

## UNA VISIÓN JURÍDICA DEL ACOSO LABORAL O MOBBING

El **mobbing**, o acoso moral, o maltrato psicológico, o hostigamiento psicológico fue estudiado por primera vez por el profesor Leyman que lo describe como aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de las formas o comportamientos descritos por Leyman), de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Tres son las **características básicas** que configuran al acoso moral: existencia de uno o varios hostigadores, existencia de un conjunto de comportamientos o formas de hostigamiento, hostigamiento realizado de forma sistemática y de duración prolongada en el tiempo.

Leyman distinguió 45 **comportamientos hostiles** que pueden ser de distinta naturaleza y que los agrupa en : ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social; ataques a la vida privada de la víctima; violencia física; ataques a las actitudes de la víctima; agresiones verbales; y rumores.

El por qué u **origen del mobbing** es muy diverso. Las hipótesis apuntan a motivos de muy variada índole que van desde fuertes desencuentros, diferencias o conflictos de cualquier naturaleza entre hostigadores y hostigado, hasta que este tipo de comportamientos constituyan una especie de “distracción” para los hostigadores. Pero básicamente, el substrato que favorece la aparición de este tipo de conductas se encuentra ligado a dos aspectos: la organización del trabajo y la gestión de los conflictos por parte de los superiores.

Al ser un problema que se da a lo largo del tiempo es posible encontrar cuatro **fases en su evolución**: fase de conflicto; fase de mobbing; fase de intervención desde la empresa; y fase de marginación o de exclusión de la vida laboral. Como es obvio, el desarrollo de todas estas fases implica la no resolución del problema en ninguna de ellas.

Desde un **punto de vista técnico** hay que pretender que los comportamientos de violencia psicológica no se produzcan y que si se producen, sus efectos no provoquen lesiones en las personas afectadas.

Desde hace unos pocos años los temas relacionados con el mobbing han traspasado el ámbito técnico para entrar plenamente en el **ámbito jurídico** con tal fuerza que los propios tribunales hacen mención expresa de ello como una “**auténtica novedad judicial**” tal y como reconoce la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 15 de julio de 2002 la cual añade que “... el acoso moral no puede ser objeto de una amplia interpretación y subsiguiente aplicación ya que sus consecuencias pueden ser muy graves en el plano laboral”.

La **actuación en casos de posible mobbing abarca cuatro ámbitos**: Jurisdicción Laboral; de Seguridad Social; Administración Laboral / Contencioso-administrativo; y Orden Penal

En el ámbito de la **Jurisdicción laboral** se pueden dar los siguientes procedimientos:

- Por **modificación substancial de las condiciones de trabajo** basado en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores. El trabajador reacciona para que los comportamientos de hostigamiento sean considerados como una modificativa substancial de las condiciones de trabajo y esta modificación se declare nula o injusta. El resultado, si la pretensión del trabajador es aceptada, ha de ser el restablecimiento del trabajador a sus antiguas condiciones de trabajo.
- **Despido disciplinario**. Parte del supuesto que el mobbing pretendía forzar la marcha del trabajador con coste cero y ante este despido el trabajador presenta demanda basándose en la vulneración de derechos fundamentales. La consecuencia puede ser la declaración de nulidad y readmisión del trabajador.
- **Extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador**. Se basa en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores y también es denominado despido indirecto, ya que, de hecho, el trabajador se ve forzado a solicitar la extinción de su contrato de trabajo. En este caso el trabajador utilizando los apartados a) o c) del citado artículo 50, que hacen referencia respectivamente, a una posible modificación substancial y a una infracción grave del empresario que vulnera las obligaciones sinalagmáticas del contrato, pretende relacionar los comportamientos de hostigamiento con la solicitud de extinción. Se indemniza al trabajador con 45 días de salario por año de servicio y el juez puede establecer una indemnización complementaria.
- **Indemnización por daños y perjuicios** basada en el artículo 1.101 del Código Civil. Tal y como hemos dicho antes Leyman conceptúa este fenómeno del mobbing como prolongado en el tiempo, por lo tanto el trabajador tendrá que aportar, en el proceso, pruebas referentes al hostigamiento en el tiempo. La empresa, en muchas ocasiones por desconocimiento, no tendrá recogida ninguna prueba y, en cambio, el trabajador, conocedor de su situación si que habrá ido recogiendo pruebas a partir del momento que entiende que empieza el mobbing.
- **Procedimiento de tutela de derechos fundamentales**. Se basa en los artículos 175 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral. Se asume que, como mínimo, una situación de acoso vulnera el artículo 15 de la Constitución Española. Con este procedimiento no hace falta el acto de conciliación delante del CMAC y no hace falta que el trabajador extinga su contrato de trabajo. El pronunciamiento del Tribunal puede ser: enunciativo, resarcitivo o indemnizatorio, aunque no es una indemnización

automática; el trabajador ha de acreditar la cuantificación económica aunque la valoración final queda en manos del juez.

También se puede reclamar al protección de derechos fundamentales delante de los Tribunales ordinarios y por otra vía que no sea la de los artículos señalados, pero la vía más lógica es la explicitada porque con ella no hace falta llegar a ala extinción del contrato.

En el **ámbito de la Seguridad Social** hay tres posibles procedimientos: la solicitud de declaración de accidente de trabajo (tiene su origen en una Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra); la solicitud de incapacidad permanente (no se conoce ningún caso, pero no se puede desestimar su posibilidad); y el establecimiento del recargo de prestaciones que otorga la Seguridad Social (siempre que se trate el tema desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales).

En el ámbito de la **Administración Laboral**, el origen está en la acta de infracción que levanta la Inspección de Trabajo y Seguridad Social delante de hechos que entiende que son constitutivos de acoso moral. En este supuesto la Inspección podrá tipificar estos hechos como:

- Infracción muy grave, en materia laboral, por vulneración de los derechos a la dignidad de la personal. Con una propuesta de sanción máxima de 90.155,06 €
- Infracción muy grave, en materia de prevención de riesgos laborales, por el resultado del acoso y por la no valoración del riesgo en la evaluación de los riesgos. Con una propuesta de sanción máxima de 30.050,61 €.

El posible recurso se sustentara en la vía contencioso-administrativo.

En el **Orden Penal** no responde la empresa, a diferencia de los supuestos anteriores, sino que solo responden las personas físicas causantes del acoso. En el Código Penal, no hay ningún tipo delictivo previsto en relación al mobbing, no obstante pueden ser aplicados los artículos siguientes: 147, delito de lesiones; 149, lesiones físicas y psicológicas; 172, delito de coacciones; 173 delito por trato degradante (se suele aplicar en caos de torturas, pero no excluye el trato degradante psicológico); 316 delito de omisión de medidas de seguridad y salud en el trabajo (no requiere la producción de un resultado, se trata de un delito de riesgo).

No obstante la existencia de todas estas vías de actuación por parte de los trabajadores que entiendan que están sujetos a un determinado acoso moral, la vía más utilizada es la laboral por tanto a continuación analizaremos dos de las más recientes Sentencias dictadas en este ámbito.

La primera es la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 23 de julio de 2003**, de la cual a continuación se reproducen los aspectos más significativos.

Con fecha 5 de diciembre de 2002 tuvo entrada en el Juzgado de lo Social **demanda sobre Tutela de derechos fundamentales**, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia estimatoria. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 27 de enero de 2003, estimando parcialmente la demanda interpuesta por el actor, en cuanto dirigida contra la empresa A, y desestimándola totalmente en cuanto dirigida contra empresa B, y declarando que la empresa A había vulnerado los derechos fundamentales a la igualdad y a la integridad moral del demandante reconocidos en la Constitución y por tanto se declaraba la nulidad radical de la conducta llevada a cabo por la indicada empresa y se la condenó a cesar inmediatamente en dicha conducta, dando ocupación efectiva al demandante con arreglo a la Ley y a abonarle, en concepto de indemnización, 200.000 euros.

Contra esta sentencia de instancia se alzó la empresa condenada formulando un recurso de suplicación

En primer lugar la Sentencia reconoce que efectivamente estos supuestos tienen cabida en la Constitución española al establecer que “lo cierto es que la figura de referencia no está recogida de modo expreso en ningún precepto sustantivo de orden laboral, el Estatuto de los Trabajadores se refiere únicamente a la integridad física (art. 4.2.b), aunque puede y debe encontrar su apoyo en el texto constitucional, arts. 10, 14 y 15 en cuanto que este último reconoce el derecho a la integridad moral”. A lo que añade que “la doctrina ha encontrado igual fundamentación en la letra e) del antes mencionado artículo sustantivo en cuanto que consagra el derecho a la dignidad del trabajador y cuya infracción grave y culpable acarrearía la posibilidad de la extinción de la relación laboral al amparo del art.. 50 1.a) del ET”.

A continuación hace una reflexión sobre la utilización de este procedimiento y reconoce que "el acoso moral no puede ser objeto de una amplia interpretación y subsiguiente aplicabilidad ya que sus consecuencias pueden ser muy graves en el plano laboral de forma que a la hora de determinar su existencia hay que ser cauteloso y, más si se tiene en cuenta, que parece que en España se ha introducido como una auténtica novedad judicial, siendo frecuentes las demandas que vienen sucediéndose en estos últimos tiempos, por lo cual se ha de estar atento a situaciones abusivas, o incluso aquellas otras en las que si bien se produce un ilícito laboral, no adquieren tal dimensión. La propia reglamentación del Parlamento Europeo que antes se menciona (2001/2339), es consciente de este problema, lo que le lleva a afirmar en su quinta conclusión que «...las falsas acusaciones de acoso moral pueden transformarse en un temible instrumento de acoso moral»”.

Tras esta reflexión la Sentencia entra a valorar las circunstancias del caso en cuestión y manifiesta:

- “Que es igualmente preciso señalar que tal como se ha dicho anteriormente no todo incumplimiento empresarial comporta una

vulneración de los derechos fundamentales en los que se ampara la figura de referencia y así la única circunstancia objetivamente valorable a efectos de determinar el incumplimiento empresarial es la de no dar trabajo efectivo al actor, circunstancia ésta que se ha declarado como probada y que permite al actor formular una diversidad de acciones dentro del derecho laboral tendente a solucionar tal situación o bien a extinguir esta relación por su propia voluntad, acudiendo a las previsiones del art. 50 c) del ET”.

- “Que las circunstancias relativas a que al trabajador se le ha adjudicado un despacho que no está en la planta NUM000 ni en la NUM001 sino en el entresuelo, no implica ninguna actitud de acoso al mismo, ni aparece como vejatoria, puesto que a la empresa le incumbe en virtud del ius dirigendi que se recoge en el art. 20 del ET, y ningún derecho se recoge en el ET que exija la ubicación precisa de un trabajador, otra cosa hubiera sido que el despacho en el que se le instala estuviera extra muros de la empresa, o en un sótano sin ventilación (sentencia del TS en su Sala tercera, de fecha 23-7-2001)”.
- “Que no puede dejar de señalarse que siendo cierto el incumplimiento de la empresa en no darle trabajo efectivo, no lo es menos que no aparece a juicio de la Sala ningún comportamiento de ésta que pueda incardinarse en el concepto de mobbing que se pretendía en la demanda y ha sido estimado por el Juzgador, no apareciendo ejercicio de violencia psicológica de forma sistemática y recurrente por parte de la empresa y durante un tiempo prolongado con la finalidad de destruir las redes de comunicación del actor con otros compañeros de trabajo, ni se ha realizado actividad alguna por parte de la empresa que intente destruir su reputación”.
- “Que tampoco puede ser sustancial para la definición de la figura citada la circunstancia de que el actor iniciara situación de IT por síndrome ansioso depresivo reactivo y ello porque además de que el propio Juzgador retrotrae el inicio de la citada situación a mediados de 2001 muy anterior a los hechos que se juzgan en los presentes autos, tampoco por la sola y simple circunstancia de que como reacción a ésta se ha agravado aquél, pueda entenderse la existencia del acoso”.

Con todo lo expuesto la Sala concluye que “no se da en el presente supuesto la figura del acoso moral, sino un mero incumplimiento empresarial objetivado por la circunstancia objetivamente acreditada de no darle trabajo efectivo, por lo que procede estimar el recurso”.

La segunda sentencia a comentar reconoce la existencia de un acoso moral en el origen de la extinción de un contrato de trabajo por voluntad del trabajador. Esta es la **Sentencia del Tribunal Superior de justicia de Murcia de 2 de septiembre de 2003**.

Entre otros, en la sentencia se contienen los siguientes hechos probados “La ejecución de la señalada obra propició un mayor trato directo del actor con el

señor M. N., quien personalmente acudía a aquélla con frecuencia. Al tiempo de iniciada la construcción de la nueva sede, aproximadamente hacia mediados del año 2000, el trato dispensado por el señor M. al demandante empezó a ser vejatorio. Desde entonces, cuando el señor M. se enfadaba por cualquier motivo, lo que ocurría con muchísima frecuencia dada su vehemente forma de ser, se desahogaba con el actor, a quien despreciaba e insultaba con expresiones tales como "cabrón" "hijo de puta", "eres un gandul", "eres un gandul", "no sirves para nada", "gilipollas", "subnormal", "imbécil", "eres un tonto del pijo", todas ellas dichas a gritos, de forma acalorada y desabrida, acompañada de gestos violentos, delante de otros compañeros de trabajo y de las diferentes personas que han venido ejecutando la obra para la empresa demandada. La situación vejatoria descrita no sólo se ha venido manteniendo en el tiempo, sino que ha venido creciendo en intensidad, pues a los insultos se sumó la encomienda al demandante de recados particulares y la labor de chofer del señor M. N., quien incluso en una ocasión, en la segunda mitad del año 2001, ordenó a aquél barrer colillas y otros desperdicios dejados por los operarios que intervenían en la construcción del centro de trabajo. Esta situación de permanente agresión verbal dio paso en fecha 13 de febrero de 2003 a la agresión física."

A consecuencia de esta situación, el trabajador, presentó demanda, en la que tras describir unos hechos, que en su opinión constituirían un acoso u hostigamiento moral (mobbing), acababa solicitando la extinción voluntaria del contrato de trabajo con vulneración de los derechos fundamentales contra la empresa E. M, SA, con la consecuencia de la condena a la demandada del abono de las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente más el abono de una indemnización adicional de noventa mil euros (90.000 euros) en concepto de indemnización de daños y perjuicios.

En los fundamentos de derecho son de destacar las siguientes precisiones:

- "También el Ministerio Fiscal habló de relación anticonstitucional, de vulneración de derechos fundamentales, de humillaciones continuas, de que no se podía tratar así a una persona ni por supuesto a un trabajador".
- "Los 13 testigos que comparecieron fueron también claros, de la simple lectura del acta se comprueba que unánimemente todos los testigos presenciaron insultos, golpes, empujones, y todos ellos coinciden en señalar que sentía vergüenza y pena por el actor, que lo veían derrumbarse con esas actuaciones incapaz de responder, sólo de aguantar esas vejaciones, y finalmente los peritos declararon que la situación médica del actor se desarrollaba por esas vejaciones continuas"
- Desde un punto de vista cultural o sociológico, no existe base alguna para aceptar que el trato dispensado unilateralmente, y desde una posición de jerarquía, por el representante de la empresa respondiese a un nivel de respeto aceptable incluso en una «infra cultura», «sub-cultura» o «seudo-cultura»".

- La Sala reconoce que no tiene conocimiento que exista, en algún país civilizado, un ámbito jurídico que admita el nivel de respeto pretendido por la demandada, sino todo el contrario y en concreto en España “la Ley que, en principio, establece los estándares generalmente exigibles o aceptables, nos ilustra cuando específicamente dice que «En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe» (art. 20.1 del ET) y añade que «el trabajador tiene derecho al respecto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a abusos verbales o físicos de naturaleza sexual» (art.4 d del ET)”.
- “En definitiva, aparte de las normas de legalidad ordinaria estamos introducidos de lleno en el artículo 10 de la Constitución Española y en los derechos fundamentales, que, en este caso, se derivan de él, de forma más relevante, que son los recogidos en el artículo 15 (integridad moral) y 18 (honor)”.
- “El demandante no sólo vio cambiadas sus funciones, sino que además se le asignaron tareas ajenas al ámbito de la empresa, para atender asuntos particulares de don José M. N., Presidente del Órgano de Administración de la sociedad mercantil demandada y Consejero Delegado, como las de recadero, chófer y vigilante de las obras de construcción de un chalet particular”.
- “Debe concluirse que se está en presencia de una situación de mobbing, «de libro», ya que concurren los diversos elementos exigibles, que son:
  - A través de diversos insultos; órdenes, calificables de despóticas; no asignación de lugar de trabajo; no asignación de línea telefónica propia; encomienda de impropias para la categoría del actor; e, incluso, la agresión descrita;
  - se generó un ambiente insoportable para el trabajador;
  - dada la humillación y desprecio sufridos por el sujeto pasivo; y prepotencia y despotismo del sujeto activo, que implicaron que, en tales términos, se evidenciara un ánimo hostil frente al actor, que no es neutro, sino que implica un ánimo explícito de causarle daño o perjudicarlo;
  - que se plasmó en la víctima, ya que: «Como consecuencia de todo lo anterior, el actor presenta un trastorno de ansiedad de larga evolución con alteraciones psicósomáticas en el aparato digestivo y cardiaco, dolores erráticos, taquicardia, palpitaciones, pérdida de peso, sensación de miedo, baja autoestima, sentimientos de fracaso ... . Tal cuadro de ansiedad ha dado lugar a que el actor iniciara en fecha 6 de marzo del 2003 proceso de incapacidad temporal». Además, llegó a sufrir agresión física, descrita en hechos probados, incluidas sus consecuencias”.

- “Se está en presencia, realmente, ante un mobbing, «de libro», en el que el sujeto activo, singular, se escuda en una situación de manifiesta superioridad (o ventaja)”

A la vista de todas estas consideraciones la Sala entiende que “aparte de que la resolución contractual conlleve una consecuencia establecida legalmente, con carácter general, ello no excluye, si se prueba determinado daño y perjuicio, cualquiera que fuese su tipo o manifestación, que, en presencia de vulneración o vulneraciones de derechos fundamentales, proceda la fijación de una indemnización complementaria que compense los daños específicamente sufridos, incluidos los morales”.

Por último la Sala entra en la responsabilidad de la empresa por los hechos efectuados por uno de sus representantes señalando que “la empresa es responsable ... ya que el protagonismo recayó sobre el presidente del Consejo de Administración y Consejero Delegado, que es su máximo representante ... sin perjuicio de que la empresa ... pueda dirigirse contra él”.

A la vista de todo lo expuesto podemos enunciar las siguientes **conclusiones**:

- El mobbing desde una perspectiva técnica puede ser entendido como aquella 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.
- El acosado tiene distintas vías para reaccionar contra el mobbing: jurisdicción laboral; procedimientos de Seguridad Social; denuncia delante de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; y jurisdicción penal
- Los propios tribunales de justicia reconocen que el mobbing como una auténtica novedad judicial.
- Pese a su aspecto novedoso, el acoso en el trabajo no es nada nuevo. En todo caso lo que si es nuevo es la terminología empleada para caracterizar un determinado hostigamiento en el trabajo. Desde siempre hemos oído comentarios tales como “el empresario me está haciendo la vida imposible” o “el empresario la tiene tomada conmigo”. No obstante es recientemente cuando, al calor de las nuevas tendencias, este fenómeno ha sido estudiado y a tomado una delimitación concreta.
- Los tribunales de justicia están intentado caracterizar concretamente los distintos supuestos que se relacionan con el mobbing, aunque hoy en día aún nos podemos encontrar muchas sentencias contradictorias. Lo que si tienen claro las distintas sentencias es que no se puede generalizar y hay que estudiar caso por caso.
- Las Sentencias expuestas nos ponen de manifiesto una serie de hechos que son importantes tener en cuenta:

- Que no todo incumplimiento empresarial comporta una vulneración de los derechos fundamentales.
- Que el mobbing requiere un conjunto de conductas de hostigamiento.
- Que el empresario puede incurrir en irregularidades e incluso en infracciones, pero puede ser que estas irregularidades o infracciones, aunque reprobables y sancionables, no constituyan mobbing.
- Que no existe una definición jurídica del mobbing, aunque como una primera aproximación podríamos citar a la elaborada por José Tárraga Poveda, que define el acoso moral en el trabajo “como aquella conducta permanente, observada fundamentalmente por el empresario, que, con ocasión del contrato de trabajo, atenta contra la dignidad del trabajador y lesiona varios derechos fundamentales, especialmente, los derechos a la integridad física y moral y a no sufrir trato discriminatorio”.
- Que la conducta de hostigamiento tiene que tener un carácter de permanente.
- Que, por lo general aunque se pueden dar otras posibilidades, entre el hostigador y el hostiagio hay una situación de manifiesta superioridad.
- Que con esta conducta se genera un ambiente insoportable para el trabajador que implica un ánimo explícito de causarle daño o perjudicarlo.
- Que normalmente esta conducta produce consecuencias lesivas en la salud del trabajador afectado que se concretan en trastornos de ansiedad de larga evolución con alteraciones psicósomáticas en el aparato digestivo y cardíaco, dolores erráticos, taquicardia, palpitaciones, pérdida de peso, sensación de miedo, bajo autoestima, sentimientos de fracaso, etc.
- Que estas conductas de hostigamiento consiguen, muchas veces, que el afectado este de baja por incapacidad temporal o abandone por su propia voluntad la empresa sin coste para esta.
- Pero el afectado, si presenta demanda delante de los tribunales, puede conseguir un reconocimiento del daño sufrido, y por tanto junto a la indemnización laboral que corresponde por una extinción del contrato de trabajo basada en un incumplimiento previo del empresario (45 días de salario por año trabajo con un tope de 42 mensualidades) puede conseguir una indemnización por daños y perjuicios.

En **definitiva el mobbing** es una situación de hostigamiento dentro de la empresa que ha merecido, en los últimos tiempos, un gran número de pronunciamientos judiciales que entienden que el empresario incurre en mobbing “cuando no cumple los principios de la buena fe, su conducta es

degradante y contiene una violencia psicológica, esto es, una actuación prepotente, continuada y reiterativa. En otras palabras, **se requiere que el empresario abandone por completo sus obligaciones contractuales en perjuicio del trabajador** y que, abusando del principio de jerarquía y dirección, convierta el ius variandi en una especie de iter críminis para decidir sobre los derechos de la personalidad” (Sentencias del Tribunal de Justicia del País Vasco del 26 de febrero y 30 de abril de 2002).