

OBSERVATORIO  
PERMANENTE  
RIESGOS  
PSICOSOCIALES



Con la financiación de: DI-0016/2009



FUNDACIÓN  
PARA LA  
PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES

editorial

## ¿Puede ser el 'estrés laboral' un arma arrojadiza entre el Gobierno, la Empresa y los trabajadores?

A propósito del mal resuelto 'conflicto de los controladores aéreos'

**CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Jaén*

NADIE medianamente informado desconoce el "pulso" que, desde hace varios meses, están echando los controladores aéreos al Gobierno. Éste, a su vez, ha atajado de modo abrupto el conflicto, pues, siguiendo una nada halagüeña ni justa política de "tijeretazos", creyó poder zanjar también por Decreto-Ley la situación, de modo que vació buena parte de contenido su convenio colectivo. No pretendemos entrar aquí en este complejo conflicto socio-laboral, que tiene muchas aristas, una de ellas, y no menor, es la derivada del dominio en este espacio sociolaboral de un tipo de sindicalismo autónomo o "contractual", incluso corporativo, muy alejado de la lógica o los enfoques del "sindicalismo de clase". La razón de dar cuenta de esta situación en este Boletín se vincula al último aspecto que ha surgido de este conflicto y que, como también se conoce, tiene que ver con el tratamiento político y jurídico que el Gobierno quiere dar al problema del "absentismo laboral" generado en estos últimos meses a raíz del cambio, por Decreto-Ley, de condiciones de trabajo de este colectivo laboral, aunque algo atípico, cuando menos, sin duda.

### sumario

- 3 **Artículo científico técnico**  
*Manuel García Jiménez*  
El derecho de información de los delegados de prevención prima sobre el derecho al honor de la persona acosadora.  
A propósito de la STS, 1ª, 16 de febrero de 2010
- 5 **NOTICIAS RELEVANTES**
- 5 **Observatorio judicial**
- 7 **Aula de actualización y divulgación**
- 8 **Publicaciones recientes**

Como es sabido, coincidiendo con los primeros días de la operación salida del verano, a mediados de julio, se produjo un aumento espectacular de las bajas de estos trabajadores, alcanzando en algunos centros más del 40% de la plantilla designada para un día. Según se ha conocido, la mayor parte de estas bajas respondían a una única y misma razón: el estrés derivado de la organización del trabajo, caracterizada por una intensa presión laboral, pues a las muchas horas de trabajo se añadiría una fuerte demanda de concentración por las características de la actividad. En suma, el colectivo evidencia cómo la nueva regulación ha desembocado en una organización del trabajo fuertemente estresante y que, como tal, perjudica gravemente la salud de los trabajadores, obligando a situaciones de baja. Para muchos, tal planteamiento es sólo una apariencia de la realidad escondida: presionan a AENA, que es el sujeto que les emplea, para alcanzar un convenio colectivo nuevo que les reponga plenamente en las condiciones laborales –sobre todo salariales- que tenían antes del “Decretazo”.

Tampoco me interesa aquí entrar en este tema. Que se trate o no de un boicot, “huelga encubierta” o de una realidad queda fuera de este comentario.

Lo que aquí sí interesa, porque puede arrojar luz sobre cómo afrontar estas cuestiones en un ámbito más general, pues es evidente que son muchas las empresas cuya organización del trabajo generan un intenso estrés, es poner de manifiesto cómo debe afrontarse el problema. Un modo de afrontamiento muy diferente al promovido tanto por la empresa como por el Gobierno que, pese a no ser empleador formal, ha terciado en el conflicto, por tratarse de un servicio público estratégico. Una manera de actuar que, a mi juicio, es completamente errática, sin que ello lleve a pronunciarme sobre el fondo del conflicto. Aquí interesa, se insiste, el modo de respuesta.

En efecto, ante esta constatación de bajas, certificadas médicamente, se ha reaccionado bajo una vía represiva o disciplinaria. Así, se promueve la investigación por parte del INSS, a fin de comprobar la veracidad de las bajas, así como de la propia Fiscalía, por entender que estamos ante conductas presuntamente delictivas. Incluso se llega a amenazar con la “militarización” de la actividad, sustituyendo al colectivo de controladores aéreos civiles por militares, eso sí, con “cursillos de adaptación”. En cambio, se obvia por completo la vía preventiva, la que, sin embargo, debería ser la primera llamada en juego. En efecto, es evidente que el cambio de condiciones de trabajo –más horas, menos salario, más poder de decisión unilateral...-, debió llevar a una evaluación de los riesgos laborales, pues toda reestructuración o reorganización, y aquí se ha producido, exige una reevaluación de riesgos, conforme a la LPRL.

En consecuencia, una situación de este tipo ha debido llevar a AENA a realizar una evaluación de riesgos psicosociales para verificar, en un plano profesional y científico, y no en un plano meramente político y mediático, si la organización actual es o no susceptible de provocar esas tensiones. De este modo, y a resultas de dicha evaluación, se podría concluir en qué situación nos encontramos, moviendo un tipo de decisión u otra. De nuevo, tanto AENA como el Gobierno, ha ignorado un derecho de todos los trabajadores, y un buen instrumento para la mejora de la calidad de clima, el bienestar y la misma eficiencia productiva, a favor de una política restrictiva, tradicional y represiva. A mi juicio, el sindicalismo de clase debería aprovechar la oportunidad para llamar la atención sobre la necesidad de racionalizar este tipo de conflictos y reconducirlos por vías más racionales, reflexivas, eficaces, eficientes, justas... en vez de adoptar posiciones que no hacen sino perpetuar el problema... En última instancia, cuando “las barbas del vecino veas cortar, pon las tuyas a remojar”.

# El derecho de información de los delegados de prevención prima sobre el derecho al honor de la persona acosadora

MANUEL GARCÍA JIMÉNEZ

*Profesor Contratado Doctor. Universidad de Jaén*

## SUMARIO

1. Introducción.
2. Los términos del conflicto.
3. Las razones de la preferencia del derecho a la información de los Delegados de Prevención.
4. Reflexión final

**1.** Hasta el momento han sido los trabajadores víctimas de acoso moral los que han acudido, para reforzar su tutela, a la protección jurídica especial que ofrecen los derechos fundamentales, como es el derecho a la integridad personal ex artículo 15 CE. Sin embargo, y como una estrategia de reacción, o incluso de neutralización de esta tutela, las personas pretendida o “presuntamente” acosadoras, asesoradas por ciertos despachos de abogados, acudieron a la misma técnica, de modo que desde hace varios años se vienen planteando demandas para proteger el derecho al honor de las personas denunciadas por acoso. En consecuencia, en el marco de esta materia ha surgido un nuevo ámbito para el conflicto entre derechos fundamentales, el de los trabajadores pretendidamente víctimas de acoso y el de las personas también pretendidamente acosadoras. En ese espacio, emerge también la posición de un tercer actor, el de los Delegados de Prevención, que intervienen en ayuda del primero para que la empresa promueva acciones correctoras, denunciando la situación, y que encuentran amparo en su derecho a la información eficaz, por tanto, también hallan una protección reforzada en los derechos fundamentales.

La consecuencia no puede ser sino la multiplicación de conflictos de derechos reconocidos, al máximo nivel, en la Constitución española. Derechos que se tienen no sólo como sujetos profesionales sino también, y sobre todo, como personas, si bien en el ámbito de la empresa adquiere una especial dimensión, ofrece particulares lógicas o enfoques. Ante estos conflictos, a menudo los Tribunales de Justicia nos ofrecen decisiones que chocan con el más elemental “sentido común” y lejos de resolver los problemas conforme espera la ciudadanía se alejan de ella. Este desajuste entre la

racionalidad social y la judicial lleva a menudo a que el esfuerzo de los representantes de los trabajadores por la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de las personas se ve dificultado, o no comprendido, por las resoluciones judiciales llamadas a poner orden o terciar en los conflictos sociolaborales.

Por eso, resulta especialmente oportuno dar cuenta de una muy reciente sentencia del Tribunal Supremo —TS—, y no del orden social sino del orden civil, que da un fuerte espaldarazo a la acción sindical respecto de la actividad preventiva frente al acoso moral en el trabajo. Me refiero a la STS, Sala de lo Civil, de 16 de febrero de 2010, que ha avalado la actuación de los Delegados de Prevención de UGT, que habían sido demandados por una persona denunciada por acoso moral, imputándole un atentado contra su derecho al honor. Al hilo de sus consideraciones, resulta de gran relieve para la acción sindical en materia preventiva en general, y sobre todo en relación al acoso moral, como riesgo psicosocial que es, reflexionar sobre este conflicto o tensión entre derechos fundamentales de la persona.

**2.** Para entender mejor el alcance de esta importante sentencia, que refuerza el papel de los Delegados de Prevención en la intervención dentro de la empresa para resolver problemas de acoso moral en el trabajo, conviene exponer, aunque sea de un modo muy resumido los hechos. A tal fin, el primer dato relevante es el del envío, por parte de los Delegados de Prevención de UGT en la empresa Makro Servicios Mayoristas SA, de un documento al Comité de Seguridad y Salud de la Empresa y a la Dirección de Recursos Humanos de la misma, en el que se daba cuenta de la denuncia presentada por acoso moral por parte de un trabajador contra su superior. En ese escrito se pedía, al mismo tiempo, que se adoptaran medidas oportunas para resolver tal situación. Precisamente, a instancia de esta intervención la dirección de la empresa promovió una reestructuración del Departamento afectado, a fin de tratar de solucionar el problema existente, que ya resultaba público entre los trabajadores

Pues bien, el pretendido acosador demandó a los Delegados de Prevención de UGT. Aunque resulte chocante, el Juzgado Nº. 62 de Madrid estimó la demanda. En efecto, la Ilma Sra Magistrado-Juez del Juzgado de Primera Instancia n. 2 de Madrid, dictó sentencia en fecha de 28 de marzo de 2006, afirmando lo siguiente:

“Que estimando la demanda formulada... procede declarar que... vulneraron el derecho al honor... al haber divulgado unos hechos inveraces en escrito... en cuanto afectaban a su reputación y buen nombre, condenando a los demandados a indemnizar conjunta y solidariamente al actor en 6.000 euros, así como a difundir la sentencia que ponga fin al proceso colocándola en el tablón de anuncios del centro de trabajo así como en las mesas de los trabajadores de la segunda y tercera planta del edificio donde está enclavada la empresa M.S.M., S.A., con expresa imposición de las costas procesales causadas”.

Como es evidente, los Delegados de Prevención de UGT presentaron recurso contra esta sorprendente e injusta sentencia. Por fortuna, y evidenciando que la Justicia sí funciona, al menos a veces, la Audiencia Provincial de Madrid dictó sentencia revocando la del Juzgado, por entender que se trata de la difusión de una información veraz y en el ámbito de sus atribuciones en relación a hechos ya notorios y públicos. Ahora, el Tribunal Supremo confirma que es la sentencia de la Audiencia y no la del Juzgado la que está en lo cierto. Para ello, el TS prima, dadas las circunstancias que concurren en este caso, el “derecho a la información” que tienen los Delegados de Prevención sobre el eventual “derecho al honor” de la persona pretendidamente acosadora.

**3.** Primero, dice el TS, porque la actuación de los demandados —los Delegados de Prevención— es encuadrable en su condición de Delegados, quienes tienen conocimiento de una situación denunciada de acoso. Segundo, porque en el escrito se hace mención a unos hechos efectivamente denunciados por el trabajador, actuando dentro del ámbito de sus competencias. No contiene el escrito expresiones atentatorias del derecho al honor, pues objetivamente no son

injuriosas ni ofensivas, recogiendo sólo una situación de “presunto acoso objeto de denuncia”.

Por tanto, no puede prevalecer el sentimiento subjetivo de una persona de sentirse ofendido, si la realidad objetiva evidencia que tan sólo se comunican hechos respecto de los cuales hay un interés organizativo. Tercero, porque no se pretende atacar en modo alguno el honor de la persona denunciada, sino la comunicación de una situación puesta a su vez de relieve ya por el trabajador, a fin de obtener un resultado muy concreto. Este resultado no es sino la corrección de tal situación. Un resultado que, en efecto, de consiguió, al obtener la reestructuración del departamento, como vía para solventar un conflicto laboral evidentemente existente.

**4.** En consecuencia, y como reflexión final, se pueden alcanzar las siguientes conclusiones. De un lado, los Delegados de Prevención, cuando actúan evidenciando los problemas de riesgos psicosociales que pueden existir en una empresa, no sólo actúan en el ejercicio de competencias preventivas, sino que actuarían también dentro del marco del derecho a la información veraz del artículo 20.1 d) CE, al existir una denuncia de un trabajador que motiva su actuación, como representantes de una organización sindical. Por tanto, los derechos fundamentales abren también un campo fértil para reforzar el papel de los Delegados de Prevención.

De otro, y en coherencia con la primera afirmación, la sentencia refuerza la tarea, difícil, de los Delegados de Prevención en el ámbito de las empresas a fin de promover la acción preventiva frente al acoso. En este sentido, viene a confirmar algo obvio pero que a menudo se olvida. Me refiero al valor que la sentencia da al papel del Delegado de Prevención como “vehículo”, como “canal” de comunicación entre el trabajador y la Dirección de la Empresa.

Por eso, creo que implica un importante reconocimiento de la inestimable labor del Delegado de Prevención como agente dinamizador de la acción preventiva en el seno de las empresas, exigiendo de los empleadores la puesta en práctica de sus obligaciones, también en relación a los riesgos psicosociales en general, y en particular respecto del acoso moral en el trabajo. ●

## quiosco de prensa

## France Télécom, ante la justicia por 'acoso moral'

La Fiscalía de París ha abierto una investigación judicial por "acoso moral en el trabajo" tras la oleada de suicidios en France Télécom, que se ha cobrado la vida de 44 personas en dos años y medio. La decisión se basa en una demanda presentada por el sindicato SUD en diciembre. En un demoledor informe de la Inspección del Trabajo entregado a mediados de febrero, se acusa directamente al modo de gestión de la empresa, un argumento que de ser utilizado por el juez marcaría un precedente jurídico al apuntar a un tipo de acoso moral institucional.

Para los sindicatos, que llevan años denunciando la "gestión del terror" llevada a cabo por la empresa, las rotaciones fulminantes y los efectos de las reestructuraciones sobre los trabajadores desde su privatización, el mero hecho de que se considere que existan elementos suficientes para abrir un proceso judicial supone una victoria. "Es la primera vez que una demanda dirigida contra varios directivos por un acoso moral de tipo institucional —es decir, colectivo— es confirmada por la Inspección del Trabajo y desemboca en una investigación judicial", señala el sindicalista Patrick Ackermann.

La decisión de la fiscalía se apoya en gran parte en las conclusiones del informe de la Inspección del Trabajo, que apunta a la responsabilidad de los dirigentes del grupo. El documento analiza a lo largo de 82 páginas 14 casos de suicidios, tentativas y depresiones graves entre los más de 100.000 trabajadores de la empresa, de los que responsabiliza a "la política de reorganización y de gestión" llevada a cabo desde 2006. Señala también que los directivos fueron alertados en "numerosas ocasiones sobre los efectos producidos en la salud de los trabajadores".

**Fuente:** <http://www.elpais.com/articulo/sociedad/France/Telecom/justicia/acoso/moral/plantilla>

## observatorio judicial

**La ausencia de evaluaciones de riesgos psicosociales en la Policía Local del Ayuntamiento demandado, así como la falta de Planes de Prevención de Riesgos que contemplen situaciones como el acoso moral en el trabajo, supone un claro incumplimiento del deber de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, conforme exige el artículo 14 LPRL.**

(STSJ Castilla-La Mancha de 29 de junio de 2010).

En el presente caso, quedó acreditado que el policía local demandante había presentado diversas quejas al Ayuntamiento sobre la situación de acoso que decía padecer, sin que se adoptara ninguna medida por su parte. El trato ofensivo venía tanto del Alcalde como del Jefe de Policía Local, pues no sólo se le retiró el arma realizando servicios nocturnos sin ella, sino también se le denegó la ropa reglamentaria. Asimismo, se le mantuvo realizando un cuadrante que, tras diversos cuestionarios de consecuencias físicas por estrés, de 3 de noviembre de 2004, fue retirado al resto de policía por indicación médica. Por eso, los trastornos sufridos por el policía local demandante fueron considerados como una Incapacidad Permanente Total —IPT— derivada de accidente de trabajo. Pero la responsabilidad del Ayuntamiento va más allá, de modo que por incumplir sus obligaciones preventivas deberá asumir el recargo de prestaciones de la Seguridad Social, con un incremento del 50% de la pensión por IPT.

La razón es que se ha infringido el deber de protección a cargo del empleador, que incluye también la evaluación del riesgo de acoso y/o la intervención correctora de constatar que existe, o puede existir, tal situación. El deber de protección del empresario es incondicionado y, prácticamente ilimitado. Deben adoptarse las medidas de protección que sean necesarias, cualesquiera que ellas fueran. Y esta protección se dispensa aún en los supuestos de imprudencia no temeraria del trabajador.

No quiere ello decir que el mero acaecimiento del accidente implique necesariamente violación de medidas de seguridad. Pero sí que las vulneraciones de los mandatos reglamentarios de seguridad han de implicar en todo caso aquella consecuencia, cuando el resultado lesivo se origine a causa de dichas infracciones, como habría ocurrido en este caso.

## ACTUALIZACIÓN LEGISLATIVA

### La reforma del Código Penal recoge el delito de acoso moral laboral de manera específica y entrará en vigor en diciembre de 2010

Las personas víctimas de violencia de persecución en los lugares de trabajo llevan años promoviendo iniciativas para que estas situaciones, sobre todo en su versión más extrema, el acoso moral, llegue al Código Penal. Pues bien, en fecha reciente hemos tenido una nueva reforma del Código Penal, y ya es la enésima que parece dirigirse en esa dirección. La Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica el Código Penal, contempla una serie de novedades. Precisamente, una de las más importantes ha sido la de tipificar específicamente dos modalidades de acoso moral: el acoso laboral (no sexual) y el acoso inmobiliario.

A tal fin, ha introducido en el apartado 1 del artículo 173 (delito de trato degradante) un segundo párrafo. De esta manera, castiga con la misma pena del art. 173.1 CP (prisión de 6 meses a 2 años) a *“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”*.

De este modo, contamos ya en nuestro Ordenamiento Jurídico, como años antes había sucedido en Suecia, Bélgica o Francia, con un tipo penal específico de acoso en el ámbito laboral. Con ello, se pretende introducir elementos característicos de toda situación de acoso moral y reforzar la tutela frente a esta lacra, implicando también a la Fiscalía. Sin embargo, la redacción del nuevo precepto no ha sido especialmente afortunada. De todas las deficiencias, una de ellas resulta singularmente llamativa: exige realizar de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, “sin llegar a constituir trato degradante”, supongan grave acoso contra la víctima. Un requisito negativo, sin duda, novedoso, al tiempo que controvertido, porque puede limitar mucho su ámbito de aplicación. Es evidente que había alternativas de tipificación mucho más adecuadas, pero la ausencia de debate parlamentario ha sido manifiesta y ello ha evidenciado el poco interés mostrado por ofrecer realmente una solución satisfactoria.

De todos modos, confiamos en que esta llamada del legislador a tomar en serio las situaciones de acoso moral en el trabajo, desbordando el ámbito de la acción laboral y de seguridad social para afectar de lleno a la penal, dé nuevos instrumentos a los Jueces para avanzar en la erradicación de estas conductas. En todo caso, también se gana este ámbito, como se quiere en general para toda situación generadora de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales “imputables” al empleador, para la lucha por la vía penal, una vieja aspiración sindical.

## CURSO DE VERANO EN LA UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO

### ENCUENTRO INTERNACIONAL SOBRE ANÁLISIS DE LEGISLACIÓN Y PRÁCTICA JURÍDICA SOBRE EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO (W) (2 y 3 de septiembre 2010)

**Organización:** Observatorio vasco sobre acoso moral en colaboración con el Consejo Vasco de la Abogacía, Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco y Laboratorio - Observatorio Andaluz de Riesgos Psicosociales.

**Contenidos:** El contenido del Encuentro se basó en cuatro sesiones o talleres en los que se debatirían los siguientes aspectos:

**1. EL CONCEPTO DE ACOSO MORAL.** El objetivo es alcanzar un consenso sobre las notas definidoras del concepto de acoso moral en el trabajo que deben estar presentes en la legislación o en la práctica jurídica.

**2. LA PREVENCIÓN DE LAS CONDUCTAS DE ACOSO.** El objeto es alcanzar conclusiones en lo relativo a cuál es la forma más adecuada de legislar sobre la prevención de las conductas de acoso y violencia en el trabajo.

**3. LA INTERVENCIÓN EN LAS CONDUCTAS DE ACOSO.** El fin sería alcanzar conclusiones sobre la forma y los medios de llevar a cabo:

- La gestión de las quejas sobre acoso en el seno de las empresas
- Los sistemas de mediación públicos o privados externos a la empresa
- Los procedimientos de establecer responsabilidades penales y civiles para los sujetos implicados en estas conductas.

**4. LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR LAS CONDUCTAS DE ACOSO.** El objetivo sería establecer cuáles pueden ser los medios y las formas adecuadas para que el trabajador afectado por conductas de acoso pueda volver al trabajo y rehabilitarse social y profesionalmente y cómo se deben reflejar en el ordenamiento legal las obligaciones del empleador.

## JORNADAS DE ESTUDIOS INTERNACIONALES SOBRE 'RECONOCIMIENTO Y PRÁCTICA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS PAÍSES DE EUROPA DEL SUR'

Universidad de Burdeos, 23 y 24 septiembre 2010

**Organización:** Este seminario internacional es organizado por el Centro de Derecho Comparado del Trabajo y Seguridad Social (COMPTRASEC), y por la Agencia Nacional de Investigación (ANR), en la ciudad de Burdeos.

**Participación del Observatorio.** El Observatorio ha participado presentando diversas ponencias sobre el tratamiento de los riesgos psicosociales en España, lo que contribuye a desarrollar la actividad del Observatorio fuera de nuestras fronteras y ampliar la Red Internacional en esta materia.



### ***Casos reales de Violencia y Acoso en el Trabajo***

**Observatorio Vasco sobre Acoso Moral**  
Lettera. Bilbao, 2010.

**Interés de la obra:** por primera vez en España se hace una obra en la que se analiza, por profesionales de diferentes disciplinas —juristas, médicos, psicólogos—, múltiples sentencias sobre acoso moral en el trabajo, a fin de dar cuenta no ya sólo de las vías teóricas para protegerse de esta lacra sino también de cuál es la experiencia hasta el momento en la práctica judicial, de la inspección de trabajo, médica...