

ACOSO MORAL EN EL TRABAJO O *MOBBING*. BREVE REPASO DE LOS CRITERIOS JUDICIALES MÁS RELEVANTES

La tipificación del acoso moral en el trabajo

El acoso moral o *mobbing* —expresión acuñada por el profesor de la Universidad de Estocolmo Heinz Leymann— define una situación de hostigamiento a un trabajador frente al cual se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, causándole alteraciones psicósomáticas de ansiedad y consiguiendo, en ocasiones, el abandono del empleo por parte del acosado, al no poder soportar el estrés al que se encuentra sometido.

El denominado acoso moral ha alcanzado en la actualidad un notable interés público, dando lugar a un importante incremento de los debates y estudios sobre el particular, así como a un aumento significativo de las demandas planteadas por los trabajadores ante los tribunales del orden social. Ahora bien, sin olvidar la importancia que debe darse a este fenómeno, no debe perderse de vista el hecho de que no todas las situaciones que revelen un conflicto entre un trabajador y su superior jerárquico o entre compañeros de trabajo han de calificarse, sin más, como *mobbing*. Dicho de otro modo, no toda manifestación del poder empresarial, incluso si tal poder se ejerce de forma abusiva, o de las fricciones y desavenencias entre empleados puede calificarse de acoso moral, pudiendo ser simplemente el resultado de una relación personal o profesional deteriorada o de un tipo de trabajo que propicie la tensión o el enfrentamiento.

Por ello, es importante que el profesional que asesora a su cliente en relación con una posible situación de acoso moral, deslinde correctamente (tarea ésta no exenta de dificultad) qué conductas pueden calificarse de acoso moral y cuáles constituyen un mero ejercicio arbitrario del poder directivo empresarial o una relación personal deteriorada no encuadrable en la figura del *mobbing*. En este sentido, los tribunales del orden social han venido estableciendo tres factores que caracterizan al acoso moral y lo diferencian del uso arbitrario del poder empresarial (entre otras, sentencia del Juzgado de lo Social número 33 de Madrid, de 18 de junio de 2001):

(i) En primer lugar, *la intención del sujeto que provoca el acoso moral*. Así, mientras que en el

ejercicio arbitrario del poder empresarial lo que el empresario puede buscar a través de medios inadecuados es, por ejemplo, el mantenimiento de la empresa o la mejora de su competitividad en el mercado, en el acoso moral la finalidad de la conducta empresarial es causar un daño socavando la personalidad del trabajador, con la finalidad, generalmente, de que el mismo abandone la empresa voluntariamente. En este sentido, el acoso es típico, por ejemplo, en relaciones laborales en las que el empleado tiene acumulada una relevante antigüedad, por lo que el acosador puede buscar mediante el acoso al empleado que éste dimita evitando así el abono de una indemnización por la extinción injustificada del contrato de trabajo. También el acoso puede darse con más facilidad en el ámbito de la función pública, con el propósito de que el acosado solicite un traslado y abandone el centro donde presta sus servicios.

(ii) En segundo lugar, *la reiteración de la conducta*, es decir, no basta un episodio aislado para considerar que existe acoso moral, sino que las conductas de violencia psicológica han de prolongarse durante un cierto tiempo (el profesor Leymann lo cifra en un plazo aproximado de seis meses).

(iii) En tercer lugar, *el perjuicio causado al trabajador*, esto es, para que exista acoso moral el trabajador ha de probar que se le han causado unos daños psíquicos, lo cual hace imprescindible que el empleado presente una pericial médica que acredite que el estado mental del trabajador es resultado directo del hostigamiento laboral al que ha sido sometido. En relación con esta pericial, es tarea de la empresa en este tipo de pleitos desacreditar su contenido, alegando, por ejemplo, que el informe pericial ha sido elaborado exclusivamente en base al testimonio del trabajador, o probando, igualmente, la existencia de circunstancias personales del empleado o de rasgos de su carácter que, no teniendo nada que ver con el entorno laboral, pueden haber influido en su depresión.

En este sentido, es especialmente interesante la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 3 de noviembre de 2000, que consideró que, aún admitiendo como cierto que el cuadro depresivo del paciente se descompensó coincidiendo con una situación laboral estresante,

la tensión emocional no derivaba propiamente del trabajo, sino de la forma de vivirlo del trabajador, ya que eran sus características de personalidad y no la actividad laboral desarrollada las que provocaban los desajuste psíquicos.

La letigimación pasiva de la empresa en los procedimientos de acoso moral

Aunque el sujeto activo de cualquier conducta de acoso moral es siempre, como no puede ser de otro modo, una persona física (puede serlo tanto el superior jerárquico del acosado como cualquier otro compañero de trabajo, incluso un subordinado), los tribunales del orden social han venido declarando que dichas personas físicas carecen de legitimación pasiva en los procedimientos judiciales instados por el acosado ante el orden jurisdiccional social, de forma que solamente la empresa goza de tal legitimación. En este sentido, cabe destacar la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 30 de junio de 2003, que declaró que las personas físicas demandadas junto con la empresa en el procedimiento por acoso moral carecen de legitimación pasiva para intervenir en el mismo, ya que, tal y como establece el artículo 2 de la Ley de Procedimiento Laboral, los órganos jurisdiccionales del orden social conocen de las cuestiones litigiosas que se promuevan entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo, quedando, por tanto, excluido, cualquier otro sujeto en el que no concurra la condición de empleador (salvo en algunos procedimientos especiales en los que la ley prevé expresamente otra cosa).

Puede ocurrir, así, que desconociendo totalmente la dirección de la empresa una determinada situación de acoso moral que exista en la misma, deba responder, sin embargo, de la demanda planteada por el trabajador acosado ante el orden jurisdiccional social. Por este motivo, resulta muy conveniente que las empresas establezcan procedimientos o protocolos internos que faciliten que los empleados puedan poner estas situaciones en conocimiento, por ejemplo, de la Dirección de Recursos Humanos, posibilitando así que la empresa pueda adoptar preventivamente los medios necesarios para solucionar el conflicto. Por otro lado, la existencia de estos procedimientos internos también servirá para evidenciar, ante una posible demanda, que la empresa no se desentiende de este tipo de situaciones y que ha puesto todos los medios necesarios para evitarlas.

Formas en las que puede manifestarse el acoso moral

Los mecanismos de hostigamiento a través de los cuales puede manifestarse el acoso moral son muy diversos, como resulta de las diversas sentencias del orden social que han estimado la existencia de estas situaciones en el trabajo (entre otras, sentencia del Tribunal Supremo de 23 de julio de 2001, del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 30 de abril y de 18 de mayo de 2001, del Juzgado de lo Social número 2 de Pamplona de 24 de septiembre de 2001, del Juzgado de lo Social número 3 de Vigo de 28 de febrero de 2002, del Juzgado de lo Social número 30 de Madrid de 18 de marzo de 2002 y del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada) de 9 de julio de 2002):

(i) Mecanismos de aislamiento social, tales como impedir al trabajador afectado la relación con otros compañeros, con los clientes, no dirigirle la palabra, sacarle de su despacho y colocarle en un cuarto de escasas dimensiones, de cara a la pared y separado del resto de compañeros, no avisarle para que acuda a reuniones o celebraciones de la empresa, etc.

(ii) Apartamiento del trabajador de sus funciones de mayor responsabilidad, encomendándole trabajos de inferior categoría e interés, ordenándole tareas innecesarias, repetitivas o demasiado complicadas para su puesto de trabajo o quitándole las personas que anteriormente tenía a su cargo, así como los elementos y materiales necesarios para su trabajo (ordenador, fotocopidora, etc.).

(iii) Medidas de ataque a la víctima, criticando y minusvalorando su trabajo ante otros compañeros, difundiendo rumores infundados sobre el trabajador o atribuyéndole errores que no ha cometido.

(iv) Agresiones físicas o verbales, tales como imitar al trabajador, proferir insultos o críticas constantes a su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarle en público, etc.

Habrà que estar, pues, atento, a estas manifestaciones a fin de determinar la existencia o no de una situación de acoso.

Las diferentes vías legales de las reclamaciones por *mobbing*

Resulta necesario, finalmente, llamar la atención sobre la variedad de vías legales a través de las cuales puede plantearse una reclamación por acoso moral o *mobbing*:

(i) *Solicitud de extinción del contrato o, alternativa-mente, demanda de reclamación de derechos*: Una de las vías legales más usuales mediante la cual se plantean reclamaciones por *mobbing* es la solicitud por parte del empleado de la extinción de su contrato de trabajo al amparo del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, que implica la percepción de la misma indemnización que en los supuestos de despido improcedente (45 días de salario por año de servicio con un límite de 42 mensualidades). Esta es la vía más utilizada en la práctica, al ser quizá la solución más razonable a una situación de acoso moral en el trabajo.

Por lo que se refiere a la posibilidad de acumular una indemnización de daños y perjuicios a la indemnización derivada de la acción resolutoria del contrato vía artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, el Tribunal Supremo ha declarado que esa acumulación no resulta posible (sentencia de 11 de marzo de 2004). En este sentido, el Tribunal Supremo ha declarado que el principio *non bis in idem* quedaría vulnerado si se sancionara en un primer momento a la empresa con el abono de una indemnización derivada de la extinción del contrato de trabajo y posteriormente con una indemnización de daños y perjuicios.

Alternativamente a la demanda *ex* artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, resulta posible, a través de una demanda de reclamación de derechos, que el trabajador solicite el cese de la situación de acoso, a fin de ser repuesto en las funciones y espacio físico que disfrutaba con anterioridad a iniciarse las actitudes reveladoras de acoso moral (es el supuesto de la sentencia del Juzgado de lo Social número 30 de Madrid de 18 de marzo de 2002). En este sentido, resulta especialmente interesante la sentencia del Juzgado de lo Social número 6 de Granada, de 7 de octubre de 2002 que, además de condenar a la empresa a cesar en su conducta de acoso moral, le impuso el abono a la trabajadora de una indemnización de 6.000 Euros por el daño económico y moral sufrido.

En todo caso, esa eventual indemnización de daños y perjuicios debe cuantificarse y justificarse claramente en la demanda. En este sentido, el Tribunal Supremo ha declarado que el demandante debe alegar adecuadamente en su demanda las bases y elementos clave de la indemnización que reclama, que justifiquen

suficientemente que la misma corresponde ser aplicada al supuesto concreto de que se trate, y dando las pertinentes razones que avalen y respalden dicha decisión (sentencias de 28 de febrero de 2000 y de 23 de marzo de 2000). Concretamente, en relación con los «daños morales», el Tribunal Superior de Justicia de Madrid considera que los daños psíquicos son medibles, existiendo a tal fin pruebas psicológicas objetivas que permiten su valoración (psicometría), por lo que no puede estimarse, sin más, que toda lesión de un derecho fundamental genere daños morales indemnizables, pues ello supondría una consideración exclusiva de estos conceptos como abstractos y genéricos cuando, en realidad, se trata de cuestiones concretas en las personas, como lo son su inteligencia, su memoria o sus aptitudes (sentencias de 19 de octubre de 2004, de 27 de diciembre de 2003 y de 6 de noviembre de 2002).

(ii) *Seguridad Social*: Siguiendo con el relato de las posibles vías legales por las que puede plantearse una reclamación por acoso moral, cada vez más frecuentemente se están planteando demandas en materia de Seguridad Social, a fin de reclamar que la enfermedad sufrida por el trabajador y el proceso de incapacidad temporal que de ella deriva es consecuencia del acoso moral sufrido en el trabajo, debiendo recibir, por tanto, la calificación de accidente laboral.

(iii) *Inspección de Trabajo*: Resulta también posible que la posible situación de acoso moral sea analizada por la Inspección de Trabajo a raíz, por ejemplo, de la denuncia del empleado, imponiendo a la empresa las sanciones pertinentes en caso de considerar que el acoso moral existe. En este sentido, es particularmente interesante la ya citada sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia de 25 de septiembre de 2001, que resolvió un supuesto de acoso moral a raíz de una sanción administrativa impuesta a la empresa por la Inspección de Trabajo, al considerar que la actuación empresarial había sido contraria a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

SONSOLES GONZÁLEZ SOLÍS (*)

* Abogada del Departamento de Derecho Laboral de Uría Menéndez (Madrid).