

El *mobbing*, un nuevo riesgo laboral a prevenir en la Unión Europea. La sentencia del Tribunal de Justicia de 23 de enero de 2002

EVA MARÍA CES GARCÍA *

SUMARIO: INTRODUCCIÓN.—RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO SOBRE EL ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO (2001/2339 (INI).—COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN EUROPEA DE 11 DE MARZO DE 2002 SOBRE «COMO ADAPTARSE A LOS CAMBIOS EN LA SOCIEDAD Y EN EL MUNDO DEL TRABAJO: UNA NUEVA ESTRATEGIA COMUNITARIA DE SALUD Y SEGURIDAD».—SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS Y SITUACIÓN JURÍDICA EN LAS POLÍTICAS EUROPEAS.—ANEXO.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, se ha venido prestando una atención especialmente creciente a los problemas que derivados del entorno de trabajo, pueden poner en peligro la salud, integridad y dignidad de la persona. En todos sus aspectos, y desde diversos ángulos, se ha llevado a cabo, a nivel europeo, una concienciación del problema que la seguridad y la salud en el trabajo lleva consigo, y, como no podía ser de otro modo, dentro de este marco, se han dictado diversas Directivas que han ido informando las directrices normativas de los países miembros, se puede

decir, que la comunidad jurídica establecida por la Unión Europea en todos los aspectos, y por lo que ahora respecta, en materia de seguridad y salud en el trabajo, configura el soporte básico sobre el que se asientan las legislaciones nacionales. En este sentido, el artículo 118 A del tratado CEE establece, que los «Estados miembros procurarán promover la mejora del medio de trabajo para proteger la seguridad y salud de los trabajadores, fijándose como objetivo la armonización».

Dentro de este marco europeo, trascienden y se hacen eco las situaciones laborales que siendo especialmente delicadas, están creando un ámbito de peligro para la salud física y psíquica de los trabajadores. Actualmente, se está denunciando y evidenciando una realidad que hoy está viendo la luz, una realidad, que surgida del trato cotidiano y de las rela-

* Licenciada en Derecho. Master en Asesoría Jurídica de Empresas de la Universidad Pontificia de Comillas. Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales.

ciones sociales, está creando un ambiente hostil para la salud psíquica de un trabajador. Hablamos de situaciones de hostigamiento psicológico en el trabajo que están reclamando la atención de políticos, y trascendiendo las fronteras nacionales, han llegado recientemente hasta el Tribunal de Primera Instancia de las Comunidades Europeas, y hoy, por fin, han conseguido el interés y respaldo del Parlamento Europeo y la Comisión. Nos estamos refiriendo al fenómeno *mobbing*, también denominado acoso moral o institucional o «bossing».

El *mobbing* es el término anglosajón, ya generalizado, por el que se define el hostigamiento moral en el lugar de trabajo. Es un fenómeno social, que afecta, según encuesta realizada a 21.500 trabajadores por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, al 8 por ciento de los empleados de la Unión Europea, es decir, unos 12 millones de personas, datos significativos de los que el Parlamento Europeo se hace eco al dictar una resolución sobre el acoso en el lugar de trabajo [2001/2339 (INI)].

El concepto de *mobbing* fue popularizado por el profesor Heinz Leymann (psicólogo sueco), durante la década de los 80, que retomando las observaciones realizadas con anterioridad por el etnólogo Konrad Lorenz, las aplicó al estudio de la conducta humana en las organizaciones laborales.

Se describe el fenómeno como una conducta hostil o intimidatoria que se practica hacia un trabajador desde una posición jerárquica superior («bossing») o desde un grupo de iguales respecto de los que se mantiene una subordinación de hecho. Se trataría de situaciones en las que una persona o un grupo de personas, en el lugar de trabajo, ejercen una serie de comportamientos que se caracterizan por una violencia psicológica, sistemática y persistente en el tiempo, sobre otra persona. Los métodos de influencia que el acoso moral puede adoptar son muy diversos, todos ellos ejercen una violencia principalmente psicoló-

gica y no tanto una violencia física, pudiendo ir desde la infravaloración de las capacidades del trabajador, pasando por agresiones como la ocultación de información, la difamación o el trato vejatorio, hasta la asignación de tareas irrealizables. A título informativo, podemos apuntar que algunas clasificaciones como las de Leymann (1997) ó Zapf, Knorz y Kulla (1996), llegan a recoger hasta 45 expresiones concretas de conductas de *mobbing*¹.

RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO SOBRE EL ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO [(2001/2339 (INI)]²

Publicado mediante Acta del 20 de septiembre de 2001, el Parlamento Europeo hace una serie de consideraciones sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, así como una serie de llamamientos tanto a empresarios, a la Comisión y al Consejo, a los Estados miembros y en general a las instituciones comunitarias ante la creciente alarma social que la situación del acoso psicológico en el lugar de trabajo está generando.

En dicha Resolución, el Parlamento, a la luz de las estadísticas y datos que arroja la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, reconoce el aumento considerable del acoso moral durante los años 90, y las consecuencias perniciosas que tal situación genera en la salud, desembocando a menudo en enfermedades relacionadas con el estrés.

De igual modo, se reconoce como el aumento de contratos temporales y de la precariedad del empleo, constituyen marcos favorables para la práctica de las diferentes formas de acoso. Asimismo, la incidencia directa que provoca el acoso moral en los lugares de

¹ «*Mobbing*, violencia física y acoso sexual». Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Págs. 7 y 18.

² Texto completo, en Anexo.

empleo, produce efectos devastadores para la salud física y psíquica de las víctimas, que por lo general, se ven abocadas a ausentarse del trabajo por incapacidad laboral o a dimitir.

Consideración especial hace el hecho de que entre las causas que inciden directamente en el acoso moral, se hallan las deficiencias en la organización del trabajo, la información interna y la gestión, así como los problemas de organización prolongados y no resueltos. En definitiva, entiende que la existencia del acoso moral, da lugar a una situación perniciosa tanto para el individuo, como para el grupo de trabajo, la empresa y para la sociedad en general.

Las manifestaciones que tiene este tipo de acoso, pueden presentarse tanto como un acoso vertical, descendiente (de un superior a un inferior) o ascendiente (de un inferior a un superior), un acoso horizontal (entre iguales) o mixto, teniendo mayor incidencia en mujeres que en hombres.

Es por ello, que se señale que «las medidas contra el acoso en el lugar de trabajo deben considerarse un elemento importante en la labor de mejorar la calidad y las relaciones sociales en el trabajo, contribuyendo a prevenir la exclusión social».

Por medio de esta Resolución, el Parlamento Europeo pide a la Comisión que, en sus comunicaciones sobre una estrategia comunitaria relativa a la salud y la seguridad en el trabajo, así como en el Libro Verde sobre la responsabilidad social de las empresas, tenga también en cuenta los factores psíquicos, psicosociales o sociales del entorno laboral, incluida la organización del trabajo.

La respuesta de la Comisión en este tema no se ha hecho esperar, y evidencia de ello la encontramos en su comunicación de 11 de marzo de 2002 [COM (2002) 118 final], que lleva como rúbrica «como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del tra-

bajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad» (2002-2006).

De igual modo, insta a la Comisión a que incluya indicadores cuantitativos sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, y que estudie la posibilidad de clarificar o ampliar el ámbito de aplicación de la Directiva marco sobre la salud y seguridad en el trabajo (89/391/CEE), o incluso a elaborar una nueva directiva marco, como instrumento jurídico para combatir el acoso moral y como mecanismo de respeto y defensa de la dignidad de la persona del trabajador, de su intimidad y de su honor.

Pide a los Estados miembros que ante la proliferación de situaciones de acoso en sus diversas manifestaciones (tanto psíquico como sexual), adopten medidas que pongan en práctica políticas de prevención eficaces, a fin de solucionar el problema de las víctimas de acoso y evitar que tales actuaciones se repitan, revisen la legislación existente y, en su caso, la complementen, animando hacia la elaboración de una definición de acoso moral uniforme.

A las instituciones comunitarias también se dirige, con objeto de que sean ellas mismas quienes pongan en práctica la erradicación de cualquier manifestación de acoso moral en el trabajo que pueda suponer un atentado contra la dignidad del trabajador, sugiriendo incluso, la adaptación del Estatuto de los funcionarios si ello fuera necesario.

En conclusión, esta Resolución se configura como una llamada de atención a una realidad creciente que reclama la atención más inmediata de las legislaciones nacionales y comunitaria, siendo actualmente muy excepcionales los casos, como la legislación sueca, que tienen una regulación en la materia.

Se podría decir, que en los lugares de trabajo se han llegado a desarrollar formas de hostilidad tan acusadas y sutiles, que pueden llegar a destruir a una persona sin ser perse-

guido por ello, o como el profesor Leymann afirma, 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 procesado por un tribunal.

Sin duda alguna, las diversas formas de organización del trabajo, inciden decisivamente en los diferentes tipos de riesgos que se pueden originar, como pone de manifiesto la Resolución del Parlamento, hablándose en la actualidad de la proliferación de los conocidos como riesgos psicosociales del trabajo, que dan lugar a reacciones de terror o miedo en los ambientes laborales, anulando al individuo, aislándolo y excluyéndolo. Desde un punto de vista empresarial, resulta incluso, totalmente negativo y menos beneficioso, dado que la persona del trabajador actúa de manera forzada y con el miedo a la represalia. Desde un punto de vista social, se está creando una situación que no beneficia en último extremo a nadie, puesto que si bien el origen del acoso moral tiene lugar en los ámbitos de trabajo, sin embargo, no se constriñen a ellos.

Estas manifestaciones de riesgo psicosocial son mayores cuanto más precaria es la forma de organización del trabajo, esto es, la aparición de conductas de hostigamiento están íntimamente relacionadas con una organización pobre o deficiente del trabajo, aunque no es el único factor que explica estos fenómenos. Es obvio, que en los supuestos de *mobbing*, están seriamente dañadas las relaciones interpersonales, pero además, existen otros aspectos de la organización que se verán seriamente afectados³.

Es un dato significativo, que en la actualidad, no parece que se haya adoptado una definición internacional de acoso moral en el lugar de trabajo, así se deduce de la propia

³ CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Jaen. Reflexiones a propósito de la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 3ª, Sección 6ª, de 23 de julio de 2001. La Ley-Año XXII. Número 5436.

Resolución del Parlamento, cuando anima a los Estados miembros no solo a una regulación legal de este fenómeno, sino a caminar en la búsqueda de un concepto común. No obstante, las definiciones elaboradas en diferentes países y por diversos investigadores, circunscriben perfectamente el fenómeno.

Es necesario evidenciar, como actividad pendiente que queda a la Comisión por cumplir, la conclusión de un Libro Verde donde conste un análisis detallado del estado actual del problema del acoso moral en el lugar de trabajo en cada Estado miembro, y que teniendo como fecha límite marzo de 2002, actualmente sin embargo no ha tenido lugar, condicionando con ello, el plan de acción sobre las medidas comunitarias contra el acoso moral a que también se insta a la Comisión y que a más tardar, el Parlamento señaló como fecha para su conclusión en octubre de 2002.

COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN EUROPEA DE 11 DE MARZO DE 2002 SOBRE «COMO ADAPTARSE A LOS CAMBIOS EN LA SOCIEDAD Y EN EL MUNDO DEL TRABAJO: UNA NUEVA ESTRATEGIA COMUNITARIA DE SALUD Y SEGURIDAD»

Siguiendo la línea marcada por la Resolución del Parlamento Europeo, a través de esta Comunicación, la Comisión Europea trata de definir una estrategia comunitaria en el marco de la agenda de política social. La estrategia que aquí se presenta para el periodo 2002-2006 incluye tres rasgos novedosos:

1. «Adopta un enfoque global de cara al bienestar en el trabajo, teniendo en cuenta los cambios registrados en el mundo del trabajo y la emergencia de nuevos riesgos –especialmente de carácter psicosocial–, y su objetivo consiste en mejorar la calidad del trabajo, uno de cuyos componentes esenciales es un entorno de trabajo sano y seguro;

2. Se basa en la consolidación de una cultura de prevención del riesgo, en la combinación de una variedad de instrumentos políticos –legislación, diálogo social, vías de progreso, localización de ejemplos de mejores prácticas, responsabilidad social de las empresas e incentivos económicos– y en la constitución de asociaciones de cooperación entre todos los agentes pertinentes en el ámbito de la salud y la seguridad;
3. Demuestra así que una política social ambiciosa constituye un factor de competitividad, y que, por el contrario, los costes que genera la falta de intervención política suponen una pesada carga para las economías y las sociedades».

La Comisión presta una especial atención a las nuevas manifestaciones que, como riesgos laborales de carácter psicosocial, se presentan en los lugares de trabajo, y que entiendo responden a diversos factores que deben inscribirse dentro de un contexto global que la OIT define como «bienestar en el trabajo».

Por ello, la política comunitaria de salud y seguridad en el trabajo debe tener como objetivo la mejora continua del bienestar en el trabajo, un concepto que integra dimensiones físicas, morales y sociales, y que entre los objetivos que debe perseguir incluye de manera expresa la prevención de los riesgos sociales, esto es, «el estrés, el acoso en el trabajo, la depresión, la ansiedad y los riesgos asociados a la dependencia del alcohol, las drogas o los medicamentos deberían ser objeto de medidas específicas, enmarcadas en un planteamiento global que asocie a los sistemas sanitarios».

Como hemos puesto de manifiesto al principio de este artículo, la convergencia de las políticas europeas se debe integrar dentro de un marco legislativo comunitario completo, siendo precisamente en este sentido, en el que debe ubicarse el desarrollo sólido de una política en materia de seguridad y salud, con

normas y principios para prevenir los riesgos y proteger a los trabajadores.

Por ello, la Comisión tiene como planteamiento esencial:

1. La adaptación permanente de las Directivas vigentes a la evolución de los conocimientos científicos, el progreso técnico y el mundo del trabajo.
2. La integración de los nuevos riesgos, haciendo especial referencia a la creciente incidencia de los trastornos y las enfermedades psicosociales, y en concreto, a las diversas formas de acoso psicológico y violencia en el trabajo, que representan actualmente un problema particularmente peliagudo, que justifica una acción de carácter legislativo. Esta acción deberá basarse en el acervo que constituyen las Directivas recientemente adoptadas en virtud del artículo 13 del Tratado de la Unión Europea, que definen el acoso y prevén vías de recurso.
3. Racionalización del marco jurídico, simplificando y haciéndolo más comprensivo.
4. Racionalización de las instancias comunitarias, fomentando la estrecha relación que debe presidir la cooperación entre la Comisión y las administraciones de los Estados miembros.

A través de esta Comunicación, la Comisión, traza el plan de actuación que se pretende seguir a través de la política comunitaria durante los siguientes años, apuntando entre los diversos objetivos que entran dentro de su plan, y a los efectos que ahora nos interesan, el «estudio de la conveniencia y el ámbito de aplicación de un instrumento comunitario sobre el acoso psicológico y la violencia en el trabajo».

Podemos decir, que tanto el Parlamento como la Comisión, se hayan en los inicios de

una larga andadura que tiene como reto combatir los riesgos laborales en sus más variadas manifestaciones, hallándose tan solo en una fase preliminar en cuanto a los riesgos psicosociales se refiere, habiendo dado pequeños pasos encaminados a la denuncia de un nuevo fenómeno de acoso, el moral, pero que constituyen piedras firmes sobre las que habrán de sustentarse el desarrollo legislativo posterior que habrá de dar una pronta respuesta a un fenómeno que se impone como un riesgo laboral.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS Y SITUACIÓN JURÍDICA EN LAS POLÍTICAS EUROPEAS

A la luz de los acontecimientos más recientes, tanto por las novedosas reformas legislativas en el ámbito de las políticas nacionales, como el pronunciamiento de los tribunales en la materia que ahora es objeto de análisis, se evidencia la falta de regulación que en la normativa de los países europeos existe respecto del fenómeno *mobbing*, con excepción como antes hemos mencionado, de la legislación sueca, que es una de las pocas existentes todavía en el mundo, y que viene a definirlo como:

«Acciones recurrentes censurables o claramente negativas que van dirigidas contra empleados concretos de manera ofensiva y pueden tener como consecuencia la marginación de estos empleados de la comunidad laboral que opera en el mismo lugar de trabajo» (AFS, 1993,17).

Es precisamente esta carencia de regulación, la que ha llevado a diversos países de la Unión Europea a desarrollar iniciativas legislativas que tratan el problema, así, a título de ejemplo, podemos destacar la reforma reciente habida en el Derecho francés, operada por la Ley de Modernización Social de noviembre de 2001, que afecta al artículo

122.49 L del Code du Travail, donde se dispone que «ningún trabajador debe sufrir conductas repetidas de acoso moral que tengan por objeto o por efecto una degradación de sus condiciones de trabajo susceptible de poner en peligro sus derechos o su dignidad, de alterar su salud física o mental o de comprometer su futuro profesional».

La complejidad, variedad y relativa novedad del concepto se traduce en una cierta indefinición terminológica, utilizándose varias expresiones inglesas, como *mobbing*, «*bulling*», «*bossing*», o «*stalking*». Entre las expresiones españolas destacan las de acoso moral, psicológico, medioambiental o psicosocial; y las de terror psicosocial o medioambiental.

En el debate en torno a esta figura se han manejado varias definiciones, algunas de ellas elaboradas en contextos no jurídicos, de la psicología y la sociología principalmente, filtrándose a la práctica judicial, y llegando a los mismos tribunales, que han sido sensibles a estas definiciones.

El mismo Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha utilizado recientemente el término «acoso psicológico» para traducir *harcèlement moral* en la sentencia del Tribunal de Primera Instancia de 23 de enero de 2002, en el asunto T-237/00, Patrick Reynolds/ Parlamento Europeo.

En la presente litis, el demandante, Patrick Reynolds, funcionario del Parlamento Europeo, pretende, por un lado, la anulación de la decisión el 18 de julio de 2000 del Secretario General del Parlamento por la que se le impone la separación del cargo, en interés del servicio, del grupo político «Europa de las Democracias y las Diferencias» y se le incorpora en la Dirección General de «información y relaciones públicas» y, por otro lado, demanda una indemnización por el daño experimentado debido a la adopción de esta decisión por el demandado y de los actos del grupo político y de algunos de sus miembros.

Los hechos se suceden de la siguiente manera:

En septiembre de 1999, el Parlamento publicó, en su boletín interior n. 25/99, un anuncio de plaza vacante de Secretario General del Grupo político «Europa de las Democracias y las Diversidades» (en adelante EDD).

A consecuencia de tal publicación, el demandante, que estaba prestando servicios en la Dirección General de «información y relaciones públicas» del Parlamento, con la categoría LAS 5, grado 3, presentó su candidatura para tal vacante.

Dicha candidatura fue aceptada, y en consecuencia, se le nombró Secretario General del grupo político EDD, comenzando el 22 de noviembre de 1999 a trabajar en el mismo por periodo de un año, es decir, hasta el 30 de noviembre del año 2000, con la categoría A 2, grado 1.

El 18 de mayo de 2000 el Presidente del grupo EDD informó por primera vez a Patrick Reynolds que, durante una reunión con miembros del despacho de presidencia, tenida algunas horas antes, unos subgrupos manifestaron su pérdida de confianza respecto del demandante y, que por consiguiente, se decidió que su mando en el grupo EDD no sería alargado más allá del 30 de noviembre de 2000. El 24 de mayo de 2000, durante un segundo coloquio con el demandante, el Presidente del grupo EDD confirmó que el grupo político deseaba separarse definitivamente de él.

El 23 de junio de 2000, Patrick Reynolds presentó, en base al artículo 90 del estatuto, una queja al Secretario General del Parlamento por una serie de actos que le habían obstaculizado el cumplimiento de sus deberes dentro del grupo EDD. Según el demandante, estos actos incluyeron, por un lado, el bloqueo a las cuentas del grupo de EDD, considerando que tal acceso participaba de la naturaleza

propia de las funciones de Secretario General de un grupo político y, por otra parte, denunciaba el hecho de instrucciones contradictorias que le habían sido dadas en un clima de acoso moral. El recurrente, pidió una decisión que pusiera fin a esos actos y un remedio para sus efectos negativos, sin que manifestara en ningún momento la dimisión de su cargo como Secretario General del grupo EDD. El mismo día, el demandante, mandó al presidente del Tribunal de Cuentas una solicitud formal de examen de las cuentas del grupo EDD, precisando que tal examen era en interés del grupo y en interés público. Del mismo modo, puso en su conocimiento como se le impidió el acceso a tales cuentas.

Tras estos hechos, y habiendo llegado a conocimiento del Presidente del grupo EDD tales acontecimientos principalmente por la prensa, el 4 de julio de 2000, pregunta al Secretario General del Parlamento sobre la posibilidad de poner punto final al cargo del demandante, siendo el 18 de julio de 2000, cuando el Secretario General del Parlamento, en su calidad de autoridad que tiene el poder de nombramiento, decidió poner fin al cargo del demandante, en interés del servicio, dentro del grupo EDD y de incorporarlo como traductor principal dentro de la Dirección General de «información y relaciones públicas». Tal decisión le fue notificada al recurrente el 25 de julio de 2000.

El 8 de agosto de 2000, los defensores del recurrente solicitaron al Secretario General del Parlamento los documentos sobre los que fundó la decisión esgrimida, y en particular la carta del Presidente del grupo EDD de 4 de julio de 2000, así como la propuesta del Director General del Personal del Parlamento, mencionadas en la decisión comunicada.

A los efectos del art. 90, n. 2, del estatuto, el 28 de agosto de 2000, el recurrente presentó una segunda reclamación al Secretario General del Parlamento por la que demandaba la revocación de la decisión tomada y la indemnización de los daños causados por la misma.

Tras estos hechos, y ante la ausencia de resolución amistosa, el recurrente formalizó demanda para que el Tribunal de Primera Instancia de las Comunidades Europeas resolviera sobre la presente controversia.

En el presente asunto, se llegan a exponer problemas que el funcionario del Parlamento Europeo encuentra para el desarrollo de sus funciones como Secretario General del grupo EDD, y específicamente, en la sentencia, se hace mención de situaciones de acoso psicológico al hablar de la recepción de instrucciones contradictorias y seguidamente «intimidaciones psicológicas», que supusieron la imposibilidad de desarrollar su propio trabajo dentro del grupo. El demandante trata de buscar un resarcimiento de los daños no solo materiales, sino morales que la decisión adoptada por el Parlamento supuso para él mismo.

Expresamente, en uno de los argumentos esgrimidos por el demandante, concretamente en el número 140, pide «el resarcimiento por el daño moral producido por la adopción de la decisión atacada (...), este daño incluye no solamente el ataque llevado a su dignidad y a su seriedad profesional, sino también la degradación de su estado psicológico y de salud (...), así como el daño experimentado en sus relaciones cercanas, en concreto, su esposa y sus dos niños, considerando el dolor que ha causado la degradación constante de su salud y del estado psicológico como marido y padre».

Como hace notar el Tribunal respecto del daño moral que el demandante denuncia, ha sido causado principalmente por los comportamientos no decisionales del grupo EDD y de sus miembros, de manera que la decisión adoptada por el Parlamento, sólo agravó tal situación. Ahora bien, entiende que no habiéndose respetado el procedimiento precontencioso establecido a tal fin, no tiene derecho el recurrente a la reclamación, en este proceso, de los daños morales.

No obstante, a pesar de que este defecto procesal llevara a la solución antes referida,

el Tribunal de Primera Instancia de las Comunidades Europeas, no ajeno a esta situación, en el ejercicio de su jurisdicción, condena al Parlamento a pagar al recurrente la suma de 1 euro, a título simbólico, como indemnización del daño moral experimentado debido a la adopción de la decisión atacada.

Además, el Tribunal de Primera Instancia, anula la decisión adoptada el 18 de julio de 2000 del Secretario General del Parlamento Europeo por la que se le impone la separación del cargo, en interés del servicio, del grupo político «Europa de las Democracias y las Diferencias» y se le incorpora en la Dirección General de «información y relaciones públicas». De igual modo, condena al Parlamento Europeo a pagar la diferencia de remuneración que corresponde al recurrente, así como los intereses moratorios debidos por dicha cantidad.

Esta sentencia no es sino un reflejo de la trascendencia que el acoso psicológico está teniendo de manera más acuciante en los últimos tiempos en los lugares de trabajo, lo que no deja de ser otro paso decisivo en el camino hacia una regulación comunitaria de un fenómeno que se haya bien definido en cuando a la delimitación de la figura que hablamos, así, junto a los típicos elementos relativos a las características de la conducta, es decir, la sistematicidad, reiteración, frecuencia y prolongación en el tiempo, se trata de sancionar perfiles de tipo finalista, es decir, aquellos que expresamente tienen un objetivo discriminatorio, una intención de dañar en la esfera profesional y/o personal del trabajador, inducir a una dimisión o salida aparentemente voluntaria de la empresa, y en definitiva, una voluntad deliberada de provocar un determinado resultado dañoso.

No deja de llamar la atención, el hecho de que hablamos de un riesgo profesional que no deriva de la actividad que se realiza, al menos considerada en sí misma, sino básicamente del entorno o ambiente en que tal actividad se lleva a cabo.

Se ha señalado, en alguna ocasión, que el fenómeno *mobbing* tiene mayor incidencia en el ámbito de las organizaciones públicas, donde el trabajo tiene la peculiaridad de estar más intensamente reglamentado, manifestando de este modo su mayor grado de homogeneidad, el particular conservadurismo que continúa dominando sus estructuras, la dinámica de funcionamiento organizativo, y la especial intensidad en que se manifiesta el principio jerárquico. Valores como el poder y el control, se les ha considerado en estos ámbitos como prioritarios para poder conseguir la eficacia, mientras que en las organizaciones de empresa, son otros los valores que han informado la actividad empresarial, entre ellos, la productividad, la eficacia, la eficiencia o la competitividad⁴.

Ahora bien, aunque como hemos apuntado, el problema se deja sentir especialmente en determinados sectores, en particular en el ámbito de las organizaciones públicas, sin embargo, es necesario no perder de vista que son múltiples los ámbitos de organización pública o privada de la actividad laboral en los que se constata la emersión y desarrollo de estos comportamientos. Especialmente el mayor número de casos se registra en empresas públicas y privadas de servicios: sanidad, enseñanza, servicios a empresas y hostelería. También tiene este fenómeno su manifestación en colectivos específicos, principalmente los más afectados son trabajadores precarios en general, trabajadores de edad avanzada (que ven restringidas sus posibilidades de recolocación y abandono de la empresa), trabajadores de la Administración Pública en general, y trabajadores inmigrantes.

Según la encuesta europea realizada por la Fundación Europea de la Mejora de las

Condiciones de Vida y Trabajo publicada por la OIT en diciembre de 2000, 13 millones de trabajadores de Finlandia, Reino Unido, Países Bajos, Suecia, Bélgica, Portugal, Italia y España habían sufrido prácticas de este tipo durante el último año. En España, dicho estudio cifra en 750.000 los casos de *mobbing* detectados. Esta cifra aumenta hasta 1.670.000 el número de personas afectadas (un 11,4% de los trabajadores), según un reciente estudio de la Universidad de Alcalá de Henares.

La raíz del problema debe identificarse, junto a la persistencia de modelos tradicionales y autoritarios de organización, que coincidirían con uno de los factores que antes hemos puesto de manifiesto, es decir, la mala organización de las empresas. La competitividad, vendría a integrar uno de los aspectos más importantes en la guerra ocupacional a que se ven sometidos determinados profesionales.

En definitiva, países como Suecia, Suiza, Dinamarca, Reino Unido, Francia, Bélgica e Italia, han presentado específicos proyectos legislativos al respecto con objeto de dar una solución al fenómeno *mobbing*. Por lo general, las múltiples propuestas legislativas ahora existentes en los diversos países europeos parecen optar, por seguir legalmente el concepto más amplio y extendido de acoso moral en los estudios de psicología y psiquiatría del trabajo.

Así, por ejemplo, el art. 1.1 del proyecto de ley núm. 6410 de la Cámara de los Diputados italiana, viene a sancionar los «actos y comportamientos hostiles que asuman las características de la violencia y la persecución psicológica en el ámbito de la relaciones de trabajo», mientras que el art. 1.2 del mismo, entiende por estas conductas de violencia y persecución psicológicas «los actos realizados y los comportamientos mantenidos por empleadores, además de por sujetos que asumen funciones (o tareas) en posición supraordenada o de igual grado en relación con el trabajador, orientados

⁴ CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Jaen. Reflexiones a propósito de la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 3ª, Sección 6ª, de 23 de julio de 2001. La Ley-Año XXII, número 5436.

a dañar a estos últimos y que son desarrollados con carácter sistemático, duradero y con evidente predeterminación».

En lo que a España respecta, la inexistencia de una regulación específica, por el momento, no supone en modo alguno que se haya hecho caso omiso a las manifestaciones y denuncias del acoso psicosocial en el trabajo, prueba de ello es que por primera vez, en nuestro país, la Sala Tercera del Tribunal Supremo, mediante sentencia de 23 de julio de 2001, ha tenido oportunidad de pronunciarse y comenzar a sentar jurisprudencia, sobre una forma de violencia en el trabajo que sin duda alguna atenta contra derechos fundamentales de las personas, y que actualmente se haya en pleno auge tanto en EE.UU. como en Europa. Se condena en dicha sentencia, «actuaciones que constituyen una forma de acoso moral sistemáticamente dirigido contra el funcionario reclamante, carentes de toda justificación».

Más novedosa se presenta la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, sentencia nº 143/2001 de 30 de abril de 2001, donde una trabajadora reclama que se declare que se encuentra en situación de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo a consecuencia de un «Acoso físico y psíquico en el trabajo».

El Tribunal Superior de Justicia de Navarra considera que el juzgador de instancia acierta al describir el *mobbing* como una «forma de acoso en el trabajo en el que una persona o un grupo de personas se comportan abusivamente con palabras, gestos o de otro modo, que atentan a los empleados con la consiguiente degradación del clima laboral».

El Tribunal llega a la conclusión que la enfermedad padecida por la trabajadora deviene como consecuencia del trabajo, donde se ha producido un menoscabo de su derecho a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su dignidad personal. Declara tal situación padecida como constitutiva de acci-

dente de trabajo, resultando claro y evidente que existe un nexo causal entre la situación laboral y el síndrome psíquico que padece.

Se muestran los antecedentes en Europa como base para inspirar y fundamentar las decisiones de otros países, y en este sentido, España no es una excepción, así la sentencia antes referida del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, reconoce la ausencia de una regulación específica de estas conductas en el ámbito laboral, y viene a señalar que únicamente existen una Recomendación de la Comisión de la Unión Europea y una Declaración del Consejo de diciembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, en las que «se recomienda a los Estados miembros que adopten las medidas necesarias para fomentar la conciencia de que la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

- Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.
- La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato».

En definitiva, y a modo de conclusión, podemos afirmar que, aunque es largo el

camino que queda aun hasta alcanzar una regulación comunitaria en esta materia y llegar a un análisis jurídico definido de la figura ante la que nos encontramos, sin embargo, podemos afirmar que el camino ya se ha iniciado por los Tribunales, tanto a nivel de justicia comunitaria como nacional, asumiendo una vez más el usual papel de adaptación de la realidad jurídica a la realidad social.

Nuevamente, la realidad muestra la riqueza de situaciones y la demanda de una necesaria regulación para equilibrar el campo de fuerzas encontradas en las relaciones de trabajo. Una vez más, nos encontramos ante el reto de la regulación, armonización y prevención de un nuevo riesgo laboral en la Unión Europea.

A N E X O

El Parlamento Europeo,

- Vistos los artículos 2, 3, 13, 125-129, 136-140 y 143 del Tratado CE,
- Vistas sus Resoluciones de 13 de abril de 1999 sobre la modernización de la organización del trabajo - Un planteamiento positivo del cambio DO C 219 de 30-7-1999, p. 37» (1), de 24 de octubre de 2000 relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros para el año 2001 - Informe conjunto sobre el empleo 2000 DO C 197 de 12-7-2001, p. 68» (2) y de 25 de octubre de 2000 sobre la Agenda de política social DO C 197 de 12-7-2001, p. 180» (3),
- Vistas las partes relevantes de las conclusiones de los Consejos Europeos de Niza y Estocolmo, - Visto el artículo 163 de su Reglamento,
- Visto el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales y la opinión de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades

A. *Considerando* que un 8% de los empleados de la Unión Europea, es decir, unos 12 millones de personas, afirman haber sido víctimas de acoso moral en el lugar de trabajo en el intervalo de los últimos 12 meses, según una encuesta realizada a 21.500 trabajadores por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (con sede en Dublín), y que debemos partir de la base de una cifra de casos desconocidos considerablemente superior,

B. *Considerando* que la magnitud de las manifestaciones de violencia y hostigamiento, entre las que la Fundación incluye el acoso moral, presenta grandes diferencias entre los distintos Estados miembros, lo que, siempre según la Fundación, se explica por el hecho de que en algunos países no se informa de ello, mientras que en otros el grado de concienciación es mayor, así como por la disparidad de los sistemas jurídicos y las diferencias culturales,

C. *Considerando* que la Fundación de Dublín constata que las personas que están sometidas a acoso moral sufren considerablemente más estrés que los trabajadores en general; considerando que la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo ha señalado que el acoso moral puede constituir un riesgo para la salud que a menudo desemboca en enfermedades relacionadas con el estrés; que, no obstante, los datos estadísticos nacionales sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, desglosados por sexos, no ofrecen una imagen clara, según la Agencia,

D. *Considerando* que las estadísticas de un Estado miembro muestran que donde más casos de acoso moral se producen es, con diferencia, en los trabajos con mucha tensión, un tipo de trabajo que realizan más frecuentemente las mujeres que los hombres y que aumentó considerablemente en los años 90,

E. *Considerando* que tanto los estudios realizados como la experiencia señalan la existencia de un vínculo claro entre el acoso

moral en el lugar de trabajo y el estrés, un trabajo con mucha tensión, un mayor grado de competitividad, menor estabilidad en el empleo y una situación laboral precaria,

F. *Considerando* que pueden mencionarse como causas del acoso moral, entre otras, las deficiencias en la organización del trabajo, la información interna y la gestión, así como los problemas de organización prolongados e irresueltos, que son un lastre para los grupos de trabajo y pueden desembocar en una búsqueda de chivos expiatorios y en el acoso moral; considerando que las consecuencias tanto para el individuo como para el grupo de trabajo pueden ser considerables, al igual que los costes para los individuos, la empresa y la sociedad en general,

1. Considera que el acoso moral en el lugar de trabajo, fenómeno del cual, por el momento, no se conoce su importancia real, constituye un grave problema, y que es necesario prestarle mayor atención, reforzar las acciones destinadas a combatirlo e idear nuevas maneras de hacerle frente;

2. Señala la atención el hecho de que el aumento creciente de los contratos temporales y de la precariedad del empleo, especialmente entre las mujeres, crea condiciones propicias para la práctica de diferentes formas de acoso;

3. Hace hincapié en los efectos devastadores del acoso moral para la salud física y psíquica de las víctimas y, con ello, de sus familias, que a menudo necesitan asistencia médica y psicoterapéutica y por lo general se ven abocadas a ausentarse del trabajo por incapacidad laboral o a dimitir;

4. Subraya que, según varias investigaciones, las mujeres son víctimas de fenómenos de acoso moral con mayor frecuencia que los hombres, ya se trate de un acoso vertical, descendiente (de un superior a un inferior) o ascendiente (de un inferior a un superior), de acoso horizontal (entre colegas del mismo nivel) o mixto;

5. Subraya que las falsas acusaciones de acoso moral pueden transformarse en un temible instrumento de acoso moral;

6. Señala que las medidas contra el acoso moral en el lugar de trabajo deben considerarse un elemento importante en la labor de mejorar la calidad y las relaciones sociales en el trabajo y que contribuyen a prevenir la exclusión social; indica asimismo que ello puede servir de fundamento a acciones comunitarias, pues se halla en la línea de la Agenda Social Europea y de las directrices para el empleo;

7. Opina que en muchos lugares de la Unión probablemente se subestima todavía el problema del acoso moral en el lugar de trabajo; señala que hay toda una serie de argumentos en favor de las acciones conjuntas a nivel comunitario, como pueden ser las dificultades para encontrar instrumentos eficaces para prevenir y evitar el acoso moral, el hecho de que las directrices sobre las medidas de lucha contra el acoso moral en el lugar de trabajo pueden tener efectos normativos e influir en las actitudes y que, por razones de equidad, dichas directrices conjuntas resultan convenientes;

8. Pide a la Comisión que, en sus comunicaciones sobre una estrategia comunitaria relativa a la salud y la seguridad en el trabajo y sobre cómo reforzar la dimensión de calidad en el empleo y la política social, así como en el Libro Verde sobre la responsabilidad social de las empresas, tenga también en cuenta los factores psíquicos, psicosociales o sociales del entorno laboral, incluida la organización del trabajo; le pide asimismo, por consiguiente, que haga hincapié en el trabajo a largo plazo, sistemático y preventivo para crear un buen entorno laboral -destinado, entre otras cosas, a combatir el acoso moral- y que responda a la necesidad de que se tomen iniciativas legislativas en este sentido;

9. Insta al Consejo y a la Comisión a que incluyan indicadores cuantitativos sobre el acoso moral en el lugar de trabajo en los indi-

cadore para la calidad en el trabajo que se elaborarán con vistas al Consejo Europeo de Laeken;

10. Pide a los Estados miembros que, con vistas a luchar contra el acoso moral y acoso sexual en el lugar de trabajo, revisen la legislación existente y, en su caso, la complementen, así como que examinen la definición de acoso moral y elaboren una definición uniforme;

11. Hace hincapié expresamente en la responsabilidad que incumbe a los Estados miembros y a toda la sociedad por el acoso moral y la violencia en el lugar de trabajo, y considera que esto constituye el punto fundamental de la estrategia para combatirlos;

12. Recomienda a los Estados miembros que obliguen a las empresas y los poderes públicos, así como a los interlocutores sociales, a poner en práctica políticas de prevención eficaces, a prever un sistema de intercambio de experiencias y a definir procedimientos adecuados para solucionar el problema de las víctimas de acoso y evitar que se repita; recomienda, en este sentido, el desarrollo de la información y la formación de los trabajadores, el personal que ocupa cargos directivos, los interlocutores sociales y los médicos laborales, tanto en el sector privado como en el público; señala en este sentido la posibilidad de designar a una persona de confianza en el lugar de trabajo, a la que puedan recurrir los trabajadores si así lo desean;

13. Pide a la Comisión que estudie la posibilidad de clarificar o ampliar el ámbito de aplicación de la Directiva marco sobre la salud y la seguridad en el trabajo, o incluso de elaborar una nueva directiva marco, como instrumento jurídico para combatir el acoso moral, y también como mecanismo de defensa del respeto de la dignidad de la persona del trabajador, de su intimidad y de su honor; subraya por tanto la importancia de que se realice un trabajo sistemático para la mejora del entorno laboral y de que se adopten medidas preventivas;

14. Señala que se pueden facilitar y mejorar los conocimientos y la investigación en este ámbito mediante una mejora de los datos estadísticos, y hace hincapié en el papel que desempeñan Eurostat y la Fundación de Dublín en este sentido; insta a la Comisión, a la Fundación de Dublín y a la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo que tomen iniciativas para la elaboración de estudios más detallados sobre el acoso moral;

15. Subraya la importancia de investigar con mayor detalle el acoso moral en el lugar de trabajo en relación no sólo con aspectos de la organización del trabajo sino con factores como el sexo, la edad, el sector y la profesión; solicita asimismo que el estudio en cuestión incluya un análisis de la situación particular de las mujeres víctimas de acoso;

16. Constata que un Estado miembro ya ha elaborado una normativa para luchar contra el acoso moral en el lugar de trabajo y que otros ya han comenzado a trabajar para establecer una legislación que reprima el acoso moral, a menudo siguiendo el modelo de las legislaciones destinadas a reprimir el acoso sexual; insta a los Estados miembros a prestar atención al problema del acoso moral en el lugar de trabajo y a considerarlo en las legislaciones nacionales respectivas mediante otras acciones;

17. Pide a las instituciones comunitarias que sirvan de ejemplo tanto a la hora de tomar medidas para prevenir y combatir el acoso moral en sus propias estructuras como de prestar ayuda y respaldar a los individuos y los grupos de trabajo, previendo, si es preciso, la adaptación del Estatuto de los funcionarios junto con una política de sanciones adecuada;

18. Constata que, hasta ahora, las personas que son víctimas de acoso moral en las Instituciones europeas reciben muy poca ayuda, y felicita a este respecto a la administración por haber creado, ya hace tiempo, un curso especialmente destinado a las adminis-

tradoras, «Mujeres en cargos directivos» y, más recientemente, por haber establecido un Comité consultivo sobre el acoso moral (*mobbing*);

19. Insta a que se estudie en qué medida las consultas entre los interlocutores sociales a nivel comunitario pueden contribuir a combatir el acoso moral en el lugar de trabajo y a involucrar a las organizaciones sindicales;

20. Pide a los interlocutores sociales en los Estados miembros que elaboren, entre ellos así como a nivel comunitario, planes propios para luchar contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y que, conforme al principio de las mejores prácticas, realicen un intercambio de experiencias al respecto;

21. Recuerda que el acoso moral tiene también consecuencias nefastas para los empleadores, pues afecta a la rentabilidad y la eficacia económica de la empresa por el absentismo que implica, por la reducción de la productividad de los trabajadores debido a la confusión mental o la falta de concentración y por el pago de subsidios a los trabajadores despedidos;

22. Subraya que es fundamental ampliar y clarificar la responsabilidad del patrono de hacer aportaciones sistemáticas a la mejora del entorno laboral que tengan como resultado un entorno laboral satisfactorio;

23. Pide que se debata cómo se podría respaldar a las redes y organizaciones de voluntarios contra el acoso moral;

24. Exhorta a la Comisión a ofrecer a más tardar en marzo de 2002, en un Libro Verde, un análisis detallado del estado actual del problema del acoso moral en el lugar de trabajo en cada Estado miembro y a presentar, a más tardar en octubre de 2002 y basándose en este análisis, un plan de acción sobre las medidas comunitarias contra el acoso moral en el lugar de trabajo; señala que este plan de acción debe incluir un calendario específico;

25. Encarga a su Presidenta que transmita la presente resolución al Consejo, a la Comisión, a la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, y a la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo.