

EL DELITO DE ACOSO LABORAL (MOBBING) EN EL TRABAJO

Rafael Ruiz Calatrava & Antonio Ávila Gutierrez

Graduados Sociales y Licenciados en Derecho

Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales

I.- CONCEPTO DE ACOSO LABORAL Y ALTERNATIVAS DE DEFENSA

Es perfectamente conocida la definición que sobre el acoso laboral o psicológico en el trabajo (moobing) realiza el prestigioso psiquiatra Heinz Leymann: *"aquel fenómeno 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 en el lugar del trabajo, con la finalidad de destruir la reputación de la víctima, las redes de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o grupo de personas acaben abandonando el lugar de trabajo"*

Señalaba este autor que *"en las sociedades de nuestro mundo occidental altamente industrializado, el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesada ante un Tribunal"*, cuestión ésta que desde luego no podemos compartir.

Nuestro Tribunal Constitucional se ha posicionado en relación con el tema de la integridad moral en diversas sentencias¹ que vienen a establecer que *"mediante el derecho a la integridad moral se protege la inviolabilidad de la persona, no sólo contra ataques dirigidos a lesionar su cuerpo o espíritu, sino también contra toda clase de intervención en esos bienes que carezcan del consentimiento de su titular."*

Se trata de conductas reiteradas y persistentes que pueden ser de muy diversa índole: aislamiento, sobrecarga de trabajo, corte de comunicaciones y contactos dentro de la empresa, desacreditación, etc., siempre con ese objetivo humillante o vejatorio y frente a las cuales da respuesta nuestro Ordenamiento jurídico a través de diversas vías:

El derecho del trabajador a su intimidad, a su dignidad y a su integridad física, tiene un perfecto encaje en nuestra Constitución de 1978, al establecer en su artículo 10 que la dignidad de la persona constituye fundamento del orden público y de la paz social, garantizando en el artículo 15 el derecho a la vida y a la integridad física y moral, y en el artículo 18 el honor, la intimidad personal y la propia imagen y, por último, reconociendo el derecho a la protección de la salud en su artículo 43.

Por su parte, el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (RDL 1/1995), en adelante ET, en su artículo 4.2 integra estos derechos cuando relaciona los derechos laborales básicos de los trabajadores y los complementa con la salvaguarda que se recoge en el artículo 18, en relación con los registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos personales particulares, en el 20.3 referido a las facultades empresariales de vigilancia y control y artículos 39.3 y 41, relativos a la movilidad funcional y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo, es consecuencia inmediata de la existencia de un riesgo laboral, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.2º, 3º y 7º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 (en adelante LPRL) y es el empresario el que tiene la obligación de proteger a todos los trabajadores que se

¹ STC 119/2001 de 24 de mayo; STC 35/1996 de 11 de marzo; STC 215/1994 de 14 de julio

EL DELITO DE ACOSO LABORAL (MOBBING) EN EL TRABAJO

Rafael Ruiz Calatrava & Antonio Ávila Gutierrez

Graduados Sociales y Licenciados en Derecho

Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales

encuentren a su servicio, frente a cualquier riesgo laboral, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección y seguridad de dichos trabajadores, debiendo desarrollar a tal fin una acción permanente que perfeccione los niveles de protección existentes (ex artículo 14 LPRL), observando los principios generales establecidos en el artículo 15 LPRL.

Las responsabilidades y alternativas que pueden derivarse de una conducta de esta naturaleza, de forma esquemática, son las siguientes:

1.- Responsabilidades administrativas

Como atentado a la dignidad e intimidad de la persona, el acoso moral puede generar responsabilidades administrativas, pues constituye infracción muy grave el acoso, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo (artículo 8.13 bis TRLISOS o 7.10, si la infracción es grave). En materia de prevención de riesgos laborales, habrá de estarse al supuesto concreto para determinar la infracción imputable.

2.- Extinción relación contractual por voluntad del trabajador afectado

También puede justificar la solicitud de extinción del contrato de trabajo al amparo del art. 50 ET; se considera causa de despido disciplinario el acoso "al empresario o a las personas que trabajan en la empresa" motivado por alguna de aquellas causas de discriminación.

Los efectos del acoso moral no se agotan en la acción extintiva del contrato a iniciativa del trabajador al amparo del art. 50.1 c) del ET, sino que puede abarcar otros supuestos como el de despido, cuando el empresario acuerde el cese del trabajador acosado, como acto último del comportamiento hostigador, lo que conlleva la calificación del despido como nulo²

3.- Procedimiento preferente y sumario

Como es sabido, el Capítulo XI del vigente Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, regula la tutela de los derechos de libertad sindical y, en su artículo 181, establece que "...Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos."

² STSJ de Andalucía, de 19-4-2004 [AS 2004, 2051]

EL DELITO DE ACOSO LABORAL (MOBBING) EN EL TRABAJO

Rafael Ruiz Calatrava & Antonio Ávila Gutierrez

Graduados Sociales y Licenciados en Derecho

Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales

Entendemos y compartimos con Cavas Martínez³ que cuando el acoso moral supone una conculcación de preceptos constitucionales, tales como el artículo 10 (dignidad de la persona), artículo 15 (derecho a la integridad física y moral), al artículo 18 (derecho al honor, la intimidad personal y la propia imagen) y, por último, artículo 43 (derecho a la protección de la salud), pueda acudir al procedimiento preferente y sumario regulado en los artículos 175 y ss. TRLPL, en demanda de que se produzca el cese de la situación creada y la reparación de los daños generados por el acoso moral.

4.- Acciones en materia de Seguridad Social

El artículo 115 del RDL 1/1994, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, entiende por accidente de trabajo *“...toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.... Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo”*.

Por tanto, para que estemos en presencia de un accidente laboral tienen que concurrir los siguientes requisitos:

- ✓ Que se trate de una lesión corporal, entendida como todo daño o detrimento corporal causado por una herida, golpe o enfermedad, asimilándose a lesión corporal *“...las secuelas o enfermedad psíquicas o psicológicas”*.⁴
- ✓ Que el trabajo que se esté realizando, lo sea por cuenta ajena
- ✓ Que exista una relación de causalidad entre el trabajo y la lesión

Con estas premisas es evidente que el acoso moral en tanto que produzca alteraciones físicas o psíquicas producidas por un comportamiento abusivo, se puede calificar como accidente de trabajo y, cuando ello tenga lugar, y el empresario no presente el preceptivo parte de accidente de trabajo o la entidad gestora lo rechace, el trabajador tendrá que formular la correspondiente demanda ante la Jurisdicción Social en petición de que dicha situación sea declarada como accidente de trabajo.

5.- Responsabilidad civil

La responsabilidad Civil podrá ser exigida en aquellos casos en que se pueda demostrar la negligencia o dolo empresarial, de acuerdo a lo establecido en el art. 1101 CC por vulnerar el deber de seguridad y salud establecido en la LPRL. La responsabilidad civil extracontractual del art. 1902 CC podrá ser exigida tanto a la empresa infractora como al trabajador agresor o causante del acoso moral. La

³ Acoso moral en el trabajo. Delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo. Cavas Martínez. Aranzadi noviembre 2002

⁴ Sentencia del TSJ del País Vasco, Sala 4ª, de 7 de octubre de 1997

EL DELITO DE ACOSO LABORAL (MOBBING) EN EL TRABAJO

Rafael Ruiz Calatrava & Antonio Ávila Gutierrez
Graduados Sociales y Licenciados en Derecho
Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales

responsabilidad regulada en el art. 1903 del CC, también podrá ser exigida tanto al empresario si este es el agresor, como a cualquier compañero de trabajo que incurra en el delito, al ser fruto de la voluntad de dañar a un tercero.

Con respecto a la vulneración de los Derechos Fundamentales, dado que la situación de acoso psicológico en el trabajo puede lesionar los derechos de la dignidad del trabajador, su integridad física y moral, su honor, intimidad e imagen, derechos todos ellos fundamentales, el trabajador podrá interponer una demanda que no solo solicite la reposición de estos derechos sino que podrá solicitar una indemnización complementaria por el perjuicio causado de acuerdo al procedimiento establecido en la Ley de Procedimiento Laboral en su artículo 175 y siguientes.

II.- EL DELITO DE ACOSO LABORAL

Si bien en el Código Penal no se tipifica de forma expresa el acoso psicológico como delito, el trabajador acosado puede acudir a la vía penal ya que es perfectamente derivable este tipo de conducta a diferentes tipos penales genéricos que castigan la responsabilidad empresarial o responsabilidad individual del acosador, dependiendo del tipo de agresión producida y siempre que esté configurada como delito.

Así, en función de la agresión sufrida, estaremos ante uno de los siguientes delitos:

- ✓ Delito tipificado en el art. 147 por lesiones
- ✓ Delito tipificado en el art. 169 por amenazas
- ✓ Delito por coacciones del art.172
- ✓ Delito contra la integridad moral del art. 173
- ✓ Delito contra la integridad física del art. 177
- ✓ Delito contra la intimidad del art. 197
- ✓ Delito por calumnias o injurias (art.205 y 208).
- ✓ Delito de riesgo de los artículos 316 a 318

Hasta ahora y antes de la Reforma de 2010, los ataques a la integridad moral de los trabajadores que implicaban un menoscabo en la dignidad moral del trabajador eran sancionados al amparo del artículo 173.1 que castigaba de forma genérica la conducta de *“el que infligiere a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años”*.

Al objeto de homologar la legislación penal española a los ordenamientos penales europeos que sancionan de forma concreta la violencia en el lugar de trabajo (Directiva Marco 83/391/CEE) el nuevo texto penal⁵ incrimina las conductas de hostigamiento producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas que supongan un grave acoso contra el trabajador, añadiendo al artículo 173.1 el siguiente párrafo. *“Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”*.

⁵ Ley Orgánica 5/2010, cuya entrada en vigor se produjo el día 23 de diciembre

EI DELITO DE ACOSO LABORAL (MOBBING) EN EL TRABAJO

Rafael Ruiz Calatrava & Antonio Ávila Gutierrez

Graduados Sociales y Licenciados en Derecho

Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales

Otra aportación importantísima de la nueva redacción del Código Penal viene constituida por el artículo 31 bis en el que se recoge la responsabilidad penal de las personas jurídicas, respecto de los delitos cometidos en nombre o por cuenta de las mismas, y en su provecho, por sus representantes legales y administradores de hecho o de derecho.

De igual forma, las personas jurídicas serán también penalmente responsables de los delitos cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en provecho de las mismas, por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el párrafo anterior, han podido realizar los hechos por no haberse ejercido sobre ellos el debido control atendidas las concretas circunstancias del caso.

Esta responsabilidad será exigible siempre que se constate la comisión de un delito que haya tenido que cometerse por quien ostente los cargos o funciones aludidas en el apartado anterior, aun cuando la concreta persona física responsable no haya sido individualizada o no haya sido posible dirigir el procedimiento contra ella.

En consecuencia, la responsabilidad penal de las personas jurídicas se establece por una doble vía: junto a la imputación de aquellos delitos cometidos en su nombre o por su cuenta, y en su provecho, por las personas que tienen poder de representación en las mismas, se añade la responsabilidad por aquellas infracciones derivadas de no haber ejercido la persona jurídica el debido control sobre sus empleados. De este modo, la responsabilidad penal de la persona jurídica puede declararse con independencia de que se pueda o no individualizar la responsabilidad penal de la persona física.

III.- ACTUACIONES PARA LA ELIMINACIÓN DEL ACOSO MORAL

Para eliminar las prácticas de acoso psicológico en la empresa los expertos en riesgos psicosociales deben centrarse en la gestión de la organización, estableciendo sistemas de comunicación y resolución de conflictos. Debe asimismo establecerse un programa preventivo que defina claramente los valores de la empresa y su tolerancia cero ante estas conductas, especificando claramente el procedimiento de actuación ante posibles situaciones de acoso y las consecuencias laborales que pueden tener para el acosador o acosadores el incumplimiento de estas normas.

La empresa debe contemplar que dentro del proceso de evaluación del riesgo general, existan indicadores que nos lleven a la identificación y valoración de los riesgos de carácter psicosocial y establecer medidas correctoras para abordar los posibles casos identificados, que deberán completarse con una adecuada gestión de los recursos humanos. Por tanto una adecuada gestión del desempeño y de objetivos es la mejor forma para evitar los desequilibrios que genera un caso de acoso en el clima laboral de cualquier organización.

Los departamentos de recursos humanos, relaciones laborales y prevención de riesgos laborales, deben velar para que no se den estas situaciones, para lo que debe tenerse muy claro qué pautas son las correctas dentro del seno de la organización, así como que en las empresas se trabaja por un sueldo a cambio de un cumplimiento de objetivos y una conducta adecuada y que ambos factores serán decisivos en la evaluación del desempeño y en los incrementos salariales.

EI DELITO DE ACOSO LABORAL (MOBBING) EN EL TRABAJO

Rafael Ruiz Calatrava & Antonio Ávila Gutierrez

Graduados Sociales y Licenciados en Derecho

Técnicos en Prevención de Riesgos Laborales

En consecuencia, toda deficiente actuación estructural debe tener consecuencias que demuestren a la plantilla que existe una forma de hacer las cosas y que si no se está en la línea de los comportamientos y los valores de la empresas, se están vulnerando las normas que sustentan la cultura de la empresa.

22 de febrero de 2011