

**La consideración del acoso moral o “mobbing” como accidente de trabajo.
Comentario a la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Girona de 23-9-2003
(AS 3434)**

Dra. Carolina Gala Durán, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Autónoma de Barcelona.

1. Antecedentes de hecho

La Sra. C. Ll presta servicios para un Ayuntamiento desde el 1-12-1986, con la categoría profesional de Gerente y un salario diario de 97,09 €.

En fecha 19-12-1991 la Sra. C.Ll fue despedida por bajo rendimiento y negligencia en la gestión. Impugnado el despido, se dictó sentencia por el Juzgado de lo Social en la que no declarando probadas las causas del despido, se advertía de que lo que concurría era un grave enfrentamiento entre la corporación municipal y la Sra. C. Ll, derivado, fundamentalmente, de concepciones distintas de la organización y cometidos de los servicios sociales. El despido fue declarado nulo por el Juzgado de lo Social, calificación que fue confirmada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

Como consecuencia de ello, el Ayuntamiento comunicó a la Sra. C. Ll que no obstante no tener ningún puesto de trabajo sin ocupar dentro del organigrama municipal que se adecuase a su titulación, se procedía a crear un puesto de auxiliar administrativo en el departamento de urbanismo y servicios sociales para la clasificación y archivo de documentos y expedientes.

En fecha 25-4-2002 se acordó la disolución del organismo autónomo en el que prestaba servicios la Sra. C. Ll, procediéndose a un despido objetivo que, impugnado por la Sra. C. Ll, fue declarado improcedente, optándose por la readmisión (la Sra. C. Ll era delegado de personal).

Al producirse la readmisión en el Ayuntamiento, se le comunica a la Sra. C. Ll que su puesto de trabajo tendrá las siguientes características:

- Estaría en una silla al lado del Secretario del Ayuntamiento.
- Cuando el Secretario no estuviera debería tener la puerta abierta y estar a la vista de otros trabajadores.
- Cuando el Secretario recibiera visitas debería salir del despacho.

- Cada día a las 8.30 horas al llegar al Ayuntamiento debía llamar al Secretario.
- No tenía derecho a ordenador ni teléfono.
- Su trabajo consistiría en repasar los boletines oficiales del Estado, Generalitat y provincia para detectar los edictos relacionados con el Ayuntamiento, abrir la correspondencia junto con el Secretario y repartirla, así como la obligación de leer 2 libros sobre administrativos en las Corporaciones Locales.

A todo ello cabe añadir que a finales de enero de 2003, se sitúa a la Sra. C. Ll en la habitación dedicada a la fotocopidora y material de oficina, sin contacto con el resto de los compañeros de trabajo.

La Sra. C. Ll viene padeciendo como consecuencia de la situación laboral un síndrome ansioso depresivo importante, derivado de un estrés psicoemocional que le genera ahogo, miedos, depresión, insomnio, crisis de ansiedad y una fibromialgia, con fuertes dolores articulares generalizados, habiendo causado bajo por IT en fecha 11-2-2003.

La Sra. C. Ll solicita judicialmente que su situación sea calificada como de acoso moral o “*mobbing*”.

2. Fundamentos de Derecho

El Juzgado de lo Social de Girona considera que, en este caso, se dan los presupuestos que califican al “*mobbing*” o acoso moral o psicológico, pudiendo definirse éste como aquella presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración.

Figura del *mobbing* que, en opinión de esta importante sentencia, se construye sobre la base de los siguientes elementos:

a) Presión: Es necesario que se ejerza una presión y que la víctima sienta esa presión.

Por presión se entiende toda conducta que desde un punto de vista objetivo puede ser percibida como un ataque. Es irrelevante a efectos de afirmar la existencia de presión que ésta haya llegado a generar o no bajas laborales en la víctima u otros daños. Este elemento tendrá importancia, no obstante, en ámbitos como, por ejemplo, la cuantificación de la indemnización resarcitoria.

Teniendo en cuenta lo anterior, no se incluirán en el marco del acoso psicológico los supuestos de conflictos o roces laborales que por su nimiedad no comporten presión; presión que requiere, pues, un comportamiento severo, con peso específico propio.

En opinión de esta sentencia, tampoco quedarían incluidos en el mobbing los supuestos que podríamos denominar de presión frustrada o en grado de tentativa, en los que el sujeto destinatario –por los motivos que sean- no llega a sentir la misma. El mobbing exige una víctima, un presionado, porque si éste no existe, lo único que tendremos será un comportamiento malintencionado, o maledicente por parte del sujeto activo, pero no una presión.

Por otra parte, la presión puede ser explícita o implícita: las malas palabras, miradas, risas, hacer el vacío... también son formas de presión.

Asimismo, la presión normalmente es sin contacto físico, pero también puede darse el caso de que sea con contacto físico (por ejemplo, determinadas actitudes repetidas de un trabajador sobre otro, como puede ser un estirón de orejas respecto a quien es objeto de mofa, el pisotón o la “*colleja*” diaria a quien se le dice que siempre está en medio..).

b) La presión debe darse en el ámbito laboral, interpretado éste en un sentido amplio (trabajadores por cuenta ajena, funcionarios, personal estatutario): Ello implica que la conducta de mobbing debe ser cometida por miembros de la empresa, entendida ésta en un sentido amplio, es decir, por personas que dependan funcionalmente de la empresa, aunque orgánicamente dependan de otra entidad (se incluyen, por tanto, supuestos como las empresas de trabajo temporal), y que la conducta debe realizarse en el lugar de trabajo.

c) Se trata de una conducta tendenciosa: lo que implica que la presión laboral responde a un plan que puede ser explícito o implícito. Es decir, habrá casos en que el plan se manifiesta al sujeto pasivo mediante frases expresas como, por ejemplo, “*te vamos a hacer la vida imposible*”. En estos supuestos se produce la constatación expresa de que existe un plan que responde a una finalidad manifestada.

Pero ello no es siempre así, ya que en muchos casos esa finalidad no se le expresa a la víctima del acoso, sino que ésta ve sólo un cambio de actitud cuyo origen desconoce o simplemente intuye, pero sobre el que no obtiene certeza. Cabe tener en cuenta que el carácter explícito o implícito del plan de hostigamiento es indiferente, pues lo relevante es que exista.

En esta línea, en la sentencia que comentamos se señala, muy acertadamente, que *“obviamente que ante una transmisión pública de dicho ardid, la víctima tendrá la constatación de lo que sospechaba, y puede conseguir más fácilmente algún tipo de prueba para su acreditación posterior. Pero insisto, aunque no sea así, la existencia de un plan, o en otras palabras la existencia de un comportamiento alineado en un plan de sistemático hostigamiento, será una cuestión de prueba, y como tal, el Juez la apreciará ponderando la totalidad de los indicios probatorios de mobbing que se le presenten, con lo que la existencia del mismo siempre será una conclusión y no una premisa...”*.

Por otra parte, el plan de hostigamiento hacia la víctima requiere de una permanencia en el tiempo, pues de lo contrario estaríamos ante un hecho puntual y no ante una situación de mobbing. Sin embargo, en este punto, la sentencia que analizamos descarta –muy acertadamente- los criterios temporales propuestos por el profesor Leymann, que exige, para que exista mobbing, que se trate de una conducta que se repita de forma sistemática y recurrente –al menos una vez por semana- y durante un tiempo prolongado –más de 6 meses-.

En este punto, la sentencia señala que la presión laboral tendenciosa se produce tras un cierto tiempo que requiere todo plan, pero sin necesidad de un tiempo concreto.

Asimismo, el plan de hostigamiento requiere una reiteración de los comportamientos, consecuencia lógica de todo plan, de una actitud tendente a un resultado, pero será en el caso concreto, y sólo en él, donde se analizará esa reiteración de comportamientos como evidenciadora de dicho fin.

d) Se trata de un plan de hostigamiento doloso: esto es, el mobbing es un conjunto de comportamientos destinados a un fin, y esos comportamientos se realizan consciente y voluntariamente.

Con independencia de que su origen sea accidental u ordenado, iniciado éste, se trata de un comportamiento reiterado, sistematizado, del que es consciente el sujeto activo, y que pese a ello lo mantiene voluntariamente. Otra cosa es que el sujeto activo no crea que esté haciendo nada ilegal, sino ejerciendo su trabajo de forma diligente; pero esta creencia no exonera de que tal conducta, precisamente por ser finalista, se realice de forma consciente y voluntariamente, esto es, de manera dolosa.

e) Se persigue la autoeliminación laboral del trabajador: en opinión de la sentencia que comentamos, lo que se persigue con el acoso es la autoeliminación del trabajador acosado (abandono laboral o en su defecto la baja médica) mediante su denigración.

Se trata de un objetivo que, por otra parte, repugna a la moral social colectiva, tanto por las consecuencias que tiene para la víctima como por su cobardía. Y ello, por cuanto en lugar de plantearse el conflicto de forma que se resuelva con las reglas laborales vigentes se busca alcanzar un acto unilateral de abandono del puesto de trabajo por parte del trabajador acosado.

Partiendo de todo ello, el Juzgado de lo Social de Girona entiende que todos esos elementos están presentes en la reclamación judicial planteada por la Sra. C. Ll. A este respecto, se señala que:

La Sra. C. Ll fue objeto de una presión, ya que sólo así se puede calificar la batalla que tuvo que afrontar frente al Ayuntamiento desde el año 1991 para ejercitar su derecho a trabajar. Ejemplos de ello son los siguientes:

- El que se reitera el mismo problema de permanencia en el puesto de trabajo, transmitiéndose con ello, que el contencioso no está olvidado.
- Que pese al amparo judicial logrado, el Ayuntamiento muestra una actividad rebelde a la reincorporación de la trabajadora.
- Que cuando finalmente se reincorpora, el Ayuntamiento lo hace sin una zona de trabajo adecuada –trabaja en el despacho del Secretario y posteriormente en el cuarto de la fotocopidora-, reafirmando con ello que no existe un lugar para la Sra. C. Ll.
- Que la Sra. C. Ll fue readmitida sin ocupación laboral real.
- Que a otros trabajadores que se encontraban en la misma situación sí se les recolocó. Se trata de una presión laboral, ya que se ha producido en todo momento dentro de la empresa y de forma vinculada a la prestación de servicios.

La presión laboral ha sido tendenciosa, tanto en su vertiente finalista como en su vertiente de comportamiento abyecto:

- Prueba de lo primero es que el comportamiento responde aun plan reiterado, cuál es la actitud absolutamente rebelde del Ayuntamiento a restituir en su derecho a la Sra. C. Ll.
- Pruebas de lo segundo son elementos como los siguientes: a) reiteración en la afirmación de que no había puesto de trabajo para ella en el Ayuntamiento; b) que el Ayuntamiento no acatará las sentencias favorables a la trabajadora; c) las características

del puesto en que se situó a la trabajadora (despacho del Secretario, no tener funciones propias, tener que llamar cada día al Secretario del Ayuntamiento a las 8.30 horas...).

De todo ello se deduce que se ha producido una vulneración del derecho a la integridad moral de la Sra. C. Ll, entendido como el derecho de toda persona por el hecho de serlo, a desarrollarse como tal libremente y en sociedad –lo que le protege de comportamientos que transmitan sensación de envilecimiento o humillación (tratos degradantes)-.

Por último, es importante destacar que la sentencia admite la acción civil de resarcimiento de daños contra el Ayuntamiento, como consecuencia de la vulneración de derechos fundamentales.

3. Comentario: La relación entre el “*mobbing*” y el concepto de accidente de trabajo (artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social)

La interesante sentencia comentada plantea un problema que, desde la vertiente estrictamente laboral, ha adquirido una especial importancia en los últimos años, esto es, la caracterización del *mobbing* como un atentado a los derechos fundamentales del trabajador y las acciones que frente al mismo es posible ejercer (entre ellas, tal y como han reconocido los Tribunales, la vía del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores). También cabría hablar de una eventual responsabilidad administrativa y de una posible indemnización civil por daños y perjuicios.

Sin embargo, el *mobbing* también tiene una vertiente de Seguridad Social que está adquiriendo relevancia en los últimos tiempos, consistente en determinar si la baja médica derivada de un proceso de *mobbing* y que se manifieste, por ejemplo, en una situación de ansiedad o de depresión, debe ser calificada como una enfermedad común o, por el contrario, como un accidente de trabajo, vía artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social. A estos efectos, cabe recordar que de calificarse como accidente de trabajo los requisitos exigidos para tener derecho a las prestaciones son menores y el importe de aquéllas es superior que si se tratase de una enfermedad común.

En esta cuestión cabe señalar que existen ya algunas sentencias que se pronuncian al respecto, declarando que en los casos de *mobbing* la consiguiente prestación de incapacidad temporal o incluso de incapacidad permanente se debe a accidente de trabajo, utilizando como base legal lo dispuesto en los apartados 2.e) y 3 del artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social.

Se trata, sin duda alguna, de una postura muy favorable para el trabajador acosado y muy adecuada pero plantea, no obstante, algunos interrogantes, ya que el artículo 115.2.e) exige, para ser considerada como accidente de trabajo, que la enfermedad –en este caso la depresión o la situación de ansiedad- se deba exclusivamente al trabajo – circunstancia que en determinados casos será difícil de probar-, y, por su parte, la presunción recogida en el artículo 115.3 de la Ley General de la Seguridad Social se ha aplicado hasta el momento esencialmente en los casos de infarto u otras enfermedades cardiovasculares, a lo que cabe añadir que será difícil constatar que el daño se dio en tiempo y lugar de trabajo.

En definitiva, al igual que la figura del mobbing en general requiere de un urgente y completo desarrollo legal y convencional, ese desarrollo debe producirse también en el marco de la Seguridad Social identificándola, de forma expresa, como uno de los supuestos que deben considerarse como accidente de trabajo. A estos efectos no cabe olvidar que la definición de accidente de trabajo vigente tiene su fundamento en la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900, lo que explica que no se adapte a figuras tan novedosas –al menos desde la perspectiva de su reconocimiento- como el mobbing.

4. Otras sentencias de interés respecto de esta cuestión:

SSTSJ de Canarias/Las Palmas de 28 de abril de 2003 (AS 3894), de Madrid de 24 de septiembre de 2002 (Jur 2002/282221), 4 de febrero de 2003 (AS 2753) y 20 de marzo de 2003 (AS 3244), de Cataluña de 23 de julio de 2003 (AS 3047), de Andalucía/Granada de 28 de octubre de 2003 (AS 3517), de Murcia de 23 de junio de 2003 (AS 2129) y de Castilla-La Mancha de 22 de mayo de 2003 (Jur 2003/246250).