

INTRODUCCIÓ

La Direcció General de la Inspecció de Treball i Seguretat Social va elaborar un Criteri Tècnic sobre mobbing (CT 34/2003, de 17 de març de 2003), on expressament es rebutja la tesi de la consideració de l'assetjament moral com una matèria de prevenció de riscos laborals.

En el Criteri Tècnic esmentat l'assetjament moral es concep preferentment com a infracció de caràcter laboral, ja que aquesta conducta suposa, en qualsevol cas, una lesió dels drets dels treballadors, tipificada expressament com molt greu en l'article 8.11 del Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions a l'ordre social (TRLISOS) – si bé en alguns casos també es podria reconduir a infracció greu per via de l'article 7.10 TRLISOS .

Aquesta concepció es fonamenta en el fet que les conductes d'assetjament moral no apareixen expressament tipificades ni en l'article 12 ni en l'article 13 del TRLISOS com infraccions greus o molt greus en matèria de prevenció de riscos laborals. Només en casos excepcionals s'admet en el Criteri Tècnic esmentat la possibilitat d'aplicar el tipus de l'article 12.16 TRLISOS, quan es provi que l'incompliment crea un risc greu per a la integritat física o la salut dels treballadors, o bé els tipus previstos en els articles 12.7 i 13.4 TRLISOS, quan l'empresari adscriu deliberadament a treballadors especialment sensibles als riscos derivats del treball a llocs incompatibles amb les seves característiques personals o condicions psico-físiques.

No obstant això, aquesta tesi s'oposa al criteri majoritari de la doctrina científica iuslaboralista, segons el qual la falta de previsió expressa de l'obligació de prevenir l'assetjament moral com obligació preventiva autònoma no resulta imprescindible o necessària a efectes de considerar-la actualment integrada en la normativa preventiva vigent¹.

La Comissió Europea, en la seva Comunicació "*Com adaptar-se als canvis de la societat i en el món del treball: una nova estratègia comunitària de salut i seguretat (2002-2006)*"², adverteix dels canvis en la naturalesa dels riscos, precisant que "les malalties considerades emergents, com l'estrès, la depressió o l'ansietat, així com la violència a la feina, la persecució i la intimidació, són responsables del 18 % dels problemes de salut associats amb el treball, una

¹ En aquest sentit es pronuncien, entre d'altres, MOLINA NAVARRETE, C.: "Una <nova> patologia de gestió en l'ocupació pública: l'assetjament institucional (mobbing)". *Diari La Llei*. Núm. 5436, de 10 de desembre de 2001, pàg.6-7; AGRA VIFORCOS, B.-FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.-TASCÓN LÓPEZ, R.: "Reflexions al fil de la jurisprudència sobre la fustigació psicològica a la feina (mobbing)", *Revista Espanyola de Dret del Treball*, núm.115, 2003, pàg.122; LUELMO MILLÁN, M.A.: "Assetjament moral o <mobbing>. Noves perspectives sobre el tractament jurídic d'un tema intemporal d'actualitat", *Revista Espanyola de Dret del Treball*, núm.115, 2003, pàg.15-17; SERRÀ OLIVERARS, R.: *La persecució moral a la feina*, CES, Madrid, 2005, pàg.121; VELAZQUEZ, MANUEL,: *Mobbing, violència física i estrès a la feina. Aspectes jurídics dels riscos psicosocials. Amat editorial*

² Brussel·les, 11.03.2002; COM(2002) 118 final.

quarta part dels quals implica dues setmanes o més d'absència laboral. La freqüència d'aquestes patologies és dues vegades superior en els sectors de l'educació i els serveis socials i de salut. La seva aparició no es deu tant a l'exposició a un risc específic com a un conjunt de factors —l'organització del treball, les modalitats d'ordenació del temps de treball, les relacions jeràrquiques, la fatiga associada al transport i el grau d'acceptació de la diversitat ètnica i cultural a l'empresa—, que s'inscriuen dins d'un context global que l'OIT defineix com a “benestar a la feina”.

Davant d'això, la Comissió Europea proposa una millor aplicació de la normativa vigent, i exigeix als serveis d'Inspecció de Treball i Seguretat Social dels diversos Estats membres que abastin la totalitat dels riscos, combinant el seu paper de control i el d'una funció preventiva encarada a empreses i treballadors, sotmetent-se a auditories i utilitzant indicadors de resultats i de qualitat a fi de promoure el progrés en aquest àmbit.

Una de les conseqüències més negatives que es deriven de la tesi defensada en el CT 34/2003 és la manca de competència de la Inspecció de Treball i Seguretat Social per actuar en matèria d'assetjament moral respecte del personal funcionari i assimilat del conjunt de les administracions públiques, al considerar-se el mobbing com un incompliment en matèria de relacions laborals i estar exclosos aquests funcionaris de l'àmbit d'aplicació de l'Estatut dels treballadors.

Això comporta que les denúncies d'assetjament moral presentades davant la ITSS per funcionaris de qualsevol àmbit de l'Administració, ja sigui General de l'Estat, Autònoma o Local, haurien de ser retornades al denunciant, malgrat reconèixer que l'Administració Pública és un dels àmbits on estan apareixent amb més freqüència denúncies per assetjament moral.

D'acord amb les premisses esmentades, s'estima convenient establir per part de l'autoritat laboral de Catalunya uns criteris d'actuació, basats en les consideracions següents:

CONCEPTE D'ASSETJAMENT MORAL A LA FEINA

A l'hora de delimitar el concepte d' “assetjament moral” sembla oportú considerar les definicions elaborades per la doctrina judicial i científica, davant la falta d'una definició legal sobre el tema.

1. Concepte científic

El concepte d'assetjament moral ha estat desenvolupat històricament per diversos científics i psicòlegs, principalment pel Professor Heinz Leymann, la definició del qual es recull en la Nota Tècnica Preventiva (NTP) 476 de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (INSHT) com una situació en la qual una persona (o en rares ocasions un grup de persones) exerceixen una

violència psicològica extrema, de manera sistemàtica i recurrent (com a mitjana una vegada per setmana) i durant un temps prolongat (com a mitjana uns sis mesos) sobre una altra persona o persones en el seu lloc de treball amb la finalitat de destruir les xarxes de comunicació de la víctima o víctimes, destruir la seva reputació, pertorbar l'exercici de les seves tasques i aconseguir que finalment aquesta persona o persones acabin abandonant el lloc de treball.

Per a Leymann la diferència entre el mobbing i qualsevol altre conflicte entre persones en el món laboral és que no es desenvolupa entre iguals sinó que la víctima ocupa una posició d'inferioritat, ja sigui jeràrquica o de fet, respecte de l'agressor.

2. Concepte jurídic

Pel que fa al concepte jurídic d'assetjament moral, cal assenyalar que les Directives 2000/43/CE del Consell, de 29 de juny de 2000, (relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic); 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, (relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en la col·locació i l'ocupació); i 2002/73/CE, de 23 de setembre de 2002, del Parlament Europeu i del Consell, per la qual es modifica la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrer de 1976, (relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i a la promoció professionals), malgrat que únicament es refereixen a l'assetjament discriminatori, ofereixen una definició jurídica d' "assetjament" perfectament aplicable a tota mena d'assetjament, al temps que preveuen com protecció jurídica envers al mateix les vies de tutela pròpies de les conductes discriminatòries.

En l'àmbit del nostre ordenament jurídic intern, i en línia amb les normes comunitàries citades, l'aprovació de les Lleis 51/2003, de 2 de desembre, sobre igualtat d'oportunitats, no discriminació i accés universal de les persones amb discapacitat, i 62/2003, de 30 de desembre, sobre mesures fiscals, administratives i de l'ordre social (d'ara endavant, Llei 62/2003) ha representat un avanç considerable de cara a la clarificació del concepte d' "assetjament" des d'una perspectiva jurídica.

Així, la noció d' "assetjament" que s'utilitza tant en les Directives comunitàries citades recentment com en les Lleis 51/2003 i 62/2003 proporcionen els elements definitoris essencials d'aquesta conducta.

Així, d'acord amb la definició d'"assetjament" proporcionada per la Llei 62/2003 en el seu article 28.1 d), que reprèn i retoca mínimament la definició d' "assetjament" avançada per la Llei 51/2003, de 2 de desembre, l'assetjament es defineix com a "*tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona, que tingui com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu*".

En resum, es tracta de: una conducta no desitjada, de caràcter greu, susceptible de crear un entorn intimidatori, humiliant i ofensiu, atemptant contra la dignitat de la persona, que no requereix un especial ànim subjectiu en la seva producció – ja que pot tenir per finalitat o *efecte* la creació d'un entorn hostil -; i que tampoc requereix forçosament la producció d'un resultat danyós en la víctima – dany psíquic³ -.

D'acord amb la Sala del contenciós administratiu del Tribunal Suprem⁴, que ja ha tingut ocasió de pronunciar-se sobre aquest tipus de conductes, i amb l'abundant doctrina científica i judicial sobre el particular, la gravetat de la conducta vindrà determinada pel seu caràcter sistemàtic i per la seva especial ofensivitat, de manera que l'assetjament moral es pot definir de manera més concreta com:

“ tota conducta - acció o omissió - reiterada en un període de temps més o menys prolongat, efectuada per una o diverses persones i dirigida generalment contra una altra, que tingui per finalitat o efecte un tracte objectivament degradant des d'una perspectiva personal i/o professional amb la consegüent lesió de la dignitat i integritat moral de la persona afectada i la degradació del seu ambient de treball”.

3. Com risc psicosocial

Els riscos psicosocials es defineixen com la possibilitat que un treballador pateixi un determinat dany derivat dels factors de riscos psicosocials existents a la feina. Aquests factors es troben principalment en les característiques estructurals de l'organització, en les particularitats de les tasques assignades, i en el temps de treball.

L'assetjament moral es pot caracteritzar com un dels possibles efectes dels riscos psicosocials, que té un origen comú amb l'estrès laboral, ja que ve provocat per certes deficiències organitzatives, si bé es distingeix d'aquest en què presenta un component personal que no és present en altres problemes derivats de factors psicosocials. No obstant això, des de la perspectiva preventiva el component personal o finalístic resulta irrellevant quan s'evidència que l'assetjador es val d'aquestes deficiències organitzatives per actuar, per la qual cosa cal situar el punt de mira en l'organització del treball.

En aquest sentit es pronuncia el propi Parlament Europeu en la seva Resolució sobre l'assetjament moral en el lloc de treball (2001/2339 (INI)), de 20 de

³ I això perquè la conducta d'assetjament resulta jurídicament reprotxable *per se en* la mesura que entranya una lesió de la integritat moral de les persones treballadores. En efecte, la tutela dels drets fonamentals no pot dependre de la major o menor resistència psicològica de la víctima. És diferent que el dany psíquic presenti rellevància a efectes d'indemnització, sancionadors o a efectes de la tutela compensadora dispensada per la Seguretat Social.

⁴ STS de 23 de juliol de 2001, RJ 8027. l'Alt Tribunal estima la procedència del dret del funcionari reclamant a ser indemnitzat pels danys derivats de l'actuació de l'Ajuntament on aquell prestava els seus serveis, qualificable d'assetjament moral, entenent per tal *“la conducta sistemàticament dirigida en contra d'algú i que no esàt justificda”*.

setembre de 2001, on considera com causes d'assetjament moral, entre d'altres, les deficiències en l'organització del treball, la informació interna i la gestió, així com els problemes d'organització prolongats i que no han estat resolts.

De la mateixa manera, l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball sosté en la seva Nota Tècnica de Prevenció 476 sobre l'assetjament psicològic a la feina que *"el substrat que afavoreix l'aparició d'aquest tipus de conductes es troba lligat a dos aspectes: l'organització del treball i la gestió dels conflictes per part dels superiors. Respecte al primer, els estudis empírics han mostrat una important relació entre una organització pobre del treball i l'aparició de conductes de mobbing. Així, aquestes conductes es veuen afavorides en organitzacions amb un mètode de treball i producció amb una organització extremadament pobre, amb absència d'interès i suport per part dels superiors, amb absència de relació amb aquests, amb l'existència de múltiples jerarquies, amb càrregues excessives de treball a causa d'una plantilla escassa i mal distribuïda, amb una organització diària del treball deficient, amb l'existència de líders espontanis no oficials, amb un treball amb poc contingut, amb conflictes de rol, amb fluxos pobres d'informació, amb estils de direcció autoritaris, etc."*

La principal conseqüència jurídica de tot això és que l'empresari, com a titular de l'organització productiva "empresa" i deutor de seguretat en el marc del contracte de treball, està obligat a prevenir l'assetjament moral actuant sobre els factors de risc psicosocial.

Diverses normatives europees⁵ preveuen específicament l'obligació de l'empresari d'adoptar les mesures preventives oportunes per protegir eficaçment als treballadors enfront de l'assetjament moral. Una previsió similar en la nostra normativa sobre prevenció de riscos laborals resultaria convenient per la funció pedagògica i clarificadora que podria exercir, si bé no resulta imprescindible o necessària a efectes de l'exigibilitat d'aquella obligació des d'una perspectiva jurídica, ja que es deriva sense dificultat de l'amplíssim deure genèric de protecció de l'empresari, com manté unànimement la doctrina científica espanyola.

En efecte, en virtut del deure general de protecció que recau sobre l'empresari, d'acord amb els articles 4.1 d) del TRLET i 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (LPRL), aquell ha de garantir el dret a la integritat física i psíquica del treballador *en tots els aspectes relacionats amb el treball*. A més, convé recordar que aquest deure no es garanteix amb el mer compliment de les mesures previstes específicament per la normativa sobre prevenció de riscos laborals, sinó que l'empresari està obligat a adoptar

⁵ Veure la Disposició relativa a les mesures que cal adoptar contra tota forma d'assetjament psicològic a la feina, de 21 de setembre de 1993, elaborada per l'Entitat Nacional Sueca per a la Salut i Seguretat en desenvolupament de l'art. 18 de l'Ordenança de Seguretat i Salut de l'any 1977; l'article L.122-51 del Codi de Treball francès; la Llei belga d'11 de juny de 2002, relativa a la protecció contra la violència i l'assetjament moral i sexual a la feina; i l'última reforma de la normativa finlandesa sobre seguretat i salut laboral (Occupational Safety and Health Act núm.738/2002) (Secció 28, Capítol 5).

totes les mesures que siguin raonablement necessàries per assegurar aquell deure general de protecció.

La consideració dels factors psicosocials en l'avaluació i gestió dels riscos laborals, es deriva doncs sense dificultat d'aquest concepte ampli del deure de seguretat de l'empresari .

Amb tot, cal subratllar que existeixen referències expresses als esmentats factors en la pròpia LPRL i en el Reglament dels serveis de prevenció (RSP)⁶. Així, cal referir-se als arts. 4.2⁷, 4.3⁸, 4.7 g)⁹, 15.1 d)¹⁰, i 15.1 g)¹¹ de la LPRL, i art. 4 del RSP.

Conseqüentment, és obligació de l'empresari evitar l'aparició i, en el seu cas, desenvolupament de l'assetjament moral, en la mesura que això pot originar un dany a la salut psíquica i física dels treballadors, sense que sigui precís per això la positivització d'una obligació específica de protecció front l'assetjament.

4. Delimitació de l'assetjament enfront d'altres situacions

L'assetjament moral es pot entendre com un tipus d'estrès social, derivat de situacions socials o sociopsicològiques; no obstant això l'estrès en si, no constitueix assetjament moral, ja que en aquest predomina la humiliació, de manera que el quadre clínic és diferent: en el cas de les persones estressades, el descans és reparador i la millora de les seves condicions de treball els permet recuperar-se, mentre que en el cas de les víctimes d'assetjament, la vergonya, la desil·lusió i la humiliació persisteixen durant molt temps.

També cal distingir l'assetjament de la vulneració de drets professionals del treballador, ja que aquesta no té per objecte la producció d'un dany psicològic, i no s'exigeix que la conducta sigui continuada i perdurable en el temps. L'assetjament moral pot abastar moltes més conductes subtils d'atac psicològic al treballador.

⁶ Aprovat per Reial decret 39/1997, de 17 de gener.

⁷ Es defineix el "risc laboral" de manera àmplia, entenent per tal la possibilitat que un treballador pateixi un determinat dany derivat del treball.

⁸ Es consideren com danys derivats del treball no només les lesions sinó també les malalties i patologies sofertes amb motiu o ocasió del treball.

⁹ A efectes de l'aplicació de la LPRL, es configura el concepte de "condicions de treball" de manera àmplia, incloent *qualsevol característica del treball* que pugui tenir una influència significativa en la generació de riscos per a la seguretat i la salut del treballador, i, en particular, les relatives a la seva *organització* i ordenació, que influeixin en la magnitud dels riscos que estigui exposat el treballador.

¹⁰ Es configura com principi de l'acció preventiva el d'*adaptació del treball a la persona*, en particular en el que respecta a la concepció dels llocs de treball, així com l'elecció dels equips i els mètodes de treball i de producció, amb mires, en particular, a *atenuar el treball monòton i repetitiu* i a reduir els efectes del mateix en la salut.

¹¹ Com principi de l'acció preventiva es preveu el de la seva planificació, buscant un conjunt coherent que integri en ella la tècnica, *l'organització del treball*, les condicions de treball, *les relacions socials* i la influència dels factors ambientals a la feina.

L'ASSETJAMENT MORAL DES DEL PUNT DE VISTA SANCIONADOR

Des del punt de vista sancionador i d'acord amb el que s'ha raonat anteriorment, les conductes d'assetjament moral podran ser analitzades des d'una doble perspectiva: com matèria laboral i com matèria de prevenció de riscos laborals.

Com infracció laboral

Des d'aquesta perspectiva, cal tenir en compte la novetat que va representar la Llei 62/2003, de 30 de desembre, sobre mesures fiscals, administratives i de l'ordre social, quant a la tipificació expressa de l'assetjament com infracció administrativa molt greu, afegint un apartat 13 bis a l'article 8 TRLISOS; es tracta d'una tipificació defectiva i insuficient, ja que sanciona únicament les conductes d'assetjament discriminatori pels motius expressament indicats en aquell precepte, l'assetjament moral no discriminatori o l'assetjament moral discriminatori per motius diferents de l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat i l'orientació sexual no es podran enquadrar dins d'aquest tipus infractor.

Les infraccions laborals es concreten doncs en els tipus següents:

1. En l'àmbit de les infraccions laborals molt greus, l'apartat 13 bis de l'article 8 TRLISOS tipifica *“l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual, quan es produeixin dins de l'àmbit que abasten les facultats de direcció empresarial, sigui qui sigui el subjecte actiu, sempre que, conegut per l'empresari, aquest no hagués adoptat les mesures necessàries per impedir-ho”*.

Entenem que el “coneixement” per part de l'empresari no ha de ser entès en un sentit literal que requereixi la posada en coneixement dels fets per part de la víctima, ja que l'esmentada comunicació no tindrà lloc en molts casos per les dificultats que això comporta per a la pròpia víctima; per això cal considerar que l'empresari únicament pot quedar exonerat de responsabilitat administrativa quan acrediti disposar d'una política anti-assetjament raonablement eficaç, complint, per tant, amb els requeriments derivats de la seva posició de garant dels drets fonamentals dels treballadors en l'empresa, i que malgrat l'existència de la previsió esmentada, l'assetjament s'ha produït, encara que no hagi intervingut denúncia de la víctima o coneixement per altres vies.

2. Les conductes d'assetjament moral que no puguin ser reconduïdes al tipus previst en l'apartat 13 bis de l'article 8 TRLISOS, per manca de l'element adicional del tracte discriminatori per raó de l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual, poden ser enquadrades sense dificultat en el tipus recollit en l'apartat 11 de l'article 8 TRLISOS: *“els actes de l'empresari que fossin contraris al respecte de la intimitat i consideració deguda a la dignitat dels treballadors”*.

També en aquest cas, si bé una interpretació literal del precepte podria deixar al marge conductes d'assetjament procedents de companys de la víctima o de terceres persones relacionades amb l'empresa (clients, proveïdors, etc.), s'ha de tenir en compte que el poder de direcció atribuïble a l'empresari l'obliga a mantenir el control sobre el desenvolupament de les relacions laborals en el si de l'entitat que dirigeix, i a investigar les possibles alteracions que es puguin produir en el respecte dels drets dels treballadors, entre d'altres, el dret a la intimitat i consideració deguda a la seva dignitat, com a dret bàsic laboral previst a l'article 4.2 e) de l'Estatut dels treballadors.

Conseqüentment, davant la manca d'una política empresarial que afavoreixi el respecte als drets fonamentals dels treballadors i/o davant d'una actitud passiva respecte el restabliment de la dignitat del treballador que s'hagi vist afectada per la conducta de superiors, de companys de feina o de terceres persones sobre les quals aquesta ostenti algun poder de disposició, es podrà concloure que l'empresari ha dut a terme la conducta infractora tipificada en l'esmentat apartat. 11 de l'article 8 TRLISOS.

Com infracció en matèria de prevenció de riscos laborals

L'assetjament moral, en la mesura que constitueix un dels possibles efectes dels factors de risc psicosocial presents a la feina, com s'ha raonat anteriorment, es podrà derivar d'alguna o algunes de les conductes infractores en matèria de prevenció de riscos laborals tipificades en la Secció 2^a del Capítol II del TRLISOS següents:

1. *En el tipus descrit en l'article 12.1 del TRLISOS com infracció greu, quan l'empresari no hagi dut a terme les avaluacions de riscos psicosocials i, en el seu cas, les seves actualitzacions i revisions, així com els controls periòdics de les condicions de treball i de l'activitat dels treballadors que procedeixin conforme a la normativa sobre prevenció de riscos laborals.*

Tota organització, independentment del sector d'activitat al qual pertanyi, pot albergar factors de risc psicosocial, de manera que l'obligació empresarial d'avaluació de riscos prevista en l'article 15.1 a) LPRL, i desenvolupada en els articles 16 LPRL i 3 i ss RSP, abasta necessàriament aquells factors de risc.

D'acord amb l'article 4 RSP, l'avaluació inicial dels riscos s'ha de portar a terme tenint en compte les condicions de treball existents o previstes, incloses les condicions relatives a l'*organització i ordenació del treball*, així com l'especial sensibilitat dels treballadors a alguna d'aquestes condicions., sigui per les seves característiques personals o per un estat biològic conegut,

2. *En el tipus previst en l'article 12.6 del mateix cos legal com infracció greu, quan l'empresari hagi incomplert l'obligació d'efectuar la planificació de l'activitat preventiva que derivi com necessària de l'avaluació dels riscos.*

Les diverses investigacions efectuades des de l'àmbit de la medicina del treball evidencien que certes deficiències organitzatives s'associen en relació de causa-efecte a situacions d'estrès laboral i de mobbing, de manera que, sense necessitat que ni l'estrès ni l'assetjament s'actualitzin, les empreses han de controlar el risc de mobbing. En altres termes, l'adopció de mesures tendents a garantir l'existència d'un bon "clima laboral" no s'ha de portar a terme de manera reactiva - una vegada que el conflicte ja s'ha actualitzat i comencem a la primera fase del mobbing - sinó de manera preventiva, com obligació originària i permanent de les empreses des de l'inici del seu funcionament.

- 3. En el tipus definit en l'article 12.8, que tracta com infracció greu l'incompliment de les obligacions en matèria de formació i informació suficient i adequada als treballadors, i sobre les mesures preventives aplicables.*

La lluita contra l'assetjament moral en primer lloc exigirà, la fixació de regles clares, explícites i imperatives sobre els comportaments permesos i els no permesos per la direcció de l'empresa, emfatitzant els valors sobre els quals s'inspira, adoptant mesures com l'elaboració de codis de conducta en els quals es rebutgi expressament aquest tipus de conductes abusives, amb explicació de la gravetat de l'assetjament moral, de les vies de prevenció i de reacció davant el mateix, i la divulgació efectiva d'aquell entre els treballadors

- 4. En el tipus fixat en l'article 12.13, en els supòsits de coordinació d'activitats empresarials, quan s'acrediti la falta de previsió o de posada en pràctica efectiva d'un pla coordinat anti-persecució entre les diferents empreses concurrents en un mateix lloc de treball.*

Previsió que es pot dur a terme mitjançant mesures com codis de conducta conjunts, formació i informació als treballadors de les diferents empreses sobre l'assetjament moral, sistemes de queixa coordinats entre les diferents empreses concurrents o altres mesures preventives similars.

- 5. En el tipus fixat en l'article 19.2 d), en els supòsits d'assetjament moral en el marc d'operacions de cessió temporal de treballadors a través d' ETTs.*

Quan s'acrediti la falta d'informació i formació prèvia dels treballadors en missió sobre l'assetjament moral, la falta d'avaluació dels factors de risc psicosocial i de planificació de l'activitat preventiva que derivi com necessària de l'avaluació de tals riscos en l'empresa usuària (en aquests dos últims casos, per aplicació dels corresponents apartats de l'article 12 TRLISOS ja exposats).

- 6. en el tipus descrit en l'article 12.16, on es configura com infracció greu la que comporti incompliment de la normativa de prevenció de riscos laborals,*

sempre que l'incompliment esmentat cregui un risc greu per a la integritat física o la salut dels treballadors afectats.

7. *també seria possible l'adaptació a l'article 13.10 com infracció molt greu, quan l'empresari no hagi adoptat altres mesures preventives aplicables a les condicions de treball en execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals, de les quals es derivi un risc greu i imminent per a la seguretat i salut dels treballadors, això és, quan ens situem davant de supòsits en els quals, per la durada i intensitat dels atacs o actes abusius, resulti probable racionalment que el risc de mobbing es materialitzi en un futur immediat i pugui comportar un dany greu per a la salut dels treballadors.*

CRITERIS D'ACTUACIÓ INSPECTORA

Com conclusió, davant d'una denúncia per mobbing, els criteris d'actuació inspectora hauran de tenir en compte el següent:

- I. **Quan l'assetjament moral encara no s'hagi materialitzat**, la ITSS pot actuar mitjançant el control del compliment per part de les empreses de les seves obligacions relatives a l'avaluació i prevenció dels riscos psicosocials, ja que les deficiències de tipus organitzatiu afavoreixen l'aparició i el desenvolupament de l'assetjament moral.

Així doncs, l'absència d'una avaluació específica i actualitzada dels riscos psicosocials i d'una planificació adequada de l'activitat preventiva que derivi necessàriament de l'avaluació dels riscos i/o la falta d'articulació d'una efectiva política anti-assetjament en l'empresa (codis de conducta, formació i informació als treballadors, quadres i directius, i sistemes de queixa mínimament institucionalitzats) comporta l'incompliment per part de l'empresari de la seva obligació de garantir una protecció adequada de la seguretat i salut dels seus treballadors, sense necessitat que el risc de mobbing s'hagi actualitzat ni es produeixi un dany efectiu en la salut dels treballadors.

- II. **Quan l'assetjament s'hagi materialitzat**, l'actuació de la ITSS podrà incidir en dues direccions diferents, segons procedeixi en cada cas, en atenció a les circumstàncies concurrents:

D'un costat, en l'àmbit de la lesió de la dignitat del treballador afectat, pel que fa al dret laboral bàsic, bé per ser l'empresari l'autor directe de l'assetjament, o per haver actuat passivament davant un assetjament dut a terme per altres persones treballadores de l'empresa o relacionades amb ella.

D'un altre, en relació amb les deficiències de tipus organitzatiu que hagin possibilitat el desenvolupament efectiu de la conducta abusiva, de

manera que l'absència d'una avaluació específica i actualitzada dels riscos psicosocials, de la necessària i conseqüent planificació de l'activitat preventiva i/o la falta d'articulació o de la posada en pràctica d'una política empresarial anti-assetjament es situen en l'origen de l'assetjament moral (relació causa-efecte) al possibilitar un context organitzatiu deficient que afavoreix el desenvolupament de conductes abusives atemptatòries contra la integritat moral dels treballadors.

- III. **Quant a actuacions comprovatòries**, s'estima que si bé aquestes poden seguir l'esquema habitual d'actuacions d'investigació, convé tenir en compte que des del punt de vista estrictament laboral i de prevenció de riscos laborals, l'informe mèdic que acrediti l'existència d'un dany psíquic efectiu relacionat amb la situació laboral del denunciador no resultarà per si sol determinant de l'existència d'assetjament moral a la feina, ja que aquests informes mèdics es basen normalment en la simple declaració de la víctima, de manera que caldrà recórrer addicionalment a altres dades de fet que apuntin l'existència d'una conducta empresarial abusiva. Per a això resultarà convenient, segons els casos, la compareixença de la pròpia persona afectada per concretar els fets i els possibles testimonis, la visita al centre de treball per comprovar les condicions materials plasmades en l'assetjament (supòsits d'aïllament físic o social, per exemple), citació de testimonis, compareixença de la pròpia empresa.

Pel que fa a la documentació empresarial que cal examinar en relació amb les deficiències de tipus organitzatiu, resultarà convenient requerir a l'empresa l'aportació de documents relatius a l'avaluació de riscos psicosocials, planificació preventiva, organigrama de l'empresa, registres de la jornada i treball realitzats, ordres i instruccions empresarials, i/o qualssevol altres que s'estimin necessaris en cada cas per poder ser valorats.

- IV. **Davant l'eventual concurrència d'infraccions** – per lesió de la dignitat del treballador i per incompliment de la normativa de prevenció de riscos laborals -, com assenyala la Direcció General de la Inspecció de Treball i Seguretat Social en el CT 34/2003, amb suport en l'art.4.4 del Reglament del procediment per a l'exercici de la potestat sancionadora, aprovat pel Reial decret 1398/1993, de 4 d'agost, i aplicable amb caràcter supletori a els procediments per a la imposició de sancions per infraccions en l'ordre social (art.1.3), correspon proposar la sanció relativa a la infracció de normes laborals, per ser aquesta la tipificada com “molt greu”.

En tot cas, el fet que únicament s'imposi la sanció corresponent a la infracció més greu comesa –infracció laboral- no ha d'impedir seguir reconeixent la comissió d'altres infraccions en matèria de prevenció de riscos laborals als efectes que puguin correspondre, com són el recàrrec

de prestacions econòmiques de la Seguretat Social i la possible obertura del procediment penal .

Així mateix, l'esmentat article 4.4 no té perquè impedir l'aplicació –quan procedeixi- de sancions administratives diferenciades atenent a la diversitat de béns jurídics protegits en cada cas – dignitat i salut -, o a la diversitat dels subjectes afectats per l'incompliment empresarial. En aquest sentit, la falta d'avaluació dels riscos psicosocials i/o d'articulació d'una efectiva política anti-assetjament en l'empresa no només presenta una repercussió directa en el treballador víctima de mobbing, sinó també respecte de la resta de treballadors de l'empresa, la salut psico-física dels quals es posa en risc com a conseqüència de l'incompliment empresarial de les seves obligacions preventives.

V. **En atenció a tot el que s'exposa, no existeix impediment legal per atendre les denúncies d'assetjament moral presentades davant la ITSS per funcionaris de qualsevol àmbit de l'Administració, ja sigui General de l'Estat, Autonòmica o Local,**

En aquests casos, si es constata l'existència d'infracció en matèria de prevenció de riscos laborals, resultarà procedent efectuar requeriment a l'Administració Pública corresponent, conforme al procediment establert a l'article 45 de la LPRL.

Mar Serna Calvo
Directora general de Relacions Laborals

Barcelona, 12 de maig de 2006