada laboral del artículo 111.3 de la LGSS: 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. Esta sentencia recoge la jurisprudencia del mismo Tribunal sobre la interpretación del artículo 115 de la 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 excluido de la calificación de accidente en el caso de que se demuestre inequívocamente lo contrario.

Finalmente hacemos mención a algunas sentencias que reconocen las enfermedades psíquicas como accidentes de trabajo.

- Una sentencia del Tribunal Superior de Justicia 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.
- Otra sentencia que se pronuncia claramente sobre el “estrés profesional” como causa de un accidente laboral es la del Tribunal Superior de Justicia 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 “estrés profesional sin cardiopatía orgánica”. 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.
- Otra 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. El Tribunal constata la clara relación de causalidad, directa y exclusiva, con el medio laboral de la enfermedad por lo que estima que ha de ser calificada como accidente laboral.
- Finalmente, están las sentencias de los Juzgados de lo Social de Pamplona nº 1 Y nº 3 de 19 de Febrero y 20 de Marzo de 2001 respectivamente, posteriormente ratificadas por la Sala de lo Social del TSJ de Navarra referidas, por primera vez en nuestros Tribunales, al acoso moral o mobbing. Estas resoluciones se basan en los mismos principios que las sentencias antes reseñadas, tal y como cita el juzgador en los fundamentos de derecho: el concepto amplio de lesión corporal para extenderlo a la lesión psíquica, la relación de causalidad demostrada a través de unos hechos y dictámenes técnicos y la presunción de laboralidad de dicha lesión.

Un problema particular, en el que aquí no podemos entrar, es el que presenta la determinación de si es posible o no calificar como accidente de trabajo cuando las enfermedades psicológicas o lesiones psicosomáticas padecidas proceden de conductas agresoras realizadas por compañeros de trabajo, sin intervención directa del empleador. La negativa de las Entidades Gestoras a tal calificación encontraría fundamento en esta inimputabilidad de la conducta del empresario, sin embargo, la respuesta deberá ser mucho más matizada si se tiene en cuenta la responsabilidad del empresario en garantizar en la medida de lo posible, una protección eficaz frente a riesgos profesionales, entre los que se encuentra la posibilidad de que se produzcan comportamientos agresivos, violentos o de hostigamiento psicológico por personas que están a su servicio, de modo que no cabe descartar la incidencia del modelo organizativo en la situación lesiva.

Junio 2003

BIBLIOGRAFÍA

- AGRA VIFORCOS, B., R. FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, y R. TASCÓN LÓPEZ, El acoso moral en el trabajo (mobbing): análisis sobre la limitada respuesta jurídica a un antiguo problema de reciente estudio y futura solución legal. Centro de Estudio Financieros. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 233-234, Agosto-Septiembre de 2002.
- ARAMENDI, P. Acoso Moral: su tipificación jurídica y su tutela judicial, *Aranzadi Social*, Abril 2002, nº 2 y conferencia impartida en Las Palmas de Gran Canaria en Octubre de 2003.
- BLANCO BAREA, M-J. y J. LÓPEZ PARADA, Argumentos jurídicos para proteger penalmente a las víctimas del acoso moral, 14 junio 2002. Internet.
- CONESA BALLESTERO, J. y M. SANAHUJA VIDAL, Acoso Moral en el trabajo: tratamiento jurídico (mobbing), *Actualidad Laboral*, nº 30, 22-28 de Julio de 2002.
- CORDERO SAAVEDRA L. : El acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo. Un problema laboral con incipiente respuesta jurídica. *Civitas*, Revista Española de Derecho del Trabajo nº 110, Marzo-Abril de 2002.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, RICARDO: El acoso sexual en el trabajo, *Relaciones Laborales*, II/1993, Editorial la Ley,. Madrid 1993.
- GIL Y GIL, J-L., El acoso moral en el trabajo, *Boletín Laboral del Bufete Sagardoy Abogados*, nº 3 de 2002, Mayo-Junio.
- IRIGOYEN, M-F., *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, Edit. Paidós Ibérica S.A, 2001. Colección Paidós contextos.
- *El acoso moral –el maltrato psicológico en la vida cotidiana*, Edit. Paidós, Barcelona 2001.
- Leymann Heiz: The Mobbing Encyclopaedia, en www.leyman.se.
- MOLINA, B., Mobbing o acoso moral en el lugar de trabajo. Comentario a la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 18 de Mayo de 2001.
- MARTÍN DAZA, FÉLIX, JESÚS PÉREZ BILBAO y JUAN LÓPEZ GARCÍA-SILVA, El hostigamiento psicológico en el trabajo, www.mobbing.ung
- MOLINA NAVARRETE, CRISTÓBAL, Una nueva patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (mobbing), *Revista La Ley*, nº 5436 de 10 de diciembre de 2001.
- MONTOYA MELGAR, ALFREDO, El poder de dirección del empresario, *RDET* núm. 100, Edit. Civitas, Madrid 2000.

- MUÑOZ RUIZ, A-B., Accidente de trabajo y acoso moral: reflexiones al hilo de las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 30 de Abril, 18 de Mayo y 15 de Junio de 2001" *La Ley*, año XXII, nº 5.445, 21 de Diciembre de 2001.
- NAVARRO DOMENICHELLI, R., El mobbing o acoso moral en el trabajo. Centro de Estudios Financieros, *Revista de Trabajo y Seguridad Social* nº 233-234, Agosto-Setiembre de 2002.
- PÉREZ BILBAO, J., C. NOGAREDA CUIXART, F. MARTÍN DAZA y T. SANCHO FIGUEROA, *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, Edit. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid.
- PÉREZ DEL RÍO, TERESA, El acoso sexual en el trabajo, *Revista de Relaciones Laborales* 1990. Edit La Ley, Madrid 1990.
- PIÑUEL ZABALA, IÑAKI, *Mobbing, cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Edit. Térrea, Santander 2002.
- RODRÍGUEZ, N., *Mobbing, vencer el acoso moral*, Edit. Planeta S.A 2002. Colección Planeta Prácticos.
- RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M., Acoso sexual, acoso moral, acoso discriminatorio. 2002. Internet.
- SAÉZ NAVARRO, CONCEPCIÓN, Algunas cuestiones sobre el mobbing en el trabajo, *Revista Aranzadi Social*, núm. 10, Editorial Aranzadi, 2001.