ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

El acoso moral en el trabajo (conocido con el anglicismo "mobbing"), carece de regulación específica en nuestro Ordenamiento Jurídico. Sin embargo, nuestros tribunales vienen deduciéndola del sistema general de prevención de riesgos laborales ya que, sin lugar a dudas, se trata de un riesgo laboral.

En efecto, el artículo 2 de la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales** establece que "el objeto de la misma será promover la seguridad y la salud de los trabajadores", entendiendo por salud tanto la física como la mental de la persona, así como su inherente dignidad contra la que se atenta con el acoso moral, violando así determinados preceptos constitucionales.

Así pues, aún adoleciendo nuestro sistema de una regulación directa, los jueces y tribunales pueden y deben dar amparo, vía procedimiento preferente y sumario del artículo 53.2 de la **Constitución**, al trabajador que se vea envuelto en situaciones en que la empresa no haya prevenido -por un fracaso en las relaciones laborales-, el acoso moral.

El procedimiento que se emprenda, con intervención del Ministerio Fiscal e inversión de la carga de la prueba (es decir que, constatada la concurrencia de acoso, corresponde a la empresa demandada la aportación de una justificación objetiva, razonable y suficientemente probada de las conductas), culminará con una sentencia que impondrá al agresor una doble obligación: No seguir con el acoso y poner a la víctima en la situación anterior al acoso.

Además, en ambos casos, el trabajador contará con la posibilidad de pedir el resarcimiento de daños y perjuicios, sin que ello sea óbice para que el trabajador que considere estar sufriendo acoso moral pueda, por una parte, solicitar la extinción del contrato de trabajo con derecho a percibir una indemnización igual a la que tendría en caso de despido improcedente y, por otra, ponerlo en conocimiento de la Inspección de Trabajo -a través de la correspondiente denuncia-, instando a las diversas sanciones que establece la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

No olvidemos, finalmente, que el agresor puede incurrir, incluso, en un delito contra la integridad moral del artículo 173 del Código Penal, o en el de amenazas, calumnias o injurias, todos ellos también del mismo código.

No obstante, llegados a este punto, interesa hacer una consideración nada baladí: En los últimos años se ha venido recurriendo al "mobbing" de una manera un tanto excesiva, hasta el punto que algunos jueces han manifestado su hartazgo ante el uso abusivo del acoso moral en el proceso laboral, constatando que lo que ya profetizara en su momento el Parlamento europeo -las falsas acusaciones de acoso moral podrían transformarse, a su vez, en un terrible instrumento de acoso psicológico-, puede convertirse en una realidad.

Es por este motivo por el que los mismos Tribunales vienen delimitando la figura del "mobbing", excluyendo los supuestos de meras tensiones ordinarias que subyacen en el entorno laboral creadas por manifestaciones del poder empresarial -aunque sean abusivas-, sin perjuicio de que estas prácticas encuentren respuesta a través de otras vías previstas legalmente.

Y es que, como ha señalado el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en sentencia de 2 de noviembre de 2006, **para recibir la consideración jurídica de acoso ha de envolverse una actuación empresarial desde el prisma de una presión que ha de ser maliciosa, con cierta continuidad en el tiempo y con claro objetivo degradante para la personalidad del trabajador afectado por la conducta.**