

Violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo

Estudios desde el derecho
internacional y comparado

Directora y Editora
Lourdes Mella Méndez

ADAPT
LABOUR STUDIES
e-Book series
n. 19

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo

DIRECCIÓN

Michele Tiraboschi (*director responsable*)

Roberta Caragnano

Lilli Casano

Maria Giovannone

Pietro Manzella (*revisor lingüístico*)

Emmanuele Massagli

Flavia Pasquini

Pierluigi Rausei

Silvia Spattini

Davide Venturi

SECRETARÍA DE REDACCIÓN

Gabriele Gamberini

Andrea Gatti Casati

Francesca Fazio

Laura Magni (*coordinador de redacción*)

Maddalena Magni

Martina Ori

Giada Salta

Francesca Sperotti

Violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo

**Estudios desde el derecho
internacional y comparado**

Directora y Editora
Lourdes Mella Méndez

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

ISBN 978-88-98652-19-8

© 2014 ADAPT University Press – Publicación en línea de la serie ADAPT

Registro No. 1609, 11 de noviembre de 2001, Tribunal de Módena

ÍNDICE

Prólogo de Lourdes Mella Méndez	IX
---------------------------------------	----

Primera Parte

LA VIOLENCIA DE GÉNERO DESDE UNA PERSPECTIVA JURÍDICA

1.

La violencia de género en el derecho internacional y comparado

Tatsiana Ushakova, <i>La aportación del nuevo Convenio del Consejo de Europa al debate sobre la violencia de género</i>	3
Catarina de Oliveira Carvalho, <i>Protección social de las víctimas de violencia doméstica en Portugal</i>	20
Tiago Pimenta Fernandes, <i>Violencia de género en España y Portugal: la movilidad geográfica de las víctimas</i>	48

2.

La violencia de género en el derecho español

Fernando Valdés Dal-Ré, <i>Derecho constitucional y violencia en el trabajo en España</i>	65
Carmen Ortiz Lallana, <i>La violencia de género en la relación de trabajo en España</i>	88
Juan Carlos García Quiñones, <i>Violencia de género y autonomía colectiva: una aproximación desde el ordenamiento español</i>	118
María Cristina Polo Sánchez, <i>¿Violencia de género en la empresa? Una nueva delimitación conceptual en el marco de las relaciones laborales</i>	171
Alicia Villalba Sánchez, <i>La noción de víctima de violencia de género en la negociación colectiva</i>	186
Eduarne Terradillos Ormaetxea, <i>La protección social de la víctima de la violencia de género en el ordenamiento jurídico español</i>	207
M ^a Belén Fernández Collados, <i>Valoración de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género casi una década después de la publicación de la Ley de protección integral contra la violencia de género</i>	230

Carmen Grau Pineda, <i>Derechos sociolaborales de las víctimas de violencia de género: estudio concreto de la suspensión del contrato de trabajo</i>	248
Vanessa Zimmermann, <i>Los derechos sociolaborales de la mujer víctima de violencia de género desde una perspectiva ¿real y efectiva? del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación por razón de sexo</i>	268
Rita Giráldez Méndez, <i>Las ausencias al trabajo de la víctima de violencia de género motivadas por su situación física o psicológica y su interpretación a la luz de la regulación actual del despido en situación de incapacidad</i>	286

Segunda Parte

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DESDE UNA PERSPECTIVA JURÍDICA

1.

Los riesgos psicosociales en el derecho internacional y comparado

María Amparo Ballester Pastor, <i>La política de la OIT y de la Unión Europea sobre salud y riesgos psicosociales</i>	315
José Sánchez Pérez, <i>El acoso moral en el trabajo: una perspectiva de derecho comparado</i>	339
Loïc Lerouge, <i>Poder de dirección y organización del empresario en Francia y riesgos psicosociales en el trabajo</i>	354
Christophe Vigneau, <i>Riesgos psicosociales y negociación colectiva en Francia: un apunte sobre la cuestión</i>	373
Rosa Maria Ferreira, <i>El acoso moral en España y Portugal. Analogías y diferencias</i>	379
Roberta Caragnano, <i>El acoso moral en Italia: marco de referencia y evolución jurisprudencial</i> .	389
Silvia Fernández Martínez, <i>Concepto y delimitación del acoso moral en España e Italia. Algunas ideas generales</i>	417
Nicola D'Erario, <i>El estrés relacionado con el trabajo en Italia: estado del arte y jurisprudencia</i>	440
Patricia Kurczyn Villalobos, <i>El acoso y el hostigamiento en la legislación y en la práctica mexicana</i>	459

2.

El acoso moral en el derecho español

José Luis Gil y Gil, <i>Poderes del empresario y riesgos psicosociales en el trabajo</i>	479
Manrique Cos Egea, <i>El poder de dirección del empresario como medida de protección frente a los riesgos psicosociales</i>	519
José Fernando Lousada Arochena, <i>Riesgos psicosociales, autonomía colectiva y prevención de riesgos</i>	543
Francisco Trujillo Pons, <i>Negociación colectiva y acoso laboral. Prácticas efectivas en los convenios colectivos</i>	558

María del Carmen Rodríguez Pérez, <i>Los protocolos de actuación en situaciones de acoso laboral</i>	570
Lourdes Mella Méndez, <i>El acoso moral en España y su impugnación por el proceso especial de tutela de los derechos fundamentales: algunos puntos de interés</i>	587
Lara Nogueira Ferreiro, <i>Recargo de prestaciones en situaciones de acoso moral laboral: algunos puntos críticos</i>	609

3.

Otros tipos de acoso

Mariola Serrano Argüeso, <i>La prevención de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito empresarial. Una visión desde la responsabilidad social corporativa</i>	625
Patricia Espejo Megías, <i>Violencia y discriminación en el trabajo: acoso sexual y acoso por razón de género</i>	641
Francisco A. González Díaz, <i>Tratamiento jurídico del acoso sexual en el Reino Unido</i>	653

4.

Aspectos de interés en relación con los riesgos psicosociales

Jaime Cabeza Pereiro, Belén Fernández Docampo, <i>Doctrina judicial reciente sobre discriminación por discapacidad</i>	675
Luis Fernando de Castro Mejuto, <i>La eventual discriminación a la discapacidad en el despido objetivo español</i>	689
Amanda Moreno Solana, <i>Los riesgos psicosociales en los trabajadores especialmente sensibles</i>	702
Lara M. Munín Sánchez, <i>La prestación por riesgo durante la lactancia natural: su configuración legal y sus condicionantes psicosociales</i>	722
Susana Sousa Machado, <i>Proselitismo religioso en el lugar de trabajo: una forma de violencia psicológica</i>	735
<i>Noticias sobre los autores</i>	751

El acoso moral en el trabajo: una perspectiva de derecho comparado*

de José Sánchez Pérez

1. El acoso moral y su ubicación histórica

Se ha de precisar, pese a la impresión inicial que pueda existir, que las conductas de violencia psicológica en el trabajo no son un producto generado por los tiempos modernos sino que es algo tan antiguo como el origen de las relaciones humanas¹. Han existido desde que unas personas han prestado servicios laborales para otras, si bien no se ha configurado este fenómeno de forma típica hasta las últimas décadas del pasado siglo XX. Se puede apreciar, pues, que el acoso moral ha aflorado en la actualidad, en primer término, por los devastadores efectos que provoca sobre la salud de los trabajadores y, en segundo lugar, por los altos costes que representa para las empresas². En el tiempo inicial de la Revolución Industrial el trabajador priorizaba, de forma coherente, la pretensión de regular las durísimas condiciones de trabajo a que se encontraba sometido (jornadas de 14 a 16 horas diarias, fijación de un salario mínimo, derecho al descanso, cobertura frente a los accidentes de

* El artículo toma como referencia el tratamiento del acoso moral en el trabajo existente en España. A partir de una visión esquemática de la normativa existente en Francia, Bélgica, Suecia y Reino Unido, se apuntan eventuales mejoras que pueden ayudar a alcanzar una regulación más adecuada de este fenómeno.

¹ Gorelli Hernández, J., Gómez Álvarez, T., “El acoso moral. Perspectivas jurídico-laborales”, *RGDTS*, 2, abril, 2003, p. 1.

² De Vicente Pachés, F., “La configuración del acoso moral en el trabajo y la soluciones jurídico-preventivas para erradicarlo. Últimas tendencias doctrinales y jurisprudenciales”, *TS*, 180, 2005, p. 51.

trabajo, etc.). Esta modalidad de acoso existía, sin duda, pero quedaba difuminada entre los muchos y graves problemas que determinaban la primera línea de debate a la hora de configurar la “cuestión social”.

El acoso psicológico es, por tanto, un viejo fenómeno presente en muchos lugares de trabajo y que deriva del deterioro de las relaciones interpersonales, así como de disfunciones en la organización del trabajo. Este comportamiento se encuentra relacionado con una diversidad de factores entre los que se incluyen la dignidad, la capacidad profesional, la vida privada, las características físicas, el origen étnico, el género o la orientación sexual de una persona, así como otras razones de tipo socioeconómico.

2. Concepto

Con el aumento creciente del sector servicios y la proliferación de nuevas formas de organización del trabajo se da lugar a una creciente complejidad de las relaciones interpersonales. Identificar los actuales riesgos que hay alrededor del mundo del trabajo implica tener en cuenta el cambio radical que ha experimentado el tipo de peligrosidad que el trabajo genera, desde las industrias y canteras de fines del siglo XIX a los actuales modos de producción en que impera el sector de los servicios y el mundo de las telecomunicaciones. En la forma apuntada el fenómeno del acoso moral deriva de la generalización de las nuevas formas de organizar el trabajo, provocando constantes y cada vez más complejas relaciones interpersonales, en las que se imponen valores como la competitividad y el afán de promoción profesional³.

En la forma expresada el desarrollo tecnológico y los procesos de automatización han conducido a un sistema productivo donde la actividad humana es menos indispensable. Las características propias de este nuevo sistema productivo conducen a una sociedad en la que predomina la competitividad, el egoísmo, la insolidaridad y la imposición de los valores materiales como prioridad absoluta y como justificantes de cualquier

³ En el contexto descrito, según De Vicente Pachés, surgen envidias, rencores, celos y odios que se traducen en una ambición desmesurada por el prestigio social y el beneficio económico. En el origen del acoso moral se encuentran estas conductas que apelan al culto al poder y al dinero, a la pérdida de valores, a la insustancialidad ética y al egocentrismo individualista. “La configuración del acoso moral en el trabajo y la soluciones jurídico-preventivas para erradicarlo. Últimas tendencias doctrinales y jurisprudenciales”, *cit.*, p. 51.

comportamiento lo que, inevitablemente, se traduce en una creciente agresividad en las relaciones humanas.

En este contexto afloran comportamientos patológicos consistentes – según la definición que ofrece el Doctor Leyman⁴, pionero y gran experto en la materia – en que «una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente – al menos una vez por semana – y durante un tiempo prolongado – más de seis meses – sobre otra persona, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona acabe abandonando el lugar de trabajo».

En nuestro país, el concepto comienza a alcanzar difusión a través del impacto que alcanza el libro de la psicóloga francesa Marie France Hirigoyen, *El acoso moral en el trabajo*. Esta investigadora identifica la definición de acoso moral como «toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad o la integridad física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo», implicando una violencia en pequeñas dosis que, pese a que no se advierta, puede alcanzar un efecto muy destructivo. Esta investigadora vino a iluminar un fenómeno que los trabajadores no sabían cómo calificar⁵. Frente a criterios precedentes no propone un criterio temporal de exposición mínima o de duración del comportamiento de acoso.

En la actualidad una definición referente del término “acoso moral” en el ámbito laboral lo encontramos en la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Se entiende por tal «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 puede traducirse en una situación de maltrato verbal y físico, pero también adoptar formas más sutiles, como el aislamiento social⁶. Se trata de un

⁴ El profesor alemán Heinz Leymann, doctor en Psicología del Trabajo y profesor de la Universidad de Estocolmo, fue el primero en definir este término durante un Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo en el año 1990. “European journal of work and organizational psychology”, *Universidad de Umeå* (Suecia), 1996, 5(2), p. 165 a 184.

⁵ Lerouge, L., Ponencia Congreso Internacional “Violencia, Salud y Trabajo en tiempo de crisis”, Santiago de Compostela, 15-17 Julio 2013.

⁶ Según expresa la Agencia Europea de la Salud y Seguridad en el trabajo Se trata de un problema importante en los lugares de trabajo europeos que supone unos costes considerables, tanto para los trabajadores como para las organizaciones. Se aprecia que cualquier persona puede ser víctima de acoso en una organización. Según los resultados de las encuestas, en Europa lo sufre un 5% de los trabajadores (datos del año 2005), si bien en algunos Estados

“concepto importado” cuya integración en el ordenamiento jurídico español ha de quedar subsumido en categorías o prescripciones correspondientes a otros tipos jurídicos identificables in extenso. El acoso psicológico se produce en lugares de trabajo, en cualquier lugar del mundo, si bien se trata de un fenómeno relacionado con la cultura, razón por la cual la forma en que se exterioriza, y con que se percibe, puede ofrecer matices y variantes en los diferentes lugares en que ocurre. Se considera que existe cuando se produce el comportamiento agresivo y amenazador de uno o más miembros de un grupo, dirigido hacia un objetivo, que se constituye en la víctima o sujeto acosado. La extensión del fenómeno permite, y hace aconsejable para un mejor abordaje del problema, un análisis comparado de sus distintas manifestaciones.

3. Caracterización del acoso moral

Los comportamientos que se describen a partir de una actitud de acoso moral, partiendo del concepto que lo define, son básicamente cuatro: se trata de un comportamiento repetitivo, con efectos acumulativos – de ello se extrae que tales comportamientos individualmente considerados pueden no alcanzar un alto nivel lesivo, provocando el daño no tanto por la actitud violenta sino por la repetición –, en segundo lugar son comportamientos no deseados por quien los sufre, en tercer lugar, estas conductas no muestran reciprocidad dado que el destinatario no puede o no quiere responder a las mismas y, en último lugar, se trata de comportamientos que pretenden alcanzar un efecto devastador sobre la víctima.

A la hora de identificar la existencia del acoso debe subrayarse que no todo conflicto producido en el trabajo ha de reconducirse hacia esta figura. En múltiples ocasiones estaremos ante simples discrepancias surgidas en relación al ejercicio del poder de organización empresarial. Si se trata de instrucciones impuestas a la generalidad de la plantilla no se podrá hablar de acoso moral. Tampoco si no existe un desarrollo sistemático y recurrente del comportamiento acosador o cuando éste no persigue menoscabar la estabilidad o la integridad de la víctima, o no se trata de actos realizados por el empresario o el resto de trabajadores, sino que se trata de circunstancias que se desprenden

miembros de la Unión Europea, el porcentaje alcanza el 10-17% de los trabajadores. Disponible en URL <https://osha.europa.eu/es/topics/stress/harassment>.

de las condiciones de trabajo⁷. Debe llamarse la atención acerca de que lo expuesto no implica la falta de tutela de las situaciones no calificables como de acoso moral dado que podemos estar ante una situación de acoso sexual, de estrés laboral, síndrome del trabajador quemado, o “*burn out*”, o incluso ante una agresión puntual que puede tener encaje en alguno de los diversos tipos propios del derecho penal (delito o falta de daños, injurias, calumnias, etc.).

En cuanto a los efectos que provoca el acoso laboral puede destacarse el estrés que genera en las víctimas y en sus compañeros de trabajo, familias y amigos. En ocasiones, las víctimas son incapaces de actuar con normalidad tanto en su trabajo como, incluso, en su vida cotidiana. Puede producir trastorno de estrés postraumático, pérdida de autoestima, ansiedad, depresión, apatía, irritabilidad, trastornos de la memoria, trastornos del sueño y problemas digestivos, e incluso puede resultar determinante para un acto suicida. Las víctimas del acoso pueden seguir experimentando estos síntomas durante años, incluso cuando el acoso o la propia relación laboral han cesado.

4. El acoso moral desde una perspectiva de derecho comparado

La terminología usada para definir el acoso moral en el trabajo varía según los países: en Alemania “*mobbing/psychoterror*”, en Australia, Reino Unido y EE.UU. se utiliza la expresión “*workplace bullying*”, en Bélgica y Francia “*moral harassment*”, en Canadá “*psychological harassment*”, en Dinamarca, Italia y Noruega “*mobbing*”, en Suecia “*victimization/mobbing*”.

Por su parte las autoras C. Caponecchia y A. Wyatt, definen el término “*harassment*” como comportamiento que causa humillación, ofensa o intimidación sobre la base del sexo, raza, género, etnia o religión de otra persona, o sobre su discapacidad/enfermedad, estado civil, edad u otra característica propia del individuo o su relación con alguien con alguna de estas características⁸. En algunas ocasiones, los términos “*bullying*” y “*harassment*” se han usado de forma intercambiable. Las definiciones de *bullying* reconocidas a nivel internacional no requieren una relación con ninguna de las características protegidas mencionadas anteriormente. Un comentario

⁷ García Viña, J., “Situación de la violencia en el trabajo en España y en otros países europeos”, *RL*, 2010, pp. 1 a 11.

⁸ Caponecchia C., Wyatt A., *Distinguishing between workplace bullying, harassment and violence: a risk Management approach*, en *Journal of Occupational Health and Safety Australia and New Zealand*, 2009, n. 6.

discriminatorio en relación a la raza de una persona puede ser calificado de *harassment* ya que éste puede venir constituido por un hecho aislado o repetido. Sin embargo un solo acto de comportamiento ofensivo o humillante, en general, no se calificaría de *bullying* porque su rasgo definitorio es la repetición de un comportamiento irrazonable.

En castellano traducimos *bullying* como acoso o intimidación, y *harassment* como hostigamiento o acoso. En lo que se refiere al término “*mobbing*” se ha de compartir plenamente la afirmación que mantiene Molina Navarrete, al reseñar el carácter rechazable e innecesario de la utilización del citado anglicismo, siendo más adecuada la utilización de los términos propios de nuestro idioma: “acoso moral” u “hostigamiento psicológico”⁹.

4.1. España

En nuestro país, pese a las iniciativas desplegadas a nivel internacional, se ha prolongado durante tiempo considerable un fenómeno de tipicidad social y atipicidad normativa, toda vez que nuestro ordenamiento laboral se ha resistido a contemplar expresamente este fenómeno. Esta persistente atipicidad legislativa no ha impedido, en cualquier caso, su tipicidad jurídica en la medida en que sí ha existido un marco normativo para afrontar el problema tanto desde el ámbito preventivo como del reparador. La primera iniciativa fue adoptada como consecuencia de la regulación del acoso discriminatorio con la transposición de la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, norma que busca establecer un marco general con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato en el empleo y la ocupación¹⁰.

Esta atipicidad normativa ha sido rectificada, a través de la legislación penal. El legislador a través de la LO 5/2010, de 22 de junio, ha tipificado como delito (artículo 173.1 Código Penal) la acción de aquel que, en el ámbito de

⁹ Molina Navarrete, C., “La tutela frente a la violencia moral en los lugares de trabajo: entre la prevención e indemnización”, *AS*, 18, 2001, p. 46. Siguiendo el criterio indicado Gorelli Hernández, J., Gómez Álvarez, T., El acoso moral. Perspectivas jurídico-laborales”, *RGDTSS*, 2, abril, 2003, p. 1.

¹⁰ La misma se lleva a cabo a través de la ley 62/2003, en su artículo 28, párrafo 1, y manifiesta que se entenderá por acoso: «toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo».

cualquier relación laboral y prevaliéndose de su posición de superioridad, produzca de forma reiterada actos humillantes u hostiles, sin llegar a constituir trato degradante, aplicando una pena de prisión de seis meses a dos años, según la gravedad de la coacción o los medios empleados.

La diversidad de facetas a las que afecta el hostigamiento psicológico descrito ofrece un perfil pluriofensivo, en tanto que puede afectar a diferentes facultades y derechos de orden constitucional, y que podrán traducirse en su afectación a la dignidad de la persona (artículo 10.1 CE), a la integridad moral (artículo 15.1 CE), el derecho al honor (artículo 18.1 CE) y el derecho a la libertad de comunicación (artículo 20.1 CE). A este respecto, la dignidad de la persona y, también, el libre desarrollo de la personalidad son valores inspiradores del ordenamiento jurídico y de la paz social, cuya utilidad sería, en primer término, la de justificar la cualidad de fundamental propia de los derechos reconocidos como tales. Debe entenderse que cualquier supuesto de acoso moral supone una vulneración grave de la dignidad de las personas y constituye, en forma añadida, un atentado a su integridad moral tal y como estima la STC 120/1990, de 27 de junio, citando jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derecho Humanos en interpretación del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Públicas, cuando señala que «atenta contra la integridad moral el trato gravemente vejatorio, humillante y envilecedor de la persona».

Se trata, pues, de un fenómeno laboral contrario al principio de igualdad de trato, tal como se define en los artículos 3, 4 y 5 de la Directiva Comunitaria 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, según el cual se vulnera el derecho a la integridad moral y la interdicción de tratos inhumanos o degradantes que consagra el artículo 15 CE y que desconoce el derecho reconocido a los trabajadores en el artículo 4.2.e) ET, en virtud del cual se ha de respetar su intimidad y la consideración debida a su dignidad; derechos básicos cuya infracción por parte empresarial no puede sino ser calificada como un grave incumplimiento de las obligaciones contractuales.

El acoso moral como fuente de daños induce a plantear cuáles puedan ser los medios de tutela para un resarcimiento adecuado. Desde el punto de vista de la Seguridad Social, en la medida en que no se contempla el tratamiento de los riesgos psicosociales como enfermedades profesionales, cabe la opción de que por la vía del artículo 115.2.e LGSS se consideren derivados de accidente de trabajo los procesos derivados o que tengan su origen en tales supuestos, siempre que se acredite oportunamente la relación causa/efecto. Desde otra perspectiva, cabe articular el cese del acoso laboral a través de la modalidad

procesal especial contemplada en la LRJS y relativa a tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales (artículo 177 y ss.). También cabe articular la extinción del contrato de trabajo por incumplimientos graves, derivada de la aplicación del artículo 50.1 c) del ET, aunque hay que tener presente la dificultad de que el juzgador pueda aplicar una indemnización específica dirigida a la cobertura de los daños producidos, distinta de la legalmente prevista para la extinción del contrato. A tal fin sería preciso articular una acción mixta de resolución de contrato con tutela de derechos fundamentales dado que, ante la duplicidad de daños, correspondería una legítima duplicidad de indemnizaciones.

4.2. Francia

El acoso moral encuentra su regulación en el artículo 1152-1 del Código Laboral¹¹ (Code du travail), si bien se han incorporado dentro de su ámbito de protección algunas modificaciones como consecuencia de la Directiva 2000/78/CE sobre igualdad de trato en el empleo. El Código viene a señalar que el Comité de Seguridad y Salud contribuye a la protección de la salud mental y física de los trabajadores de la empresa, incluidos los empleados por firmas ajenas que trabajan en la misma. Los médicos de empresa pueden, asimismo, proponer al empresario medidas individuales para trabajadores cuyo estado mental requiera cuidados especiales.

En 2010 se llegó a un Acuerdo Nacional para identificar y prevenir los actos de acoso y violencia en el trabajo. La Ley para la Modernización Social, de 17 de enero de 2002, incorpora el precepto del Código Laboral que obliga al empleador a adoptar las medidas necesarias para asegurar la seguridad y proteger la salud mental y física de los trabajadores, así como a tener en cuenta el acoso moral a la hora de diseñar un plan de prevención coherente, adoptar las medidas necesarias para evitar el acoso y hacer públicas las diversas responsabilidades que se derivan de tales comportamientos. Los representantes de los trabajadores tienen el deber de informar inmediatamente al empresario

¹¹ El precepto citado recoge el comportamiento indicado como «el hecho de acosar a otro mediante actuaciones repetidas que tengan por objeto o por efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de atentar sus derechos y su dignidad, de alterar su salud física o mental o de comprometer su futuro profesional». Disponible en URL <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=vig>.

cuando sean testigos o informados por un trabajador sobre la violación de derechos humanos, derecho a la salud mental y física, o violación de libertades individuales no justificadas por el tipo de trabajo ni el propósito buscado.

Una de las cuestiones más llamativas que señala el Código se traduce en que, en la medida en que los contratos se suscriben de buena fe, los empresarios han de adoptar las prevenciones adecuadas para proteger la salud de los trabajadores (artículo 1.222-1 Código de Trabajo). Ello se ha de complementar con disposiciones de carácter práctico en el reglamento interno de la empresa. De otro lado, el empleado que denuncia acoso moral ha de determinar los hechos que permitan establecer la presunción de que se ha producido abuso. La carga de la prueba, en tal caso, pasa entonces al empresario que debe demostrar que los hechos no constituyen acoso y se justificaron en base a elementos objetivos (artículo 1.154-1 Código Laboral). El procedimiento de la mediación, al contrario que en otros países, no es muy utilizado. El trabajador que denuncie, se niegue a o sea objeto de acoso moral no puede ser sancionado, despedido ni discriminado. En consecuencia, cualquier medida contra un trabajador como venganza por una denuncia de buena fe será declarada nula y sin efecto (artículo 1.153-2 Código Laboral). Si el empleado es despedido por tal denuncia, deberá ser readmitido.

El acoso moral es considerado un acto ilícito por lo que el trabajador puede solicitar una indemnización por el perjuicio sufrido. El empleado también podrá obtener junto a esta indemnización la que pueda corresponderle por el despido improcedente¹². Asimismo el Código Penal (artículo 222-33-2) también ofrece protección frente al acoso moral en el trabajo comprendiendo penas de hasta 2 años de cárcel y 30.000 € de sanción.

4.3. Bélgica

Se ofrece una regulación específica del acoso moral a través de la Ley de Bienestar, de 4 de agosto de 1996, relativa al bienestar de los trabajadores en el desempeño de su trabajo, y que regula la seguridad y salud en el trabajo¹³. La

¹² Proskauer, *Bullying, Harassment and Stress in the Workplace – A European Perspective*, 2011, en www.internationallaborlaw.com.

¹³ La indicada ley puede encontrarse en la dirección URL <http://www.employment.belgium.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=1896>. Esta norma define el acoso moral como un «comportamiento cuyas consecuencias consisten en que la personalidad, dignidad o integridad física o psicológica de un trabajador se ve afectada en su

norma ha sido desarrollada por el Real Decreto de 17 de mayo de 2007¹⁴. Como complemento se muestra la Ley relativa a la Protección frente a la violencia, acoso moral y sexual en el trabajo, de 11 de junio de 2002¹⁵ y la Ley relativa a la carga psicosocial a causa del trabajo, acoso moral y sexual, de 10 de enero de 2007.

Esta normativa persigue asegurar que el empleador evite cualquier acto de violencia, acoso moral o sexual en el trabajo y determinar qué medidas se deben de tomar para prevenirlo, en función de un análisis de prevención de tales riesgos. Entre tales medidas se encuentran las de tipo material y organizativo para la prevención, procedimientos usados para asesorar a las víctimas, formación e información de los trabajadores, nombramiento por el empleador de un asesor en prevención con conocimientos en la materia si la empresa tiene más de 50 trabajadores – quedando obligado, en caso contrario, a la contratación de un servicio externo –, la facilitación de apoyo psicológico de servicios especializados o instituciones para la víctima de acoso. Como medida complementaria se establece la garantía de que las víctimas de acoso que formulen la oportuna denuncia no podrán ser despedidas por tal motivo¹⁶.

desempeño del trabajo, que su puesto está en riesgo o que se crea un entorno amenazador, hostil, insultante, degradante o hiriente que se manifiesta en forma de palabras, actos, gestos o comunicación unilateral. Tal comportamiento se asocia frecuentemente con la religión o creencias, discapacidad, edad, orientación sexual, género, raza u orientación étnica».

¹⁴ Royal Decree of 17 May 2007 concerning the prevention of psychosocial load caused by work, including violence, harassment and sexual harassment at work. Disponible en URL <http://www.employment.belgium.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=32252>.

¹⁵ García Viña, J., “Situación de la violencia en el trabajo en España y en otros países...”, *cit.*, p. 5. Figura en esta norma una definición del acoso que se describe como «las conductas abusivas y reiteradas de todo género, externas o internas a la empresa o institución, que se manifiesten principalmente en comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos y escritos unilaterales, que tengan por objeto o por efecto atentar a la personalidad, la dignidad o la integridad física, o psíquica de un trabajador, o de otra persona a la que este capítulo le sea aplicable, con ocasión de la ejecución de su trabajo, poner en peligro su empleo o crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo».

¹⁶ Pinkos Cobb, E., “Worplace Bullyng: A global Health and Safety Issue”, *Ilera World Congress 2012*, Philadelphia, Pennsylvania, EE.UU., p. 1-26. Disponible en URL <http://ilera2012.wharton.upenn.edu/refereedpapers/cobbellen.pdf>.

4.4. Suecia

Se trata del primer país de la Unión Europea en aprobar una legislación específica contra el acoso moral. El Decreto AFS 1993:17 contra el acoso en el trabajo, integrado por 6 secciones breves, viene a delimitar el concepto de acoso moral a partir de «acciones recurrentes y reprobables o claramente negativas dirigidas contra un empleado de forma ofensiva y que pueden terminar situándolo fuera de la comunidad del lugar de trabajo concepto importado». El Decreto pone especial énfasis en la figura del empresario quien debe evitar las situaciones de acoso en la empresa en la medida de lo posible, dejando claro que el acoso constituye una situación directamente inaceptable. El empresario queda obligado también a disponer sistemas para detectar y corregir «condiciones laborales no satisfactorias, problemas de organización del trabajo o deficiencias de cooperación». Éste debe adoptar medidas cuando se detecte acoso, incluida una investigación para establecer si la causa viene determinada por la propia organización del trabajo. También debe planificar y poner en práctica medidas de apoyo para el empleado víctima de acoso.

La Dirección Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo sugiere unas “recomendaciones generales” para implementar el Decreto y detecta como causa principal del acoso «problemas organizativos persistentes no resueltos», y condiciones laborales inaceptables. Sorprendentemente, el Decreto no ofrece una solución específica para las víctimas de acoso (no establece sanciones) con lo que pocos casos se sustancian en los juzgados suecos¹⁷. No queda constancia así de condenas significativas por motivo de acoso en el ámbito jurisdiccional en aplicación de la norma de referencia.

4.5. Reino Unido

Una encuesta de UNISON, el primer sindicato del Reino Unido, realizada en el año 2011, mostró que seis de cada diez trabajadores habían sido objeto de acoso, o bien testigos del mismo, durante los 6 meses previos¹⁸. La legislación

¹⁷ S. Guerrero, M. I., “The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation”, *Boston College International and Comparative Law Review*, Volume 27, pp. 477-500. Disponible en URL <http://lawdigitalcommons.bc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1135&context=iclr>.

¹⁸ Pinkos Cobb, E., “Workplace Bullying: A global Health and Safety Issue”, *Ilera World Congress 2012*, Philadelphia, Pennsylvania, EE.UU., p. 6.

del Reino Unido muestra dos criterios relacionados con el acoso moral. En primer lugar se ha de hacer mención al acoso discriminatorio regulado en la Ley de Igualdad de 2010, de 1 de octubre (Equality Act 2010)¹⁹. A tenor de la indicada norma se denominan “características protegidas” las relacionadas con discriminación por motivo de: edad, discapacidad, cambio de sexo, estado civil, embarazo y maternidad, religión o creencias, sexo y orientación sexual²⁰. Se trata de un único marco reglamentario establecido contra la discriminación en el Reino Unido. También se ofrece cobertura hacia otras especialidades de acoso: el denominado acoso asociativo: que es aquel que se produce cuando alguien acosa a un individuo en base a una de las “características protegidas” porque un tercero asociado a ese individuo posee tal característica (v.gr.: comentarios homófobos porque alguien es amigo de un gay), o el denominado acoso perceptivo: que se produce cuando alguien es acosado porque el acosador percibe que posee una “característica protegida”, aunque de hecho no sea así (v.gr.: comentarios anti-islamistas hacia un individuo que no lo es). En el supuesto de denuncia se produce una inversión de la carga de la prueba quedando obligado el empresario a acreditar que no ha habido acoso. La sección 136 de esta ley, relativa a la carga de la prueba, destaca que: «si existen hechos, en ausencia de cualquier otra explicación, sobre los cuales un juzgado pueda decidir que A (sujeto) infringió una disposición de esta ley, el juzgado estimará que existió infracción. Esto no se aplica si A prueba que A no infringió la disposición». De otro lado, se prohíben las represalias para los empleados que, invocando esta ley, ejerzan sus derechos en relación a una situación de acoso o actúen como testigos en apoyo de una denuncia²¹.

El empresario también puede tener responsabilidad subsidiaria. Esta ley considera que lo que haga el empleado en el transcurso de su jornada laboral se presume realizado bajo las instrucciones o el poder de dirección del empresario (sección 109.1), independientemente de que el empleado haya obrado con el

¹⁹ Disponible en dirección URL <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>.

²⁰ Las indicadas *características protegidas* amplían la relación de derechos contemplados en las Directivas UE 2000/43, sobre origen racial y étnico, y 2000/78, sobre Igualdad de Trato en el empleo.

²¹ Proskauer, *Bullying, Harassment and Stress in the Workplace – A European Perspective*, 2011, en www.internationallaborlaw.com, p. 8. Según la Ley existe acoso cuando «A (un sujeto) participa de una conducta no deseada relativa a características protegidas con el propósito o efecto de violar la dignidad de B (otro sujeto) o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para B». Es de reseñar que un único incidente puede constituir acoso según esta Ley y que los procedimientos para dilucidar responsabilidades derivadas de esta norma se sustancian ante la jurisdicción laboral.

conocimiento o aprobación de éste. No obstante, el empresario puede defenderse alegando que adoptó todas las medidas razonables para evitar que el empleado fuera víctima de conducta discriminatoria.

En segundo término hay que considerar el acoso no basado en las “características protegidas” contempladas en la Ley de Igualdad. Este tipo de acoso laboral deriva de la Ley para la protección contra el acoso laboral de 1997 (Protection from Harassment Act 1997²²), que prohíbe las conductas que el acosador sabe, o debería saber, son de acoso, lo que incluye causar alarma o angustia. Las denuncias al amparo de esta Ley se presentan ante los tribunales de condados (municipales o de Distrito) o el Tribunal Superior. El acoso en este caso no precisa que esté relacionado con una de las características protegidas. Las pruebas para demostrar que ha habido acoso bajo esta ley son bastante más difíciles (ha de ser opresiva e inaceptable) y además requiere que haya más de un acto de acoso, una conducta continuada.

Con relación al estrés en el trabajo, la Autoridad sobre salud y seguridad en el Reino Unido lo define como «reacción adversa que las personas experimentan cuando se les exigen excesivas demandas o presión». La Ley de 1974 sobre Seguridad y Salud en el trabajo exige a los empresarios que se haga un estudio adecuado y suficiente del riesgo relativo al estrés y que adopten medidas al respecto, aunque reconoce que este tipo de valoración es más complicada que el de los riesgos físicos. Al amparo de esta norma es el empleado quien debe aducir pruebas suficientes para demostrar el acoso (se invoca sólo en los casos más extremos). El empresario también puede ser considerado responsable subsidiario invocando esta ley, aunque el enfoque para evaluarlo será apreciar la relativa proximidad entre el tipo de trabajo y la conducta objeto de denuncia, y preguntarse si, mirado en su conjunto, es justo y equitativo considerar al empresario responsable subsidiario.

La reclamación de una indemnización es la principal opción ante una situación de acoso moral o discriminatorio. Las compensaciones – como pautas generales – oscilan desde £ 600-6.000 en los casos leves (un solo incidente), de £ 6.000-18.000, para casos más serios y de £ 18.000-30.000 cuando ha existido acoso prolongado en el tiempo²³.

²² Disponible en URL http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1997/40/pdfs/ukpga_19970040_en.pdf.

²³ Proskauer, *Bullying, Harassment and Stress in the Workplace – A European Perspective*, 2011, en www.internationalaborlaw.com, p. 17.

5. Conclusiones

A la hora de indagar en la legislación comparada podemos comprobar que no es necesario que exista una ley sobre acoso laboral para que el trabajador encuentre protección y el sujeto activo sea sancionado. Las protecciones se fundan, por lo general, en las disposiciones constitucionales sobre derechos fundamentales, en las leyes de riesgos del trabajo, en las obligaciones del empleador que surgen del contrato de trabajo, en las leyes que prohíben la discriminación, etc.

Se ha de tener presente que la mera existencia de legislación específica sobre riesgos psicosociales no parece ser un factor determinante de la aplicación de las medidas por los Estados. De esta forma según la encuesta ESENER²⁴ los países con mayor nivel de aplicación son Irlanda y Reino Unido – donde la normativa específica no alcanza un gran desarrollo –, mientras que países que sí disponen de esa legislación como Italia y Hungría se encuentran en un nivel menor de aplicación.

Otras ideas referentes que podemos extraer de las diferentes normativas referidas son las siguientes. En primer lugar la inclusión en los planes de prevención de riesgos laborales de las medidas adecuadas para evitar las situaciones de acoso (Francia) propicia pasar de una lógica de la reparación a una lógica de la prevención; la actuación activa encomendada a los representantes de los trabajadores una vez que se tiene conocimientos de situaciones de acoso (Francia) o el establecimiento de indemnizaciones dentro de un arco de valoración a favor de las víctimas de acoso laboral (Reino Unido), eludiendo así la dificultad de la prueba que existe, v.gr. en nuestro país, en cuanto a la fijación y determinación de las cantidades procedentes.

6. Bibliografía

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO, [Encuesta europea sobre riesgos nuevos riesgos y emergentes – Resumen](http://www.osha.europa.eu/es), 2010, en www.osha.europa.eu/es

²⁴ Se hace mención a la Encuesta Europea sobre riesgos nuevos riesgos y emergentes. El objetivo de la encuesta realizada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo se concreta en la ayuda a la gestión con mayor eficacia de las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción de la salud y el bienestar de los trabajadores.

- CAPONECCHIA C., WYATT A., *Distinguishing between workplace bullying, harassment and violence: a risk Management approach*, en *Journal of Occupational Health and Safety Australia and New Zealand*, 2009, n. 6
- DE VICENTE PACHÉS F., *La configuración del acoso moral en el trabajo y la soluciones jurídico-preventivas para erradicarlo. Últimas tendencias doctrinales y jurisprudenciales*, en *Tribuna social*, 2005, n. 180
- GARCÍA VIÑA J., *Situación de la violencia en el trabajo en España y en otros países europeos*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 2010, n. 1
- GORELLI HERNÁNDEZ J., GÓMEZ ÁLVAREZ T., *El acoso moral. Perspectivas jurídico-laborales*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2003, n. 2
- LEYMANN H., *The Content and Development of Mobbing at Work*, en *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, n. 2
- LEROUGE L., Ponencia Congreso Internacional *Violencia, Salud y Trabajo en tiempo de crisis*, Santiago de Compostela, 15-17 Julio 2013
- MOLINA NAVARRETE C., *La tutela frente a la violencia moral en los lugares de trabajo: entre la prevención e indemnización*, en *Aranzadi Social*, 2001, n. 18
- PINKOS COBB E., *Workplace Bullying: A global Health and Safety Issue*, Refereed Paper at ILERA 16th World Congress, 2012, en ilera2012.wharton.upenn.edu
- PROSKAUSER, *Bullying, Harassment and Stress in the Workplace – A European Perspective*, 2011, en www.internationallaborlaw.com
- GUERRERO M.I.S., *The Development of Moral Harassment (or Mobbing) Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation*, en *Boston College International and Comparative Law Review*, 2004, n. 2