

Aspectos médico-legales del “mobbing”

María Castellano Arroyo

INTRODUCCIÓN

La protección jurídica y médico-legal de que goza la actividad laboral es muy amplia y abarca a todos los aspectos del trabajo. En sucesivas etapas, a lo largo del siglo XX, se atendió a la cobertura económica de los daños derivados del trabajo, incorporando progresivamente nuevas patologías y actividades laborales. En los últimos años del siglo se evolucionó desde lo exclusivamente reparador hacia una seria preocupación por la prevención, hasta considerar que la disminución de la siniestralidad laboral va asociada al progreso económico y social, y ambos a la calidad de vida en el trabajo.

La promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 5/95) introdujo el concepto de “daño relacionado con el trabajo”, el cual va mucho más allá de la mera enfermedad profesional (cuadro crónico, previsible y evitable) o del accidente de trabajo (lesión imprevista, súbita y violenta), objeto, también de la acción preventiva. Evitar el “daño relacionado con el trabajo” obliga a conseguir un ambiente laboral seguro, saludable y hasta agradable, gratificante y creativo.

Cuando las medidas de seguridad y de higiene, la ergonomía o la organización del trabajo han venido a procurar el más alto grado de seguridad, se enciende la luz roja de los aspectos psicológicos implicados en la actividad laboral. Vivimos en el mundo avanzado e industrializado un momento paradójico: se vigila y cuida la salud del trabajador y la salud general más que nunca, pero, paralelamente, las personas se están manifestando más sensibles que nunca a los factores ambientales adversos. Entre ellos el trabajo y

el ambiente en el que se desempeña cobran especial importancia cuando se perciben como una obligación negativa, hostil y carente de cualquier dimensión positiva. El *estrés laboral*, como fuente de malestar psíquico y de dolencias diversas de carácter psicósomático, el síndrome del “*burnout*” o *estar quemado* o desgaste profesional, con la pérdida de la ilusión por la tarea, la falta de estímulos e ilusiones, la tensión emocional, la imposibilidad para el descanso, etc. y, ahora el “*mobbing*” o *acoso moral o psicológico*, como situación amenazante por parte de los superiores, la organización o los propios compañeros, etc., son trastornos que pueden hacer imposible el día a día a una persona hasta acabar a ruinando su salud y sus expectativas laborales, sociales y personales.

CONCEPTO DE “MOBBING”

El término “mobbing” se ha traducido por “acoso moral o psicológico en el trabajo”, “acoso institucional en el trabajo” u “hostigamiento laboral”; expresiones más radicales como “psicoterror laboral” nos parecen acordes sólo con casos muy extremos de la situación. Estas expresiones pueden ser complementarias, ya que la primera indica que se ejerce sobre el trabajador “una persecución continuada que afecta a su dignidad personal” y que este hecho tiene “relación con el trabajo”, matizándose que esa persecución no se manifiesta de manera física y patente, sino solapada y dirigida a minar la entereza del trabajador en aspectos que tienen relación con su personalidad, manera de realizar su trabajo, sentimientos hacia las personas o las cosas, etc. La segunda expresión contiene la circunstancia de que, en ocasiones, la actitud hostil hacia el trabajador se ejerce no por una persona concreta, sino por la institución a través, incluso, de la propia organización del trabajo o la organización empresarial que planifica su funcionamiento utilizando a los trabajadores como meros instrumentos productivos y sin tener en cuenta el aspecto personal y las expectativas de satisfacción que la mayor parte de las personas esperan en su trabajo.

Fue el psicólogo alemán Heinz Leymann el que ha consolidado el concepto a través de numerosos estudios realizados en Suecia; su definición de “mobbing” viene a retratar una situación en la que una persona (o en ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar del trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas abandonen el lugar de trabajo ⁽¹⁾.

González de Rivera Revuelta define el “mobbing” como: “*situaciones grupales en las que un sujeto es sometido a persecución, agravio o presión psicológica por uno o varios miembros del grupo al que pertenece, con la complicidad o aquiescencia del resto*”.

En la práctica suele concretarse en una situación en la que un trabajador sufre el ataque con manifestaciones verbales dirigidas, sobre todo, a disminuir su propia autoestima y valoración personal con palabras concretas sobre su inutilidad o su incapacidad

para hacer algo bien, o con limitaciones en su libertad laboral, amenazas, exigencias más allá de su propia preparación, o, por el contrario, limitar su desarrollo profesional de manera acorde con su titulación o preparación, o poner obstáculos en sus proyectos o planificación, de modo que se encuentre aislado, impotente en su defensa, desilusionado y desmoralizado hasta experimentar problemas de salud psíquica o física que acaban apartándolo del trabajo por diferentes procedimientos (bajas laborales repetidas que acaban en la incapacidad, jubilación anticipada, despido, etc.).

El hecho de que se trate de un acontecimiento externo al individuo, que se percibe y se vivencia a través de la propia manera de ser y de la propia conciencia nos lleva a considerar la importancia que tiene en este problema la “vulnerabilidad” de cada persona frente al entorno y los medios de defensa con que cada persona cuenta y reacciona cuando el medio se manifiesta hostil, amenazante y agresivo.

FRECUENCIA DEL ACOSO MORAL

El informe de la OIT del año 2000 recoge que alrededor de un 5% de los trabajadores padecen acoso moral en su trabajo, lo que significa para nuestro país 750.000 casos. Un estudio epidemiológico realizado en la Universidad de Alcalá de Henares indica que esa cifra se eleva al 11,4% de los trabajadores españoles lo que ascendería a más de un millón y medio, afectando con mayor frecuencia a las mujeres y en la Administración Pública y hostelería como lugares preferentes ⁽²⁾.

Leyman investigador pionero en este tema correlacionó, en Suecia, los suicidios con el acoso en el trabajo confirmando que entre el 10-15% de estos tuvo su origen en un ambiente laboral hostil y acosador. Investigaciones en marcha en numerosos países están viniendo a aportar cifras escalofriantes al respecto, lo que está llevando a considerar el acoso moral como un problema emergente de gran magnitud y que debe ser tenido en cuenta por la política de prevención de riesgos laborales y por la filosofía de la promoción de la salud laboral.

Un estudio del Parlamento Europeo sobre el tema, realizado en el año 2001, recoge que un 8% de los empleados de la UE afirmaban haber sufrido acoso moral en el último año, junto al 4% que se declara víctima de agresión física y el 2% de acoso sexual.

PROTAGONISTAS DEL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

Dos son las partes implicadas en la situación de acoso moral o “mobbing”: 1) El acosador y 2) La víctima, sobre los que podemos hacernos las siguientes preguntas:

1) Acerca del acosador moral/psicológico laboral:

- Motivos y finalidad del acoso o persecución moral en el trabajo.
- Conductas constitutivas de acoso o persecución moral en el trabajo.
- Personalidad del acosador.
- Actitud terapéutica ante la persona identificada como acosador

2) La víctima como objeto de la persecución:

- Personalidad de la víctima.
- Síntomas derivados del acoso moral
- Actitudes terapéuticas en la víctima de acoso moral

1. El acosador o autor de la persecución.

1.1 Motivos y finalidad del acoso o persecución moral en el trabajo.

Sería lógico pensar que iniciar una conducta de persecución hacia una persona tiene que estar motivada por algo, sin embargo, es frecuente que se trate de motivaciones poco consistentes y escasamente objetivas que dependen más de los aspectos psicológicos de la relación interpersonal de los afectados, que de una realidad, que siempre podría tener un análisis y abordaje más razonable. Dentro de estos motivos tenemos:

- La propia incapacidad personal del acosador que se encuentra en un rol directivo sin tener las cualidades necesarias para ello; su reacción es minusvalorar a los demás para que su incompetencia no se note, esta ha sido denominada “Mediocridad Inoperante Activa” (MIA), y se resume en una situación de inferioridad de una persona desbordada por la responsabilidad profesional y social que se le asigna⁽³⁾. En ocasiones el acosador siente clara envidia por algunas cualidades de la persona a la que dirige su acoso.
- Incompatibilidad entre el trabajador y el acosador. Problemas de relación interpersonal, incumplimiento en las expectativas hacia el trabajador, situación de desafío, desobediencia o resistencia pasiva por parte del trabajador a las indicaciones recibidas, etc., son situaciones que a veces vemos en los casos en los que hasta ahora hemos intervenido como peritos.
- Estrategia empresarial, a veces en relación con problemas económicos que requieren ajustes, de manera que con estas conductas se persigue eliminar al trabajador de la plantilla ya sea procurando su traslado, la baja laboral, el despido, la jubilación, etc. En este caso suele tratarse de un trabajador incómodo por no adaptarse a las iniciativas de la empresa, o por plantear problemas concretos; no es infrecuente, que el acosador sea un jefe intermedio, que acepta “la representación” de los intereses de la empresa personalizando la acción acosadora.
- La propia personalidad del perseguidor o acosador. Puede tratarse de una persona con unos rasgos específicos que se comporta de forma rígida e intolerante con aquellos trabajadores que no se adaptan fielmente al esquema que tiene del funcionamiento de la empresa. En estos desajustes, el acosador en cuestión puede iniciar una conducta persecutoria hacia aquella persona que no se adapta a sus indicaciones.

1.2 Conductas constitutivas de persecución o acoso moral en el trabajo.

Con frecuencia, el autor del acoso moral ocupa un puesto de superioridad sobre la persona elegida como víctima en lo referente a la organización del trabajo, prepotencia económica, ejecutiva, etc.; esta superioridad la suele ejercer por medio de conductas varias:

- Tomar decisiones que afectan al trabajador en aspectos muy diversos de su trabajo: lugar, horario, actividad concreta, modo de realizarlo, medios a emplear, personas con las que colaborar, etc., e, incluso, en aspectos ajenos como la manera de vestirse, etc., medidas que son contrarias a lo deseado y manifestado por el trabajador y que, por tanto se toman a sabiendas de que van a ser mal recibidas por el interesado.
- Cortar o limitar iniciativas manifestadas por el trabajador víctima, en las que éste había puesto algún interés o de las que, incluso, había hecho un proyecto importante para él.
- Llevar a cabo medidas de control, vigilancia o denuncia sobre las tareas realizadas por el trabajador, de forma que éste se sienta amenazado ante cualquier incidencia. Esta situación encierra aspectos muy negativos para la persona ya que la coloca en una actitud autorreferente y vigilante que puede llevarla a un desequilibrio psíquico de tipo paranoide.
- Decisiones más graves, por la influencia que tienen en la vida familiar de la persona acosada serían el traslado forzoso, la disponibilidad laboral, el cese, el despido, etc., situaciones que suelen conducir invariablemente a la judicialización del caso.
- Finalmente, cuando hay más miembros de la familia trabajando en la misma empresa (esposa/o, hijos, etc.) puede ocurrir que las decisiones empresariales negativas recaigan sobre estos familiares, lo cual es aún más traumático para el trabajador que si el daño se dirigiera contra sí mismo, ya que el sentido de lo injusto y de la indefensión son más graves.

1.3 Personalidad del acosador.

No hay estudios consolidados sobre la personalidad del acosador, estimándose como frecuente una imagen de brillantez profesional, éxito social y, en definitiva, normalidad, frente a otras que lo consideran un individuo perverso en sí mismo ⁽⁴⁾ y ⁽⁵⁾. En nuestra opinión, y desde nuestra experiencia, la personalidad del acosador puede ajustarse mayoritariamente, a dos modelos. 1) El individuo frío, distante, muy estable emocionalmente, dominante y orgulloso, con un alto concepto de sí mismo, inteligente y calculador. Con estas características tiene capacidad de organizar su estrategia, calcular la eficacia de los resultados de su conducta e ir progresando en la misma de manera paulatina y atinada. 2) El individuo inteligente, pero con una capacidad intelectual mediatizada por un alto nivel de “neuroticismo”, muy inestable emocionalmente, inseguro, con poca tolerancia a la frustración, mal manejo de sus emociones y sentimientos, con tendencia a experimentar ansiedad y a tener reacciones explosivas, el cual se encuentra en un puesto de responsabilidad “que le viene grande”. Sus reacciones serán desajustadas a la importancia del hecho, incoherentes de unas ocasiones a otras, y si establece malas relaciones con un trabajador determinado (envidia por su manera de ser, sus éxitos, etc.), puede convertirlo en objeto de su agresividad y de su acoso.

En la valoración médico-legal de la situación de acoso moral expondremos más extensamente la exploración de la personalidad y las conclusiones al respecto.

2. La víctima del acoso.

2.1 Personalidad de la víctima del acoso.

Aunque cualquier trabajador podría verse en la diana del problema, con frecuencia cuando éste trasciende y se hace público a través de la denuncia a los representantes de los trabajadores o en el Juzgado, etc., es porque la actitud de acoso ha tenido consecuencias, ha generado un daño a alguien y esta persona tiene conciencia de “víctima”. Por ello, en las víctimas de acoso existe un sesgo ya que a menudo estamos ante personas sensibles y vulnerables, rasgos que pueden haber influido en su “elección” como sujeto-objeto del acoso, pero, sin duda, también estos rasgos favorecen una respuesta patológica ante acciones que personas de más fortaleza de carácter neutralizarían y canalizarían de otra forma evitando el perjuicio personal. Con frecuencia, el perfil de la víctima viene marcado por un alto nivel de autoexigencia, es una persona respetuosa con las formas sociales y preocupada por su imagen ante los demás, ordenada, meticulosa, sensible, introvertida, con baja tolerancia a la frustración, tendencia a experimentar ansiedad, dificultad para reconocer sus propias emociones y transmitir sus sentimientos, dependiente del grupo, etc. Todo lo cual significa dificultad para buscar apoyos afectivos y sociales, y para analizar lo que ocurre y ofrecer una respuesta cognitiva con la que modificar la dinámica de acoso, o al menos, minimizar el propio daño. Más adelante expondremos más extensamente la manera de valorar la personalidad de la víctima.

2.2 Síntomas relacionados con el acoso moral.

Desde nuestra experiencia, y atendiendo a la bibliografía se describen en el acoso psicológico o “mobbing” unos estadios clínicos que suelen sucederse como sigue:

Al principio la víctima percibe los obstáculos que se interponen en su tarea, pero los considera circunstanciales o casuales, comienza a tener indicios de la hostilidad, pero da una tregua, aunque se reafirma en sus propósitos pensando que tiene razón y debe seguir haciendo las cosas como hasta entonces. Sin embargo, el que no exista una buena identificación del conflicto produce ya síntomas de ansiedad que se manifiesta sobre todo por la dificultad para conciliar el sueño y “darle vueltas” a los temas origen de la preocupación.

La segunda etapa es de inseguridad y desconcierto. Las evidencias de hostilidad hacia él son cada vez más patentes, comienza a identificar la/s persona/s de las que proceden, pero aun no encuentra una explicación lógica, por lo que no sabe como organizar su estrategia. El sentimiento en esta etapa es de incredulidad e incluso llega a pensar que las dificultades están en sí mismo por su suspicacia, o porque, en realidad, no hace bien las cosas; esto es importante, porque es ya el inicio de unos síntomas relacionados con la propia debilidad y disminución de la seguridad en sí mismo. Los síntomas de ansiedad aumentan, así como su situación de aislamiento, porque a su alrededor se produce una especie de rechazo sin que sepa exactamente porqué ocurre.

De aquí se pasa a un estadio depresivo, la víctima intenta dar explicaciones y/o pedir-las, pero progresivamente el vacío a su alrededor es más llamativo, mientras que nota

que sus compañeros y el clima de trabajo, en general se le vuelve en contra y se pone de parte de la/s persona/s de las que procede el acoso. La víctima se va convenciendo de que hace las cosas mal y de que es el culpable de la situación. De aquí pasa ya a una depresión franca, con tristeza, falta de ilusiones, pérdida de interés e imposibilidad de realizar su trabajo. Todo ello se suele acompañar de trastornos de la alimentación, libido, etc., y de trastornos del sueño con un despertar prematuro sin poder volver a conciliar el sueño. Esta fase da paso a otra en la que predomina la ansiedad y la inestabilidad emocional con episodios de agresividad y reacciones impulsivas y amplia sintomatología psicósomática: palpitaciones y dolor precordial, cefaleas, dolores musculares, irritabilidad gástrica, etc. En personas más sensibles e inseguras pueden aparecer cuadros de franca ansiedad con crisis de ansiedad o de pánico, conductas evitativas con fobias concretas e incluso conductas obsesivas.

Si la situación persiste, la víctima intenta adaptarse, alternando períodos de baja laboral, para recuperarse, aunque la vuelta al trabajo es cada vez más dura produciéndose, en muchos casos la invalidez. En este período los síntomas son muy variados y, a menudo, acordes con el tipo de personalidad de la víctima: la tristeza y falta de ilusiones, cansancio y fatigabilidad, llanto, irritabilidad que a veces estalla impulsivamente, pérdida de memoria y dificultad de concentración. Cuadros psicósomáticos bien establecidos y, a veces, en relación con estados de disminución del sistema inmunológico, con neutropenias y leucopenias: cuadros de diarreas, náuseas, vómitos e irritabilidad digestiva y llagas en la mucosa bucal; dolores musculares, cefaleas, cervicalgias, lumbalgias, etc.; aislamiento social y pérdida de interés por el entorno. Todos estos cuadros suelen tener una gran repercusión familiar, ya que el cónyuge o los hijos acaban sufriendo las consecuencias del estado en que se encuentra la víctima. En ocasiones empatizan con ella y hacen suya la situación, con lo cual incluso pueden potenciar y agravar los síntomas. Sin embargo, también es nociva la actitud de negar la situación e intentar convencerlo de que los hechos son producto de la imaginación de la persona afectada, ya que esto aumenta su confusión y desconcierto para identificar, realmente el problema y poder hacerle frente.

2.3 Actitudes terapéuticas en la víctima de acoso moral

El tratamiento suele iniciarlo el médico de cabecera, pero acaba en especialistas al necesitar, con frecuencia tratamiento psiquiátrico y apoyo psicoterapéutico. La mejor recomendación para estas situaciones es un afrontamiento eficaz a través de técnicas cognitivas. Es decir, mantenerse sereno frente a la situación y hacer una aproximación comprensiva de la misma: ¿Qué está ocurriendo realmente? ¿De quién proceden los comportamientos agresivos y hostiles? ¿Cuál puede ser el motivo? ¿Cuál puede ser el remedio para que la situación desaparezca o mejore?. Tras este análisis la respuesta puede ser determinante: no es posible modificar la situación; en este caso, es preciso instruir a la víctima para que minimice al máximo su sufrimiento y el daño personal.

Todas estas preguntas requieren una respuesta muy organizada, la víctima debe recibir entrenamiento psicológico porque es preciso que se olvide de los sentimientos y las emociones y pasar a una conducta organizada con frialdad y dirigida a no impli-

carse en el problema. Por ello es necesario dejar a un lado los afectos y pasar a una conducta planificada, ordenada y dirigida a cumplir las tareas, sin sentimientos de culpa. Esta actitud se debe complementar con una organización familiar y social dirigida a buscar fuera del trabajo las satisfacciones y gratificaciones que toda persona necesita para sentirse útil y satisfecha consigo misma.

Son ya varias las sentencias que han recogido la definición de acoso moral recurriendo a la bibliografía más actual. Reproducimos algunas de ellas por su interés didáctico, ya que han marcado una línea doctrinal respecto a las conductas constitutivas de acoso, así como de los síntomas derivados de las mismas e, incluso, las características de las personas implicadas.

La sentencia de 18 de mayo de 2001 del Tribunal Superior de Justicia de Navarra dice: *“Hoy día estudios recientes sobre esa violencia en el trabajo emplean diferentes términos designados por los nombres de “bullying”, como sinónimo de violencia física, y “mobbing”, que literalmente significa atacar o atropellar, término traducido como psicoterror laboral u hostigamiento psicológico en el trabajo, para referirse a una situación en la que una persona se ve sometida por otra u otras en su lugar de trabajo a una serie de comportamientos hostiles. La doctrina especializada en esta materia incluye en esta categoría de “mobbing” las siguientes conductas:*

- 1) *Ataques mediante medidas adoptadas contra la víctima: el superior le limita las posibilidades de comunicarse, le cambia la ubicación separándole de sus compañeros, se juzga de manera ofensiva su trabajo, se cuestionan sus decisiones.*
- 2) *Ataque mediante aislamiento social.*
- 3) *Ataques a la vida privada.*
- 4) *Agresiones verbales, como gritar o insultar, criticar permanentemente el trabajo de esa persona.*
- 5) *Rumores: criticar y difundir rumores contra esa persona.*

Como síntomas de las personas sometidas a “mobbing” se señalan: ansiedad, pérdida de la autoestima, úlcera gastrointestinal y depresión”.

La sentencia de 24 de septiembre de 2001, del Juzgado de lo Social nº 1 de Pamplona dice: *“La constatación de la existencia en las empresas de trabajadores sometidos a un hostigamiento tal que incluso llegara a presentar síntomas psicósomáticos y reacciones anormales hacia el trabajo y el ambiente laboral, ha determinado la acuñación del término “mobbing”.... El “mobbing” podría considerarse como una forma característica de estrés laboral, que presenta la particularidad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa entre los distintos individuos. Una característica de la situación es la de ser un conflicto asimétrico entre las dos partes, donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior a la del trabajador hostigado”.*

O, en la sentencia del Juzgado de lo Social nº 30 de Madrid en autos 24/2002, *“...El acoso psicológico radica en la intensidad y repetición sistemática de la agresión y en la ilegitimidad ética que se precisa de inmediato en un acto que se dirige a la destrucción psicológica de la persona...”*

ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO Y LEGISLACIÓN ACTUAL

A este respecto hemos de considerar las tres siguientes situaciones:

1. Cuando la situación de acoso moral produce en la víctima unos síntomas objetivos, y es posible probar que éstos tienen su origen en el ambiente de trabajo y están en relación causal con una conducta que ocurre con ocasión del trabajo. En este caso se aplicaría la legislación laboral que comentaremos seguidamente y tendría su escenario en los Juzgados de lo Social.
2. Cuando los síntomas derivados del acoso y sus consecuencias (bajo rendimiento laboral, accidentes de repetición, bajas laborales sucesivas, etc.) han dado lugar a decisiones empresariales como el despido, la recesión de contrato, etc., en cuyo caso, como en el anterior, el tema puede derivarse al Juzgado de lo Social que deberá analizarlo desde su perspectiva particular o en el de lo Contencioso-Administrativo cuando se litiga contra la Administración.
3. Cuando los síntomas del acoso son evaluados por la víctima como un daño y denunciados como tal en el Juzgado de Instrucción, tramitándose por vía penal. En este caso, caben denuncias diferentes, al ser varios los tipos antijurídicos a los que se podría aludir, entre las que hemos encontrado: por lesiones, por incumplimientos de las medidas de prevención, por trato humillante y vejatorio, por daño contra la integridad moral, o incluso por torturas. También analizaremos estos aspectos.

1. Cuando la situación de acoso moral produce en la víctima unos síntomas objetivos, y es posible probar que éstos tienen su origen en el ambiente de trabajo y están en relación causal con una conducta que ocurre con ocasión del trabajo.

Esta situación nos enfrenta al tema clásico de la regulación legal de la patología producida por el trabajo ⁽⁶⁾.

Cuando un trabajador presenta síntomas psicósomáticos o exclusivamente psicopatológicos, el médico que prescribe el tratamiento y la baja laboral (en el caso de que esté indicada) debe considerar si está ante una “enfermedad común” y, por tanto, sin ninguna relación con el trabajo; ante una de las “enfermedades relacionadas con el trabajo” las cuales no tienen su origen en el trabajo, aunque éste influya en su evolución; o si los síntomas que padece el trabajador se han producido por consecuencia o a causa del trabajo, en cuyo caso tendría que valorar: a) la “enfermedad profesional” y b) el “accidente de trabajo”.

a) En el primer caso, no hay ninguna duda de que la situación de acoso laboral, no cumple los requisitos exigidos por la Ley de Bases de la Seguridad Social (28 de diciembre de 1965) y el nuevo Texto Refundido de (20 de junio de 1994), así como lo definido en el artículo 116 de la Ley General de la Seguridad Social, que dice: *“Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dichos cuadros se indiquen para la enfermedad profesional. En tales disposiciones se establecerá el procedimiento que haya de observarse para la inclusión*

en dicho cuadro de nuevas enfermedades que se estimen deban ser incorporadas al mismo...".

b) Por su parte, el "accidente de trabajo" está conceptualmente ligado a la existencia de una violencia externa, imprevista y de anormal intensidad en relación a las tareas habituales, así como a ciertas condiciones de lugar y tiempo, en el lugar del trabajo (o al ir o volver) y durante el tiempo del trabajo, y a la existencia de una causalidad directa entre el trabajo y la lesión producida. Así se desprende del artículo 115 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social que dice: "*Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena*". Indicando, a continuación una serie de circunstancias de las que especifica su carácter de "accidente de trabajo" (desempeño de funciones de representación sindical, actos de salvamento, etc. , a lo que añade literalmente: *e) Las enfermedades no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo. f) Las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente...."*

Acorde con lo que acabamos de decir, los síntomas psíquicos y físicos que se han identificado en la persona trabajadora sometida a acoso moral/psíquico, no encajan en las enfermedades relacionadas con el trabajo; tampoco podrían calificarse de enfermedad profesional al no estar en la relación de enfermedades profesionales, ni recogerse dichos síntomas en el correspondiente cuadro, ni estar determinada la actividad en la que surge esta patología; faltarían otros requisitos como la reproducción del cuadro en otros trabajadores en similares circunstancias, etc.

Llegados aquí, esta peculiar patología tampoco encaja en el espíritu regulador de las lesiones constitutivas de accidente de trabajo (violencia externa, imprevista, de anormal intensidad, etc.); sin embargo, como reproducíamos anteriormente, sí serán accidentes de trabajo "*las enfermedades que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo. f) Las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente...."*

Por extensión la interpretación de este texto, ha llevado a los jueces a reconocer como accidentes de trabajo enfermedades multicausales, pero que se han manifestado de forma aguda en el lugar del trabajo, así ha ocurrido con infartos de miocardio, hemorragias cerebrales, etc. Por ello, entendemos que en la práctica, los síntomas consecutivos al acoso y que motiven una baja laboral, pueden calificarse de accidente de trabajo por el médico que da la baja, ya que el espíritu jurídico los consideraría en este sentido. De otra parte, el empresario, podría intentar probar en contrario que el origen de la sintomatología del trabajador puede estar en la patología psicofísica común, previa y ajena al trabajo e inherentes exclusivamente al trabajador enfermo (trastornos ansioso-depresivos, cefaleas, trastornos digestivos, etc.).

En apoyo de esta interpretación jurídica reproducimos el espíritu de la sentencia de 10 de mayo de 2002 del Juzgado de lo Social nº 4 de Jaén; en ella el magistrado

declara contingencia por Accidente de Trabajo los síntomas de un trabajador derivados de una situación reconocida como “mobbing” en la sentencia. La parte actora es un funcionario de la Universidad de Jaén que reclama como accidente de trabajo su baja laboral debida a un cuadro de estrés y síntomas ansioso-depresivos, relacionados con un ambiente de trabajo despreciativo hacia su persona y méritos profesionales. Por su interés reproducimos literalmente el análisis que en la sentencia se hace de los hechos:

- *“No consta que el actor hubiera presentado anteriores episodios de incapacidad temporal por ansiedad, depresión, stres, etc.”.*
- *El informe emitido por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social dice: “...desde hace algunos años, la situación laboral en que se halla el empleado le está produciendo efectos perjudiciales para su estabilidad emocional y psicológica, que le han conducido a una situación de baja por I.T., que ha tenido una duración de cerca de un año, y de la que aun dado de alta laboral, no se ha restablecido médicamente. Sentimiento de acoso en su trabajo, de ninguneo por sus superiores, de falta de cometido profesional en su puesto de trabajo, de reducción de responsabilidades laborales, de aislamiento profesional, etc., y ello desde hace varios años, le genera una tensión que le produce una dolencia calificada por los especialistas que le están tratando como “trastorno adaptativo mixto ansioso depresivo” vinculado con su trabajo...considera este Servicio que tal dolencia debe ser calificada como accidente de trabajo. Así lo reconoce la doctrina jurisprudencial unificada, en relación con el art. 115.3 del R.D. Legislativo 1/1994 de 20 de junio, por todas las sentencias (27 de diciembre de 1995; de 15 de febrero y 18 de octubre de 1996; de 27 de febrero, 20 de marzo, 14 de julio y 11 de diciembre de 1997; de 23 de enero y de 4 de mayo de 1998 y de 18 de marzo de 1999, que establecen que 1: la presunción del artículo 84.3 de la Ley General de la Seguridad Social de 1974 se aplica no sólo a los accidentes, sino también a las enfermedades que se manifiestan durante el trabajo. 2. Para excluir esa presunción se requiere prueba en contrario que evidencie de forma inequívoca la ruptura de la relación de causalidad entre trabajo y la enfermedad. 3. Para ello es preciso que se trate de enfermedades que no sean susceptibles de una relación causal con el trabajo o que esa relación quede excluida mediante prueba en contrario”.*
- *“En lo concerniente a la actuación mantenida por la Universidad de Jaén con respecto al actor los hechos probados...obligan a reconocer que dichos comportamientos se ajustan plenamente a la definición de “mobbing”, que (en castellano, se podría traducir como “psicoterror laboral” u “hostigamiento psicológico en el trabajo”), según entiende la NTP 476 (El hostigamiento psicológico en el trabajo: “mobbing”) del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que la define como: “la situación en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de seis meses), sobre otra persona en el lugar del trabajo, según definición de H. Leymann”.*
- *“De lo actuado se evidencian los siguientes comportamientos: En un periodo de 9 años pasa por 6 puestos de trabajo...de libre designación, y donde es cesado al poco tiempo..., restricciones en el uso y acceso a medios informáticos y de comunicación..., supresión de complemento de*

productividad..., aislamiento de sus compañeros..., no designación de tareas, y asignación de tareas muy por debajo de su formación/capacidad. Difusión de falsos rumores. Compromiso de la salud física y psíquica del trabajador: los informes médicos y psicológicos...(trastorno adaptativo con ansiedad" que cursa con respuesta de ansiedad de complejidad variable, ataques de pánico, fatiga, hiperventilación, insomnio -que prevén una futura complicación en Trastorno de angustia con agorafobia o ansiedad generalizada...reconociendo que la causa funcional del trastorno actual y de sus manifestaciones sintomáticas obedecen a estresores psicosociales que se han prolongado durante los últimos seis años en el lugar del trabajo en la forma de sometimiento a situaciones de acoso e indefensión por sus superiores). Comportamientos los descritos que en su conjunto evidencian la situación de "mobbing" a que viene estando sometido el demandante en su puesto de trabajo".

Por todo ello, el fallo de la sentencia es la estimación y declaración "que el proceso de incapacidad temporal en que ha permanecido el actor ...deriva de un accidente de trabajo, con todas las consecuencias legales que sean inherentes a dicha declaración, condenando a la Universidad de Jaén, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales..., Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social a estar y pasar por esta declaración, y absolviendo al Servicio Andaluz de Salud de todas las prestaciones deducidas en su contra".

En la práctica, en algunos de los casos en los que hemos intervenido como peritos, no ha sido difícil establecer la relación causa-efecto entre el cuadro que padece el trabajador, y el ambiente y situación que soporta en su trabajo; más difícil resulta la segunda parte del tema, establecer que tiene como causa exclusiva la ejecución de su trabajo, ya que, a menudo, encontramos que el trabajador víctima del acoso y, sobre todo, el trabajador que sucumbe al acoso y desarrolla un auténtico cuadro clínico merecedor del diagnóstico de enfermedad o de trastorno mental, suele ser una persona vulnerable y sensible a una situación hostil, amenazadora y agobiante; lo cual podría interpretarse como un antecedente o predisposición personal a padecer la enfermedad. Sin embargo, en estos casos cabe aplicar la jurisprudencia ya comentada por la que se interpreta como accidente de trabajo las enfermedades que se manifiestan en el trabajo, a la luz del apartado f) de la ley, que dice *que también serán accidente de trabajo las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.*

Como consecuencia de lo que acabamos de decir, entendemos que el tener que recurrir a una interpretación jurídica, por extensión, en este tema, no es deseable para esta patología mental y/o psicosomática, que se encuentra en plena fase de desarrollo y que merece el justo reconocimiento médico y legal como consecutiva a factores psicosociales implicados en la actividad laboral y que constituyen una nueva entidad patológica, que no se ajusta al concepto actual de enfermedad profesional, ni a lo que debe ser entendido como accidente de trabajo.

Esta idea ha sido recogida por el Parlamento Europeo que en septiembre de 2001 solicitó a la Comisión Europea un estudio encaminado a la tipificación del acoso moral en el lugar de trabajo; discriminación considerada como "grave problema" por Jan

Andersson, diputado sueco que actuó como ponente; éste asociaba el problema con el aumento de la contratación temporal y la precariedad en el empleo, más patente en las mujeres; el ponente hacía una advertencia curiosa sobre la posibilidad de que se utilizara la denuncia falsa de acoso moral como instrumento, precisamente de acoso moral. En la misma línea los sindicatos también han reivindicado su regulación legal en los siguientes niveles: 1) tipificación del acoso moral como delito en el Código Penal, 2) su inclusión como riesgo a prevenir en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al objeto de ser evaluado y sometido a seguimiento por los Delegados de Prevención, en el capítulo de los factores psicosociales, 3) su reconocimiento en la Ley de Seguridad Social como enfermedad profesional y accidente de trabajo, 4) considerar en el Estatuto de los Trabajadores esta conducta como la vulneración de un derecho fundamental del trabajador, 5) ley de Procedimiento Laboral en la que se considerara de manera especial la dificultad de probar los hechos y las consecuencias negativas que puede tener para el trabajador la denuncia, 6) introducir en la negociación colectiva la posibilidad de identificar situaciones de riesgo en actividades concretas (Administración, hostelería, etc.), 7) prever apoyos terapéuticos y reinserción laboral, etc. para la víctima del acoso moral.

Todo lo dicho tiene una gran importancia en el orden preventivo, principal objetivo de la legislación laboral actual, ya que no pueden prevenirse de igual modo las enfermedades profesionales en las que el riesgo es conocido y debe ser evaluado para evitarlo; que el accidente de trabajo, generalmente imprevisible y frente al que hay que luchar anticipando todas las medidas de higiene y seguridad que convengan a cada puesto y situación laboral; que la lucha preventiva que hemos de poner en marcha frente al riesgo invisible del acoso moral o psicológico en el trabajo. Volveremos a este punto un poco más adelante.

2. Cuando los síntomas y sus consecuencias (bajo rendimiento laboral, accidentes de repetición, bajas laborales sucesivas, etc.) han dado lugar a decisiones empresariales como el despido, la recesión de contrato, etc., el tema puede derivarse al Juzgado de lo Social o al Contencioso-Administrativo, que deberán analizarlo desde su perspectiva particular.

Una manifestación del acoso moral puede ser la imposición de un cambio en la actividad laboral del trabajador elegido como víctima del acoso, o en las tareas que venía desarrollando, hecho que en legislación laboral puede corresponderse con la “extinción de contrato”, al cambiar las condiciones del mismo, cuando esto suponga para el trabajador un perjuicio en su futuro profesional en diversos aspectos. En este punto puede ser de aplicación el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 50 cuando considera como motivo de extinción de contrato: “...a) *modificación sustancial de condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o menoscabo de su dignidad...*c) *que comprende cualquier otro incumplimiento grave por parte del empresario...*”. El reconocimiento de esta circunstancia permitiría al trabajador la indemnización de 45 días por año (máximo de 42 mensualidades) siempre que se demuestre el perjuicio y/o incumplimiento grave de las obligaciones del empleador, con la indemnización de los daños y perjuicios ocasionados.

Es unánime la opinión y numerosa la Jurisprudencia que coincide en que no será legítimo el cambio de tareas de un trabajador cuando este cambio sea sustancial y cause perjuicio para la formación profesional y promoción dentro de la empresa, o bien redunde en menoscabo de la dignidad del trabajador (SS 12/3/84; 13/7/84; 24/11/86 y la de TS de 31/5/91).

A este respecto concreto se pronunciaba la sentencia de 21 de septiembre de 1994 del TS de Justicia de Cataluña, ante una degradación no temporal sino definitiva cuando dice *“...es determinante que redunde en perjuicio de la formación y de la dignidad de los trabajadores, por dignas que sean las funciones que se les asignen de nuevo, pues, en cualquier caso supone descender en la escala”*.

En idéntico sentido la sentencia de 3 de enero de 1996 del mismo Tribunal completa *“...que la utilización por la empresa de sus facultades organizativas, sobre todo en el marco de una crisis económica que impone una determinada reestructuración operativa deviene legítima cuando se respeta la categoría profesional del trabajador y las nuevas funciones no son ajenas a su titulación o normal quehacer”*.

Este mismo espíritu recogía la sentencia de 9 de febrero de 1999 del mismo Tribunal, cuando decía que *“Las modificaciones sustanciales son causa legítima para que el trabajador solicite la resolución de su contrato, pero no bastan por sí mismas. Es preciso que además causen al trabajador daños en valores que el legislador ha considerado especialmente relevantes “la formación profesional” y la “dignidad personal”. Así pues, el impacto negativo que la conducta empresarial ha de producir en la posición personal y profesional del actor ha de valorarse atendiendo a los conceptos de “profesionalidad” y “menoscabo de la dignidad”. La idea de profesionalidad se vincula con el derecho reconocido a los trabajadores de promoción dentro de la empresa (artículo 35 de la Constitución) y en este sentido la misma queda afectada desde el momento que se le disminuye la categoría de la función que tenía asignada, pero si ello se produce en el plus preciso para que tal modificación pueda incardinarse en el precepto que se entiende infringido. Respecto a la incidencia en la dignidad del trabajador, ha sido la propia evolución jurisprudencial la que ha fijado también el alcance de la noción “menoscabo de la dignidad del trabajador” ampliando su alcance más allá de los límites que establecen los artículos 17, 10 ó 20.3 del ET cuando se refieren a este concepto y extendiéndolo a todo ataque al respeto que merece el trabajador ante sus compañeros y ante sus jefes como profesional, no pudiéndosele situar en una posición en que por las circunstancias que se den en ella, se provoque un descrédito en este aspecto”*.

En el mismo sentido de la extinción de contrato, como derecho del trabajador, al que se cambia de tarea, se le humilla, etc., se pronuncia la sentencia de 20 de noviembre de 2000, del Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona, ratificada por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en su Sala de lo Social y en su sentencia de 28 de noviembre de 2001. En la misma quedaba probado que *“...el administrador de la empresa empleadora convocó reunión de todos los trabajadores de la fábrica para tratar exclusivamente la situación del trabajador y ante los compañeros del actor, le recriminó en el sentido de que con su actitud estaba ocasionando unas pérdidas de 80.000 a 84.000 pts a la empresa, y textualmente le dijo que “estaba robando a la empresa”. Asimismo manifestó ante todos los trabajadores en la asamblea, que J.G. era un mal ejemplo para la empresa, y que tardaba mucho tiempo en desayunar...En la actualidad por parte del encargado general de la empresa, se ha recomendado a los trabajadores*

de la demanda que no hablen con el actor. El actor se encuentra en situación de incapacidad temporal...por síntomas depresivos...". En la sentencia se rechaza la infracción penal y dice que "...no se puede llegar a la conclusión de que se quiso perjudicar de forma grave la fama o el crédito del denunciante, imputándole la comisión de un hecho delictivo, sino que la finalidad era indicarle que con su comportamiento estaba perjudicando a la empresa en unas 80.000 pts anuales, por lo que falta el elemento subjetivo. Es evidente que falta intencionalidad, y que en modo alguno se ha afectado la fama o el crédito del demandante..." Aunque se rechaza el ilícito penal, el fallo es favorable a la pretensión de extinción de contrato, y se justifica en el siguiente fundamento de derecho "...ponen palmariamente de manifiesto, una insistente conducta hostil hacia el trabajador demandante por parte del Administrador y el Encargado General de la empresa demandada...el atentado contra las condiciones de trabajo que supone la pérdida de las funciones de mando, el atentado contra la dignidad que implica la pérdida de funciones de mando, el atentado contra la dignidad que implica la desacreditación ante sus compañeros, y el aislamiento que conlleva la recomendación al resto de los trabajadores para que no hablen con el demandante; configuran una situación de acoso moral (también denominado "mobbing"), que somete al trabajador a un trato degradante, conculcando el derecho a la integridad moral e interdicción de tratos degradantes que protege el artículo 15 de la CE, así como el art. 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores (derecho básico a la consideración debida a su dignidad), constituyendo sin duda causa justa para que el trabajador pueda ejercer, entre otras, la oportuna acción rescisoria, solicitando la extinción de su contrato de trabajo (artículo 50.1 apartados a) y c) del Estatuto de los Trabajadores)".

Muy similar es la posición de la sentencia de 22 de marzo de 2002 del Juzgado de lo Social nº 1 de Bilbao recoge un fallo favorable a la extinción de contrato considerando que existió acoso moral y que esta es una modificación sustancial de la situación laboral, indicando "...para ello articula su derecho a extinguir el contrato de trabajo por las causas que conforman la cuestión de fondo y que se acercan a la problemática del acoso psicológico moral que ha sufrido el trabajador y, se dice, al grupo de la plantilla, lo cual atenta a los derechos laborales y constitucionales mínimos que, en este sentido, deben ser reparados", pero además, se produce el reconocimiento de "...acoso psicológico moral en el demandante por parte del encargado del almacén con el sometimiento a un estado y circunstancias descalificatorias, agresivas y vejatorias para su persona y que le supone un deterioro psicológico", el cual se concretó en "un cuadro depresivo reactivo a estrés laboral y conflictividad que se entrelaza con una estructura de personalidad. La sintomatología que le acompaña es insomnio, baja autoestima, desconfianza, aislamiento, irritabilidad y sufrimiento que requiere valoración psiquiátrica y tratamiento". En los fundamentos de derecho se recogen entre otros "...causas ilícitas de comportamientos normalmente vejatorios y degradantes de la dignidad profesional y personal de los trabajadores, se vulgariza en la terminología "mobbing", bullying, bossing...conductas violentas, laborales, públicas o privadas, como fórmulas del ejercicio del poder que recurren a la fuerza con resultados, pretendidos deliberadamente o no, pero siempre degradantes de la condición personal y profesional del trabajador o empleado. No son otra cosa que hostigamientos laborales que desarrollan actitudes de violencia psicosomática, normalmente de forma prolongada, que pueden conducir al extrañamiento social con alteraciones psicosomáticas, ansiedad, estrés, decaimiento, baja autoestima, desconfianza, aislamiento, irritabilidad, insomnio,

sufrimiento en general, que exige tratamiento psicológico-psiquiátrico y que, en ocasiones, puede provocar el abandono del trabajo u otras circunstancias más trágicas". Las conductas reconocidas como acoso en esta sentencia son "...situaciones en las que se implantan medidas organizativas sin asignación de tareas o con asignación de otras innecesarias, degradantes, repetitivas, imposibles de cumplir, que provocan medidas de aislamiento que impiden las relaciones personales internas-externas con clientes, inferiores o superiores con ataques a la persona que se pretende herir, criticar, vejar, burlar o subestimar e incluso ante medidas de violencia física, agresiones verbales, insultos, críticas permanentes, amenazas, rumores, descalificaciones donde, en general, todas las fórmulas de expresión múltiples y conexionadas descubren un fenómeno que deberá ser estudiado por un nuevo derecho social de víctimas. En suma, estas descripciones no dejan lugar a dudas que estamos hablando de atentados a los derechos fundamentales, en concreto a la integridad y dignidad de las personas que impiden su libre desarrollo de la personalidad y constituyen una vulneración, no ya sólo de la carta fundamental en sus artículos 10, 15, 18, 20 y 14 y otros, sino también del estatuto de los trabajadores en sus artículos 4.2 a) e) 18, 39.3, 41, 50, 20.3, 36.5 y 39.3 entre otros muchos. Del mismo modo que, la ley 31/95 también puede ser citada en sus artículos 15.1 d) 16, 24.1, 28, 45 y otros". El fallo estima la demanda por extinción contractual a la voluntad del trabajador condenando a la empresa demandada a abonar al trabajador la indemnización de 28.764 €.

La Jurisprudencia antes mencionada la aplica la sentencia de 16 de septiembre de 2002 del Juzgado de lo Social, nº 32 de Barcelona, en una demanda que la empresa plantea como despido disciplinario, alegando el uso indebido de la cuenta de correo electrónico de la empresa por parte de la trabajadora, conexiones a páginas webs y contagio de virus al ordenador central de la empresa a través de su ordenador; la trabajadora por su parte solicitaba el reconocimiento de extinción de contrato y existencia de acoso moral, aportando su situación de incapacidad temporal por trastorno por estrés postraumático, ligado a su conflicto con la empresa. El Tribunal se plantea en la sentencia el análisis del cambio de las tareas asignadas a la trabajadora (circunstancia que a veces está ligada a la actitud de acoso moral) como indicador de extinción de contrato siempre que cumplan los requisitos jurisprudenciales. En la misma se considera que en un marco "conflictual" se produjo un cambio de funciones cualificadas como técnica y/o comerciales para pasar a las de simple teleoperadora, indicando que *"el simple cambio de funciones profesionales o la movilidad funcional no son "per se", elementos suficientes para que pueda ejercitarse la extinción contractual...es necesario, además, un "quantum": la afectación a la profesionalidad y a la dignidad profesional del trabajador"*. La sentencia apreciaba la improcedencia del despido disciplinario.

El determinar, si el cambio de tareas, además de injusto, tiene una finalidad de causar perjuicio a la persona afectada, nos llevaría a la identificación del acoso moral a través de esa medida concreta, y posiblemente de otras que la completarían.

En relación con esto habría que tener en cuenta lo dicho por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en sentencia de 26 de febrero de 2002 cuando dice que *"...no se ha de confundir el ejercicio de esta violencia psicológica con el ejercicio abusivo de los poderes de dirección y organización empresarial"*, lo que viene a recordar que la conducta de acoso moral es una conducta dirigida contra el trabajador con el objetivo de causar-

le un perjuicio al minar su confianza en sí mismo y su capacidad, lo que puede desembocar en todos los trastornos psicofísicos mencionados.

También se ha llevado el tema del acoso laboral por la vía Contencioso-Administrativa en algunos casos en los que el denunciante trabajaba para la Administración.

Así la sentencia de 25 de septiembre de 2001 del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en su Sala Contencioso-Administrativa que *“reafirma la vulneración del derecho a la dignidad de los trabajadores por práctica empresarial incardinable en el denominado bossing, violencia psicológica por el superior jerárquico”*.

También nos parece de interés la sentencia de 28 de febrero de 2002 del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 2 de Santa Cruz de Tenerife. El demandante era un Letrado Secretario General del Consejo Consultivo de Canarias, el cual consideró que tras pedir su cese voluntario *“fue acosado laboralmente, consistiendo este acoso en permanente y continuo desprecio a su reclamaciones que bien eran tramitadas con lentitud inusual, bien por la inexistencia de las resoluciones y/o su notificación obligándole a la reclamación en vía jurisdiccional, con los consiguientes daños y perjuicios”*. Con respecto a las consecuencias de esta situación se alegaba *“...ello obligaba a mi mandante a sostener, tras una humillante vía administrativa la acción ante los tribunales con la seguridad de que, como se ha dicho, se le ocasionaba un daño moral además de crematístico, como consta en el Informe Psicológico...que pese a considerarlo persona de carácter autosuficiente e independiente, que toma decisiones y actúa por su cuenta, pero en este aspecto se encuentra totalmente anulado por su gran inseguridad, falta de confianza e intensa ansiedad, y que dio lugar a la solicitud que dio lugar al Expediente Administrativo de reclamación de indemnización, desestimado y hoy recurrido”*. El Magistrado aprecia que *“se advierte una situación de manifiesto acoso moral laboral...como consecuencia de una continuada conscientemente omisiva respecto de las peticiones del Recurrente usando el silencio como técnica elusoria de la obligación de resolver y/o notificar las resoluciones adoptadas...”*, También expresa que se trata de un *daño moral en su consideración más profesional que cívica...*, continuando *“... No obstante lo cual y pese al evidente daño moral causado, se nos advierte de su intachable pasado profesional no puesto en duda, su estima personal, y porque no su antigüedad como letrado en el Consejo Consultivo de Canarias que obtendrá sin duda mayor compensación en la estimación de esta demanda que en el quantum de su indemnización, considerándose como tal adecuado, y dado que no ha exigido la baja laboral, ni ha perdido más valor crematístico del de los honorarios que hace constar en la demanda, fijar la cantidad alzada de 2.000.000 ptas”*.

3. Cuando los síntomas del acoso son evaluados por la víctima como un daño y denunciados como tal en el Juzgado de Instrucción, tramitándose por vía penal, en donde cabe: el delito específico contra la obligación de prevenir los riesgos laborales, la denuncia por lesiones, por trato degradante o vejatorio, o por trato inhumano y daño contra la integridad moral, e incluso por torturas.

También analizaremos estos aspectos.

En los apartados anteriores hemos considerado algunas situaciones laborales identificables con el acoso moral, pero que en la práctica son base de reclamación a la luz de los derechos de los trabajadores reconocidos y protegidos por la legislación laboral.

En este apartado, trascendemos lo laboral y los Juzgados de lo Social o Contencioso Administrativos, para llevar las conductas que están en el origen del acoso moral al marco penal. Desde esta perspectiva se puede valorar la posibilidad de que la conducta de un acosador para con la víctima del acoso encaje en una conducta tipificada y penada del Código Penal, lo que permitiría el enjuiciamiento del autor de los hechos en esta jurisdicción.

En relación con esto, la Directiva del Consejo de Europa relativa a establecer un marco general para la igualdad de trato en el trabajo y la ocupación (presentada por la Comisión conforme el apartado 2 del art. 250 del Tratado CE: COM/2000/0652. CNS 99/0225, Diario Oficial nº 062 de 27 de febrero de 2001, p 0152-0163) considera que algunas conductas que se practican en el ámbito laboral puedan faltar al principio de igualdad, llegando a un mayor grado de gravedad si es una conducta guiada por la intención hostil de ofender, intimidar, humillar y degradar, diciendo literalmente: “ *cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con uno de los motivos mencionados en el artículo 1 (relativo a la igualdad) que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo*”. Está claro que una conducta guiada por la intención de humillar y degradar, entraría en el ámbito penal dentro del trato degradante y vejatorio, mereciendo su autor la carga penal correspondiente.

Las conductas mencionadas se podrían analizar desde:

a) Dentro del artículo 316 “*Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que se pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados...*”. El espíritu de este artículo está en la prevención de los riesgos laborales “visibles”, es decir concretos e identificados, a los que corresponden medidas de seguridad e higiene también identificadas y establecidas. Es cierto que el acoso moral, en casos extremos, podría poner en peligro grave la vida de un trabajador (mayor accidentabilidad, casos de suicidio), o la salud o integridad física (desarrollo de enfermedades psicosomáticas), y también es cierto que el acoso moral como ambiente nocivo puede reconocerse, evaluarse y contrarrestarse con medidas preventivas; sin embargo, sería difícil acomodar en esta figura el acoso moral por su peculiaridad e individualidad, ya que es un riesgo no reproducible en todos los trabajadores y que no es inherente a una tarea o a un puesto laboral concreto, al ser una patología de la relación interpersonal no se deriva directamente de la infracción de las normas de prevención. En este caso particular, la actitud preventiva estaría en la sensibilidad e interés de la dirección de la empresa por captar la aparición de relaciones anómalas entre un trabajador y su superior, la detección precoz permitiría enderezar el problema antes de que sea grave; también sería importante la instauración, de forma genérica, de pautas de dinámicas grupales para los trabajadores con las que se entrenen en el manejo del estrés y el afrontamiento de la ansiedad que este genera. Pero la falta de estas medidas, por el momento y a la luz

de la normativa actual, no se corresponde exactamente, en nuestra opinión, con el acto de “infringir las reglas de la prevención”.

b) **Delito de lesiones.** Incluye *“cualquier medio o procedimiento”* doloso o imprudente por el que se cause una lesión que *“..menoscabe su integridad corporal o su salud física o mental..”*, siempre que estas requieran más de una asistencia facultativa, tratamiento médico y/o quirúrgico. El delito se agrava cuando el resultado de la lesión es una *“...grave enfermedad somática o psíquica”*. Aunque lo frecuente es que las lesiones se deriven de actos puntuales, cabría considerar si la continuidad que caracteriza a una conducta hostil, amenazante y agresiva que acaba, finalmente produciendo un daño concreto podría encajar en esta calificación. El peritaje de tipo médico-psicológico necesario a los efectos de probar el núcleo de la denuncia, encierra notable dificultad. A sus características y forma de realizarlo nos referiremos más adelante.

c) Denuncias que puede tipificarse como *“vejaciones”* o *“trato degradante y/o vejatorio”*, *“atentado contra la integridad moral”* y *“torturas”*. *“... el que infligiere a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral”* (artículo 173 del CP).

Estos conceptos que implican progresivamente mayor gravedad de la conducta y atentan contra la esencia del ser humano y su fuerza moral: la libertad apoyada en la inteligencia o capacidad de comprender, y la voluntad que permite la libre elección. Vejar es maltratar o molestar a alguien haciendo que se sienta humillado. Degradar significa rebajar a alguien de dignidad y, en este contexto, esa dignidad es la dignidad humana; por ello, estamos ante conductas que ofenden, disminuyen la autoestima y llevan a la persona a sentirse desprestigiada y humillada ante sí misma y ante los demás. La Jurisprudencia considera que el trato degradante o vejatorio está en estrecha relación con el atentado contra la integridad moral, ya que la consecuencia habitual de dicho trato es la lesión de la integridad moral del individuo ofendido, por ello lo analizamos en el contenido de algunas sentencias en las que se establece la interrelación entre ambos.

El Tribunal Supremo y el Constitucional se han referido repetidas veces a ellos al constituir el motivo de algunas denuncias, y aunque éstas no guardaban relación con el “mobbing”, sí pueden ser aplicables a este tema las reflexiones de estos altos Tribunales. El ser humano en aras a su dignidad como persona merece un trato respetuoso que tenga en cuenta su autonomía y autodeterminación, con el consiguiente respeto a sus sentimientos, opiniones, deseos, etc., lo que habrá de armonizarse con el respeto que merecen las demás personas con las que se comparte la vida familiar, laboral y social. El maltrato supone un trato inadecuado a la dignidad del ser humano, *“...pero el maltrato tiene un plus de perversidad y maldad cuando merece el calificativo de degradante o vejatorio y aún más cuando llega a la tortura, mereciendo el calificativo de inhumano”*.

Trato degradante, es cualquier atentado contra la dignidad de la persona que produzca un menoscabo en su integridad moral, bien jurídico protegido con independencia del derecho a la vida, a la integridad física, a la libertad o al honor, valor autónomo y ligado a la inviolabilidad de la persona. El término “trato” indica cierta con-

tinuidad frente al hecho puntual que puede calificarse de ataque o atentado. Las características son las de condiciones hirientes para la dignidad de la persona que supongan menosprecio y humillación.

La sentencia del Tribunal Supremo de 23 de marzo de 1993, considera trato degradante *“...la reducción de una persona a condición de objeto, de fardo, de mera cosa su utilización para provocar divertimento a gentes desalmadas, anulación como persona libre, la negación de su dignidad de hombre. El trato degradante es todo el que humilla, envilece y “cosifica” a la persona”*.

Según la sentencia del Tribunal Supremo de 29 de septiembre de 1998, *“..es aquél que pueda crear en las víctimas sentimientos de terror, angustia y de inferioridad susceptibles de humillarles, envilecerles y de quebrantar su resistencia física o moral”*. Requiriendo dicho delito un elemento medial (*“infligir a una persona un trato degradante”*) y un resultado (*“menoscabo grave de su integridad moral”*). A esto añade la sentencia del Tribunal Supremo de 2 de marzo de 1998 que *“el trato degradante implica quizá una conducta desde la habitualidad, conducta repetida más en relación a situaciones de menor entidad aunque siempre hirientes a la dignidad porque suponen en todo caso menosprecio y humillación...”* El término “trato”, como hemos dicho, sugiere una conducta con cierta permanencia o al menos repetición, aunque según la sentencia del Tribunal Supremo de 8 de mayo de 2002, *“...si se prueba brutal, cruel o humillante puede ser calificado de degradante si tiene intensidad suficiente para ello”*.

La integridad moral protegida en el artículo 173 del CP se ha identificado con la idea de dignidad e inviolabilidad de la persona, y el bien protegido es la libertad humana apoyada en el conocimiento y la libertad, de donde emerge la dignidad humana (artículo 15 de la CE).

El Tribunal Constitucional en su Sentencia 120/1990 decía de la integridad moral que *“...es el derecho a ser tratado como un ser humano libre y digno que conlleva la exigencia de respeto por parte de todos...”*, esto implicaba *“...los actos que envilecen, humillan, vejan o denigran la integridad moral del otro”*, y no solo *“...la preservación contra ataques dirigidos a lesionar su cuerpo o espíritu, sino también contra toda clase de intervenciones en esos bienes que carezca del consentimiento de su titular...la integridad moral se ha identificado también con la integridad psíquica, entendida como libertad de autodeterminación y de actuación conforme a lo decidido”*.

La Sala 2ª del Tribunal Supremo, en su sentencia del 6 de abril de 2000 viene a complementar estas ideas cuando dice que *“... la integridad moral, dato que está como la manifestación directa de la dignidad humana, comprende tanto las facetas de la personalidad como las de la identidad individual, el equilibrio psicofísico, la autoestima o el respeto ajeno que debe acompañar a todo ser humano...”*.

La Audiencia Provincial de Barcelona, en su sentencia de 17 de abril de 2000 dice *“...atenta contra la integridad moral de una persona cuando se veja su dignidad de ser humano recurriendo a formas de presión sobre su voluntad, que pueden tal vez ser necesarias para seres que carezcan de razón, pero no utilizables sin humillar la dignidad del hombre cuando para él se emplean”*

También el Tribunal Supremo en su sentencia de 23 de abril de 2001 dice *“...el delito de tortura, coincide con el de atentado contra la integridad moral del que acusa el Ministerio*

Fiscal en varios de los elementos que lo configuran, especialmente en proteger la integridad moral...pero difiere en que no se requieren los objetos específicamente previstos en el artículo 174....y se inflige sufrimiento por el mero hecho de humillar o agredir a la integridad moral del sujeto (no obtener confesión)...”

Tortura. La Convención contra la Tortura y Malos Tratos o Penas Cruelles, Inhumanas o Degradantes de 10 de diciembre de 1984 ratificada por España en 1987 define la tortura como *“todo acto por el cual se inflijan intencionadamente a una persona dolores o sufrimientos graves, con el fin de obtener de ella, o de un tercero, información o una confesión, o con el fin de castigarla por un acto que haya cometido o se sospeche que ha cometido, también para intimidar o coaccionar a esa persona o a otros”*. El delito de torturas tipificado en el artículo 174 del CP, es un delito con carácter especial respecto al general de trato degradante, e implica una finalidad concreta **“obtener confesión o información...o castigar a una persona por cualquier hecho que haya cometido o se sospeche haya cometido”** y el sujeto activo es una **“autoridad o funcionario público”**.

Entendemos por ello que será excepcional que pueda apreciarse este delito en los casos de “mobbing” o acoso moral en el trabajo.

La sentencia de 3 de abril de 2000 de la Audiencia Provincial de Ávila desestima la pretensión de delito de torturas ante los hechos argumentados por la actora, con cambio de tareas, modificación de condiciones de trabajo, ausencia de calefacción, etc., precisando la gravedad y requisitos de los hechos constitutivos de tortura, indicando la sentencia irónicamente *“En cuanto al radiador, instrumento de tortura por omisión, la testifical tanto depone de relieve que se les instaló al mismo tiempo a la Agencia de Desarrollo y a la actora. Este extremo desvirtúa toda intención “torturadora” o discriminatoria hacia la denunciante, poniendo de relieve su trato semejante a los demás funcionarios, sin que pueda tener otra connotación delictiva la ausencia de calefacción en determinados momentos en las oficinas públicas, experiencia que todos los que sirven a la Administración Pública, incluido este Ponente, han soportado en alguna ocasión”*.

La sentencia de la AP de Tarragona de 9 de octubre de 2000 vino a concretar la diferencia entre trato degradante y tortura, indicando que esta diferencia ya *“...la apuntó el Tribunal Europeo de Derechos Humanos el 25 de abril de 1978 al considerar que los malos tratos definen una actitud amplia y general que acoge distintas conductas de mayor o menor entidad y trascendencia, de modo que el trato degradante implica una conducta repetida en relación a situaciones de menor entidad aunque igualmente hirientes para la dignidad de la persona, por cuanto pueden resultar humillantes o vejatorios. La tortura, a su vez, supone una condición más intensa que suele traer consigo la comisión de otra figura delictiva”*.

Una cuestión importante desde el punto de vista médico-legal es la vulnerabilidad de la víctima, ya que podríamos considerarla como la predisposición o, incluso el “estado anterior” en que se encontraba la víctima y sobre el que se añade el daño derivado del maltrato infligido. Desde esta perspectiva, se podría considerar que la culpa y la obligación de reparación del culpable es menor en el caso de que la víctima de trato degradante o vejatorio tenga unas características de personalidad que la califi-

can de persona sensible y vulnerable, ya que si éste mina su integridad moral se debe a esas características de vulnerabilidad de la víctima y, no tanto, al grado de gravedad de la conducta. Sin embargo, la sentencia que comentamos se pronuncia a este respecto y viene a decir que el trato degradante que produzca menoscabo moral *“requiere una situación de aparente superioridad física o fortaleza psicológica...siendo más perverso (plus de antijuridicidad y culpabilidad) cuanto más débil en este aspecto consideremos al perjudicado por el delito...”*.

ACTITUD DEL MÉDICO DEL TRABAJO ANTE EL ACOSO MORAL EN LA EMPRESA

La salud psicofísica es fundamental en el estado general del trabajador y en su rendimiento laboral. La vigilancia de la salud, la prevención de riesgos y la promoción de la salud laboral tendrán entre sus objetivos favorecer un ambiente laboral cordial y sin conflictos en las relaciones interpersonales. Ante la sospecha de acoso moral, se debe actuar con diligencia y de manera efectiva, ya que los problemas de esta índole se enquistan y agravan con el tiempo haciéndose progresivamente más difíciles de abordar. La detección puede tener su origen en un examen de salud que ponga de manifiesto una sintomatología de origen psicósomático o por signos más específicos, por consulta directa de un trabajador, o porque la víctima lo comunique a sus Delegados de Prevención y sean éstos los que consulten con el médico. La actuación médica se dirigirá a:

A) Con respecto al trabajador que denuncia el acoso moral

- Determinar si el trabajador demandante de ayuda padece alteraciones en su salud psicofísica y, de ser así, su origen, su mecanismo y su grado de gravedad
- Determinar si este trastorno está ocasionado con su trabajo y con la relación interpersonal que mantiene en el mismo, bien a nivel individual, o institucional
- Establecer las medidas terapéuticas que pueden llevarlo a modificar su actitud en aquellos aspectos que dependan de él o a minimizar el daño, en el caso de que el entorno no pueda modificarse.
- Poner de manifiesto situaciones organizativas o institucionales que puedan estar perjudicando a la salud de un trabajador concreto, máxime cuando exista posibilidad de modificación sin perjuicio para la empresa.
- Procurará detectar situaciones de simulación que puedan arrastrar problemas más complejos al plantear falsas acusaciones y disfunciones⁽⁷⁾.

B) Con respecto a la persona sobre la que recae la acusación de acosador

- Planteamiento del problema para valorar su percepción subjetiva de la situación.
- Si reconoce que el conflicto existe y acepta ayuda médica, puede realizarse una exploración dirigida a identificar las posibles causas más o menos conscientes que le producen la hostilidad hacia su víctima; a veces cuando estos conflictos se sacan a nivel consciente y se analizan, disminuye el malestar que originaban y mejora la relación.

- Si el paso anterior no es efectivo, puede ofrecérsele ayuda terapéutica especializada (resolución de conflictos personales, técnicas de afrontamiento de estrés, técnicas de relajación, etc.) en el caso de que se consideren adecuadas.

Antes de que el caso se judicialice hay que intentar el acuerdo y la resolución del problema por vía pacífica en lo que la organización empresarial tiene gran parte de responsabilidad. El médico, si conoce a los trabajadores y los ha explorado, posiblemente estará en condiciones de proporcionar la información necesaria sobre el análisis de la dinámica agresiva, la conducta por ambas partes y la solución más favorable para ambas.

INFORME PERICIAL EN LOS CASOS DE ACOSO MORAL/PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

Como en otros temas médico-legales, el pronunciamiento judicial sobre una denuncia de “mobbing” o acoso moral va a necesitar un informe pericial médico en el que se constaten con rigor científico la presencia de un daño médico-psicológico en el trabajador y la relación de causalidad entre este daño y determinadas conductas vejatorias, humillantes, degradantes, etc. realizadas por una persona a título individual o amparada en la institución .

Un informe completo sobre el tema debe contar con todos los datos médico-psicológicos y laborales de las personas implicadas en la conducta de acoso, y poner frente a frente los datos del supuesto acosador con los de la víctima. Los estudios que se deben realizar son los siguientes:

A) Víctima del acoso

- Personalidad y vulnerabilidad
- Daño psíquico
- Tratamiento a seguir

B) Acosador

- Personalidad
- Posibles conflictos
- Posible tratamiento

La entrevista y exploración proporciona los datos de interés sobre los antecedentes familiares y personales, desde la perspectiva clínica, familiar y social. La anamnesis proporciona el estado clínico en el momento de la exploración. Los síntomas somáticos que se refieran deben filiarse correctamente descartando una explicación orgánica de los mismos, por ello se recurrirá a todas las pruebas complementarias que sean aconsejables. Esta exploración clínica se debe complementar con una completa exploración psicológico-psiquiátrica, utilizando una batería adecuada de tests psicodiagnósticos y escalas de evaluación que nos ofrezcan una información objetiva, seria y rigurosa para establecer el perfil de personalidad y los trastornos mentales que padezcan estas personas.

Para esta exploración pueden ser de utilidad los siguientes cuestionarios:

1. El específico, validado por Leyman LIPT (Leyman Inventory of Psychological Terrorization, 1990).
2. De personalidad, Tests Proyectivos y Escalas de evaluación de ansiedad y depresión:
 - Cuestionarios de Personalidad: 16-PF de Catell, MMPI (Minnesota).
 - Test Proyectivos: Rorschach, TAT, Test del Arbol de Koch
 - Escalas de Ansiedad: Zung, Hamilton, STAI E y R (ansiedad estado y ansiedad rasgo) de Spielberger
 - Escalas de Depresión: Zung, Hamilton, Beck.
 - Test de Salud General de Goldberg, con sus subescalas de síntomas somáticos de origen psíquico, angustia/ansiedad, disfunción social y depresión.

REDACCIÓN DEL INFORME PERICIAL

El informe pericial se debe redactar con mucha prudencia y con exactitud terminológica.

- Hay que hacer constar quién solicita la pericia y cuál es el objeto de la misma, indicando que se cuenta con la autorización de la persona sujeto de la misma, para reflejar los datos personales contenidos en el informe.
- Se hará constar la documentación que se nos ha aportado. Es adecuado que el perito recabe toda la documentación clínica de la persona objeto de la pericia. Lo habitual es que se trate de una persona que ha estado enferma (ya hemos reflejado la sintomatología propia de estos cuadros clínicos), que ha visitado a su médico de cabecera e incluso a especialistas, se le han realizado pruebas diagnóstica, y probablemente, ha estado cumplimentando un tratamiento. Por ello, el perito, aunque compruebe por sí mismo el estado físico y mental de la víctima del acoso, debe estudiar y valorar todos los antecedentes médicos de esta persona.
- Referirá los resultados de su entrevista con la anamnesis completa que realice
- Referirá los resultados de su exploración y, de manera especial los resultados de tipo psicológico. La estructura de la personalidad nos explicará las características de sus reacciones, la forma en que se ha enfrentado a los hechos y el tipo y grado de gravedad de sus manifestaciones psicósomáticas. Finalmente, los resultados de las escalas de evaluación administradas nos indicarán el nivel de ansiedad y de depresión, así como la disposición que tiene la persona a enfrentarse a su trabajo de nuevo, tanto si se mantienen las circunstancias como si estas se han modificado.
- Todos los resultados deben ser convenientemente valorados desde la perspectiva médico-legal, indicando si existe relación de causa-efecto entre el daño sufrido, o los síntomas presentes en el momento de la entrevista y la situación de acoso sufrida.

En las conclusiones se indicará: 1) Somera descripción de la situación de acoso sufrida. 2) La patología sufrida por la víctima y que esté documentada indubitadamente. 3) La patología presente en la persona en el momento de la exploración. 4) La relación de causa-efecto entre el daño sufrido y la situación de acoso.

Los problemas prácticos que plantea el acoso moral/psicológico en el trabajo o “mobbing” es el siguiente:

- El “estado anterior”. Es decir, la predisposición a padecer patología psíquica de algunas personas, lo cual puede plantear serios interrogantes sobre si una situación de estrés en el trabajo puede actuar como desencadenante de una depresión o de un trastorno por ansiedad u otros, sin que sea el trabajo y su ambiente, o una persona concreta el responsable de la patología.
- Es problemático demostrar, aun reconociendo que el trabajo, su ambiente o una persona concreta, estén en el origen de una patología psicósomática o psíquica, si ésta es causa exclusiva del daño, o si ha sido sólo coadyuvante a la aparición del daño.
- En el caso de que la víctima, por sí misma y/o con ayuda médico-psicológica, consiga superar el cuadro y pueda reintegrarse a su trabajo, habrá que valorar el daño sufrido e indemnizarlo convenientemente ¿Cómo calificar esa patología y como valorar esa indemnización?. Ya hemos dicho que no consideramos adecuada la calificación de accidente de trabajo a estos cuadros porque desvirtúan el auténtico concepto de accidente como algo violento, imprevisto y de anormal intensidad, circunstancia que obliga a unas acciones preventivas que están más en el campo de la seguridad y la higiene que en la propia medicina del trabajo. Sin embargo, la prevención de la patología psíquica como una tarea propia de la Medicina del Trabajo en su parcela de la salud psicológica laboral, sí tiene mucho que decir en estos aspectos, que ahora son novedosos, pero que en breve serán preocupaciones diarias.

En nuestra opinión, introducirnos en el tema de la valoración de la personalidad y de la psicopatología que pueda estar presente en la persona de un acosador laboral y en la de su víctima, excede el objetivo de este artículo, por ello nos limitaremos a insistir en que este informe pericial debe estar realizado por un especialista en Medicina legal, Medicina del Trabajo o Psiquiatría; en el caso de los dos primeros deben tener formación específica en valoración psiquiátrica médico-forense, y en el caso del tercero, su formación específica estará en el campo de la pericia médico-forense. Solo desde esta capacitación profesional se abordará el complejo problema pericial en el acoso moral o psicológico en el trabajo con verdadera competencia y utilidad.

BIBLIOGRAFÍA

- (1) H. Leymann. *La persécution au travail*. Seuil. 1996.
- (2) Piñuel y Zabala, I. *Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Ed. Sal Terrae. Madrid. 2001.
- (3) González de Rivera Revuelta, J.M. *El maltrato psicológico: como defenderse del mobbing y otras formas de acoso*. Ed. Espasa Calpe. 2002.
- (4) Pérez Bilbao, J. *Mobbing, violencia física y acoso sexual*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. I.N.H en el T. 2001.
- (5) Marie France Hirigoyen. *El acoso moral*. 1998.
- (6) Gisbert Calbuig, J.A. y Murcia Sáiz E. *Patología producida por el trabajo*. En *Medicina Legal y Toxicología*, 5ª ed. Ed. Masson. Barcelona 1997.
- (7) González de Rivera Revuelta, J.L. y López García Silva, J.A. *La valoración médico-legal del mobbing*. InterPsiquis.2003; (2003). http://www.psiquiatria.com/articulos/psiquiatria_legal. 29/03/03.