

M^a Luz Sánchez Escalada.
Psicóloga clínica. Colegiada, N° CA.00338
Máster en Prevención de Riesgos Laborales.
Doctorando en psicología. UNED.
Fundadora y Presidenta de APICV:
*Asociación para la Investigación,
Intervención y Prevención en Conflictos y Víctimas.*

MOOBING Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: Un análisis de la realidad laboral, psicológica y jurídica Española.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, así como un reciente Informe de la OIT (2004), cifra el problema de acoso psicológico laboral en España en torno al 6% de la población asalariada (unos 750.000 trabajadores), afectando a más de 13 millones en todo el mundo (8 ó 9%), otros estudios sitúan el porcentaje en prácticamente el doble (11,5%), por lo que podría alcanzar esta situación de conflicto socio-profesional patológico a bastantes **más de 1 millón de trabajadores**, en línea con los porcentajes dados para Francia, Italia, Suecia. Una investigación publicada en 1999 por la British Medical Journal, ponía de relieve que el 38% de los trabajadores encuestados decía haber experimentado alguna modalidad de acoso laboral, mientras que el 42% decía haber sido testigo de conductas de acoso respecto de sus compañeros, y se estima para el acoso sexual un 20%.

En definitiva, los escalofriantes datos estadísticos sobre el acoso psicológico vs moral y la consolidación, en la práctica

clínica, de un síndrome de características tan definidas como degradante de la convivencia en los lugares de trabajo, evidencian algo que siempre se ha sabido, y que refleja un contexto de revalorización de la «dimensión productivista de la empresa» (cultura de la flexibilidad), relegado y cicatero: la organización de trabajo, en cuanto ámbito donde se desarrollan relaciones conflictuales de poder, genera siempre una situación de «vulnerabilidad», moral, material y jurídica, esto es, un estado de «especial debilidad» de la que no está inmune ninguna persona que preste servicios como «trabajador subordinado». Esta especial debilidad, incluso en trabajadores altamente cualificados y con un estatuto de elevada estabilidad jurídico-laboral, por tanto no sólo aquellos afectados por un «estatuto de precariedad», se revela a su vez como fuente de una «mayor indefensión» en relación a las restantes esferas de la vida social o «vida ciudadana» .

En este sentido, es muy frecuente la calificación del acoso moral como una práctica de «terrorismo psicológico» de o en la empresa («psicoterror profesional»), con efectos tan devastadores en la esfera profesional y personal del trabajador, privado o público, que en un número significativo de casos (entre el 10% y 15%), puede tener un desenlace trágico, como el suicidio. Así lo denominaba Heinz Leymann (1996), médico del trabajo en Suecia, que llegó a la conclusión de que en este país el hostigamiento psicológico en el trabajo sigue originando entre el 10% y el 15% de los suicidios registrados, según

recogió también un Informe de la OIT en 1998, y confirmado en diciembre de 2000. Otra experta, la victimóloga Irigoyen, M.F. (1999), describe la situación de «acoso moral» como aquel proceso de maltrato psicológico en virtud del cual un individuo «puede conseguir hacer pedazos a otro y el ensañamiento puede conducir incluso a un verdadero homicidio psíquico).

Por lo tanto, hoy cómo ayer sigue estando vigente la afirmación de Leymann,H. (1996), para quien la proliferación de este tipo de conductas llevaría a pensar que «el lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesada ante un tribunal».

Incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales e indefensión ante el riesgo de acoso psicológico en España, el país de mayor siniestralidad laboral de Europa.

¿Es de Imposible aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en España?

“La ineficacia de las obligaciones genéricas de la Ley”. Esta afirmación de Enrique de la Villa (2004), condensa la conclusión del análisis crítico que desde su cátedra y praxis del Derecho

del Trabajo, otorga a lo excesivamente articulado e indeterminado de las obligaciones cuasinfinitas vertidas a los empresarios en la Ley P.R.L, llegándola a considerar de imposible aplicación y cumplimiento en nuestro país.

Considero que desde una disciplina como el derecho del trabajo, que intenta ser un elemento equilibrador entre empresarios y trabajadores y en combinación de las técnicas jurídicas con las demás disciplinas, se dibuja un panorama salpicado de indeterminaciones en las normas, y de desplazamientos en su cumplimiento, que sin duda abunda en la dificultad inherente de un derecho fraccionado en S. Social, derecho sancionador, normas penales, normas civiles, etc, que añaden mayor complejidad en su aplicación.

Por otra parte las regulaciones básicas en la materia, añaden una disociación entre las generalidades máximas y la especificidad detalladísima de cómo construir, por ejemplo andamios, no estableciéndose unas normas guía intermedias que faciliten la interpretación básica de la Ley.

Pero conviene analizar con perspectiva histórica que la aplicación de la presente ley viene ya apuntalada desde sus orígenes, por convergencias y divergencias conceptuales y reales dentro del territorio nacional:

Atendiendo al caudal de fuentes normativas que nutren la L.P.R.L, desde nuestra constitución en su art. 40, se encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene de los trabajadores, no como un derecho fundamental equiparable a los de dignidad e igualdad, sino como un principio rector. Se considera por tanto, un principio rector programático dentro de la taxonomía de lugar como criterio demarcador en la jerarquía jurídica de actuación. Así, el art. 53.3, demarca una importante clasificación, delegando en los poderes públicos, en una Ley que sólo especifica "velar", y que no exige realmente más que el traspaso a la ley ordinaria.

Pero el marco normativo de la L.P.R.L, está muy influido por las normas Europeas, nacidas de un contrato entre trabajadores y empresarios en discursos sociolaborales basados en modelos participativos de "coogestión" que dotan a los vínculos contractuales y, hasta extracontractuales, de una naturaleza convergente en intereses, muy distinta a nuestra naturaleza vincular divergente y, contrapuesta en intereses y participación, siendo ya el primer escollo observado en la transcripción de la Ley a nuestro sistema judicial.

Esta naturaleza vincular, nacida en nuestro discurso sociolaboral, establece mayor asimetría de la esperada por el art. 14 de la presente Ley, en su deber general de Prevención, donde considero descansa el mismo espíritu de estrecho

compromiso participativo de todos los actores implicados, que se respira en su articuladísima estructura.

Otras de las fuentes que nutren ésta Ley, son las normas internacionales con compromisos adquiridos en los convenios de la OIT, reglamentos europeos y las adaptaciones nacionales de las Directivas UE, estando en mutua convergencia con la acepción más Previsionista de la L.P.R.L, tanto en materia de seguridad cómo en su implicación fundamental en materia de salud laboral.

En nuestro territorio nacional merece mención muy especial, otras leyes que se anticiparon a la presente Ley, en los art. 4,5 y 19 del Estatuto de los Trabajadores - OLET/80- ampliando en ésta materia a la constitución española y donde recoge en el art. 19, la obligación del empresario en la vigilancia de la salud de los trabajadores y a que éstos lo hagan también. Y es dentro del cuadro de las relaciones laborales y utilizando las técnicas de "complementareidad" y la de "remisión", desde donde se puede observar la convergente implicación y desde donde también se puede, a mi modo de ver, recoger el principio de "tipicidad" para esa labor equilibradora del Derecho del Trabajo, acudiendo a los ámbitos laborales donde los riesgos se desarrollan, al igual que ha de hacer el prevencionista a la hora de evaluarlos.

La misma Ley de P.R.L , hace importantes remisiones al convenio colectivo - LISOS- para recoger su propia tipificación administrativa, reflejando de nuevo y, señalando muy probablemente, su naturaleza vincular altamente participativa. Establece además, un derecho necesario, impositivo e indisponible, pudiendo concurrir responsabilidades de las ordenes jurisdiccionales de lo social, contencioso administrativo, civil, y penal, siendo este último el menos desarrollado sobre todo en su art. 316 dedicado a la tipificación del delito.

Los sujetos de control de ésta normativa, son todos los participantes, pero tienen distinto poder explícito y tácito en el ejercicio de su cumplimiento, - Inspectores , empresarios, trabajadore/as, Sindicatos y jueces -.

En cuanto al control por parte de la inspección, aquí la CT (34/2003) incurre en un GRAVE ERROR DE TÉCNICA JURÍDICA, al contemplar como concurso de normas lo que es un concurso de infracciones. Es decir, la CT afirma que hay que elegir entre dos normas. Esta alternativa es lo que se conoce como **"concurso aparente de normas"**, esto es, cuando una misma acción puede sancionarse en principio por dos normas. Concursan dos normas, pero solo aparentemente porque, los principios de especialidad y otros aclaran cual es la norma que más específicamente regula esa conducta. Ante las graves implicaciones de éste error hay que añadir, la INADMISIBLE

INCULPACIÓN VERTIDA A LOS PSICÓLOGOS DE FALTA DE CRITERIO UNIFICADO DEL CONCEPTO DE PSICOTERROR LABORAL.

En cuanto al control por los jueces, no es de recibo afirmar que el fenómeno de acoso laboral sólo puede ser debatido en la jurisdicción laboral, pues también debe ser perseguido por la penal. Conclusión extraída del estudio de la última sentencia en la materia en Febrero del 2005*.

A esta suerte de errores y confusiones se añade la heterogénea diversidad en la adquisición de competencias autonómicas en la materia y sobre todo ante las nuevas formas empresariales donde se desplazan las responsabilidades hasta el infinito, haciéndose especialmente difícil encontrar las responsabilidades jurídicas "objetivas" y "subjetivas".

En este sentido el nuevo reglamento general para todo el rt. 24. de la L.P.R.L, en el R.D. 171/2004 de 30 de enero, intenta aportar ampliaciones a los conceptos de "propia actividad" y "lugar de trabajo" ante la generalizada estrategia empresarial de descentralización productiva, favoreciendo aunque insuficientemente, la aplicación de las reglas en responsabilidades solidarias y subsidiarias.

Como se puede observar, se dibuja un panorama de compleja dificultad en aprehender las realidades laborales, y el enorme esfuerzo de síntesis de la articuladísima ley, que hacen de la profesión jurídica en esta materia, un complejo arte

hermenéutico en el intento de acotar las acepciones más representativas con criterio ,jurídico, de ¿"razonabilidad"?.

Pero a pesar de estas diatribas jurídico laborales, conviene recordar aquí, desde el criterio de razonabilidad y claridad psicológica, a cualquier trabajador/a que se encontrara en situación de acoso que podrá acudir a su evaluación psicológica y a la jurisdicción penal si cree que los daños psíquicos que ha sufrido menoscaban su integridad y si la lesión, para su recuperación, requiriese cualquier tipo de asistencia facultativa.

El Empresario debe ser consciente de la gravedad de sus comportamientos y de su condescendencia si son otros los trabajadores los que realizan este tipo de conductas con su conocimiento y pasividad, como suele ocurrir en un 44% de los casos de acoso: de modo que se convierte en responsable civil subsidiario, en el caso de que el responsable o responsables directos resulten condenados por llevar a cabo conductas vejatorias para la dignidad de la persona afectada.

Finalizando con los escollos jurídico laborales nacionales con esta Ley Europea, las conexiones semióticas jurídicas con los dominios económicos han llegado a desnaturalizar el concepto de "accidente de trabajo" limitado a la acepción resarcitiva, dilatando y saturando con ello los datos estadísticos, hasta desvirtuar la realidad laboral española, desde donde se lee una

altísima siniestralidad, la mayor de Europa, y desde donde se afirma también el estrepitoso fracaso de la Ley.

En cuanto al hermetismo de la antigua lista cuasiencapsulada de las enfermedades profesionales, - imposible? Incluir el mobbing - éstas podrían quedar mejor reflejadas en su íntima relación con el aspecto preventivo de la Ley, pero quedan relegadas, mayoritariamente, fuera del ámbito laboral, a pesar del salto cualitativo de la constitución a la L.P.R.L, en el desarrollo de la vigilancia a la salud.

El desplazamiento de las enfermedades profesionales al régimen general de la seguridad social, que aún estableciendo una relación de prevención vs protección, que puede dar cuenta de la contingencia profesional - común, en su universalización, de nuevo se cataloga en favor de accidente laboral que incluye mayor resarcimiento económico, o bien, como enfermedad común, con el consiguiente desconocimiento preventivo y científico de sus causas reales, factor fundamental para su estudio y prevención.

El adelgazamiento de la caja única del S. de la Seguridad Social es otro escollo paradójico en el que estamos inmersos y que ofrece otro factor de reflexión y de discurso social y laboral de la naturaleza de nuestras raíces vinculares. Factor fundamental para obtener la implicación necesaria de todos los

actores implicados en el fomento de la salud laboral, frente preventivo y educativo al que esta sociedad tiene que responder en beneficio de todos.

Referencias Bibliográficas

- BRODSKY, C. M. (1976): **The harassed worker**. D C Heath & Company. Toronto, Lexinton Books.
- DE LA VILLA, E. (2004): **"La ineficacia de las obligaciones genéricas de la Ley"**. Conferencia clausura Master en P.R.L. Facultad de Derecho, Universidad de Cantabria. Santander.
- HIRIGOYEN, M. F. (1999): **El Acoso Moral en la vida cotidiana**. Paidós. Barcelona.
- KNORZ & ZAP; ZAPF, KNORZ, & KULLA, (1996): **"Moobing. Eine extreme form soziales Stressoren am Arbeitsplatz"**. Zeitschrrift für Arbeits und Organisations Psychologie.
- LEYMANN, H. (1996): **The Mobbing Encyclopaedia**, En (www.leymann.se/English).
- LEYMANN, H & GUSTAVSSON, A. (1984): **"Moobing and the development of PTSD"**. European Journal of Work and Organizational Psychology.
- PIÑUEL, I. (2201): **Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo**. Santander, Sal Térrea.
- *SENTECIA DEL TS (2005): **El "mobbing" puede constituir un delito penal**. En (www.expansionyempleo.com/redir/asesor_laboral).