

MOBBING Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Por

Francisco Javier Calvo Gallego

Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla. Grupo de Investigación PAI SEJ-322

RESUMEN

El objeto de este trabajo es el estudio del tratamiento que el mobbing recibe en la negociación colectiva española, identificando y analizando las cláusulas convencionales que se ocupan de este problema, valorándolas y señalando sus principales logros y carencias. Se trabajará con la realidad negocial de nuestro país, sobre convenios efectivamente vigentes, seleccionados por su relevancia o calidad. Asumimos un conocimiento mínimo de lo que el mobbing es como fenómeno social con trascendencia jurídica, y de los instrumentos dispuestos por el ordenamiento jurídico para su prevención y reparación, por lo que no entraremos en estas cuestiones. Como también lo presumimos respecto de la negociación colectiva, tanto en sus aspectos legales como en cuanto a las características del sistema español

1.- PRESENTACIÓN

La importante presencia del acoso moral en el trabajo en nuestro mercado de trabajo, la gravedad de sus consecuencias y la alerta social generada por ésta ha tenido como efecto, por otra parte previsible, el hecho de que la negociación colectiva haya comenzado a ocuparse de este fenómeno, identificándolo y articulando medidas para evitarlo y compensar sus efectos. El carácter reactivo de la negociación colectiva como fenómeno social, su permeabilidad a las preocupaciones sociales y a las prioridades de las organizaciones profesionales y la actuación de instancias que luchan contra estas prácticas explican esta recepción. Recepción que, por más que significativa, no deja de ser tardía e insuficiente, por lo que cualquier estudio de la negociación colectiva en este campo debe hacerse desde una perspectiva crítica, y con el objetivo declarado de mejorar esta situación, incrementando la presencia de estas cuestiones en nuestros convenios.

El objeto de este trabajo es el estudio del tratamiento que el mobbing recibe en la negociación colectiva española, identificando y analizando las cláusulas convencionales que se ocupan de este problema, valorándolas y señalando sus principales logros y carencias. Se trabajará con la realidad negocial de nuestro país, sobre convenios efectivamente vigentes, seleccionados por su relevancia o calidad.

Asumimos un conocimiento mínimo de lo que el mobbing es como fenómeno social con trascendencia jurídica, y de los instrumentos dispuestos por el ordenamiento

jurídico para su prevención y reparación, por lo que no entraremos en estas cuestiones. Como también lo presumimos respecto de la negociación colectiva, tanto en sus aspectos legales como en cuanto a las características del sistema español.

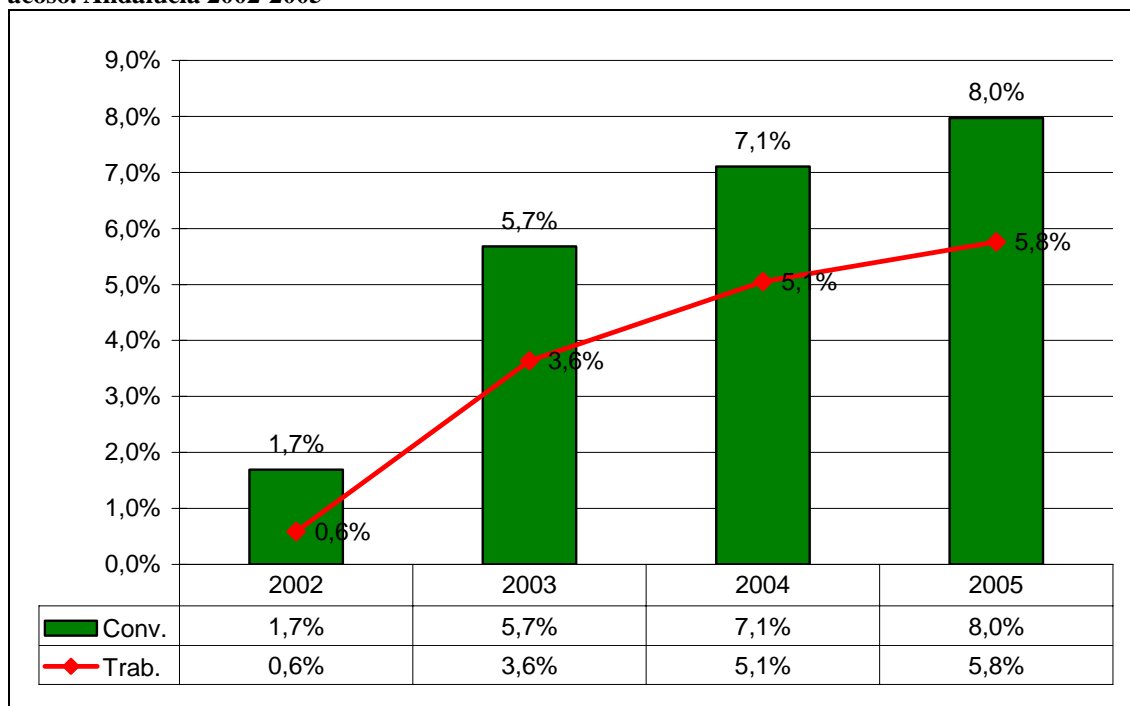
La identificación y evaluación de las cláusulas convencionales más significativas en este campo pueden servir para fomentar su conocimiento y su difusión entre los agentes negociadores españoles, lo que es sin duda uno de los objetivos de este trabajo. Por ello al final de éste se incluirá una reseña de posibles medidas que ayudarían a mejorar la situación actual, incrementando el papel regulador y tuitivo de la negociación colectiva respecto de este importante problema social.

La reciente aprobación de un acuerdo europeo en esta materia será sin duda un elemento que incrementará el papel de la negociación colectiva como instrumento básico para la prevención del acoso moral en nuestras empresas

2.- LA REALIDAD DEL ACOSO MORAL EN NUESTRA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A pesar de carecer de datos oficiales, parece evidente el progresivo interés que por estos temas viene asumiendo nuestra negociación colectiva. De hecho, en Andalucía, la única comunidad de la que conocemos datos en relación con este tema, dicho interés se demuestra en que mientras en el año 2002 tan sólo el 1,7% de los convenios negociados en dicha Comunidad abordaban este tema, en el año 2005 esta cifra ascendía al 8% , afectando al 5,8% de trabajadores cubiertos por este tipo de negociación –lo que, por cierto, refleja un mayor preocupación por este tema en los convenios de empresa.

Gráfico 1: porcentaje de convenios y trabajadores cubiertos por acuerdos conc láusulas sobre acoso. Andalucía 2002-2005



Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

En cualquier caso, conviene resaltar que en muchas ocasiones el mobbing se analiza en nuestra negociación colectiva de forma conjunta con el acoso sexual. De ahí, y también por el hecho de que algunos de los instrumentos diseñado para el uno puedan ser de utilidad para el otro, habrá ocasiones en que se analicen conjuntamente. Pero vayamos por partes.

3.- DEFINICIONES DE ACOSO EN NUESTRA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y/O SU CONSIDERACIÓN COMO INFRACCIÓN LABORAL MUY GRAVE

En cualquier caso, y entrando ya en el contenido material de este tipo de cláusulas es evidente que en muchas ocasiones se realiza una definición de acoso moral, a nuestro juicio extraordinariamente importante dadas las ausencias normativas y las dudas jurisprudenciales a las que antes hemos hecho referencia

Esta situación de indefinición hace que, en muchas ocasiones se acojan varias definiciones doctrinales, de forma ejemplificativa y en cascada. Este sería el caso paradigmático del art. 24 del CC de Oficinas y despachos de Ávila¹, o, sobre todo, de la DA 5 del Convenio Colectivo del sector del comercio textil de la CA Madrid², similar a

¹ BO. Avila 7 julio 2004, núm. 129, [pág. 3]. Su texto, por lo que aquí interesa, es el siguiente: “MOBBING Y/O VIOLENCIA EN EL TRABAJO. Mobbing o acoso moral: Una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo. • La expresión de situaciones de hostigamiento psicológico hacia un individuo se expresa a través de distintas maneras, actitudes y comportamientos: acciones contra la dignidad de la persona, acciones contra el ejercicio de su trabajo, manipulación de la información, situaciones de inequidad (desigualdad). • Algunos ejemplos (existen descritos hasta 45 comportamientos hostiles) de conductas concretas de mobbing son: el acoso sexual, las amenazas verbales, los insultos, etc. Violencia en el lugar de trabajo: Aquellos comportamientos violentos de los que pueden ser víctimas las personas por razón de su trabajo; normalmente se asocia la violencia con la agresión pero el concepto comprende otras conductas susceptibles de violentar e intimidar al que las sufre. Algunos ejemplos, además de las agresiones físicas, se encuentran en las conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas y acosantes. Incidencia del riesgo psicosocial: Afecta a las condiciones de trabajo y puede provocar daños a la salud física y mental de los trabajadores (aparición de fatiga física y/o mental, estrés, insatisfacción laboral, etc.) y favorecer situaciones peligrosas por una inadecuada gestión de la actividad preventiva en la organización de la empresa, (posibilidad de propiciar actos inseguros o potenciar riesgos debidos a condiciones peligrosas). Origen del riesgo psicosocial: La fuente del riesgo se encuentra en los factores psicosociales y de la organización del trabajo y, sus causas en las relaciones interpersonales inadecuadas. A. Responsables Atendiendo al mobbing y a la violencia en el trabajo como un riesgo de etiología psicosocial, las Direcciones de las empresas del sector de Oficinas y Despachos deben velar y garantizar que el ambiente de trabajo esté libre de dichos comportamientos que, como riesgo, afecta a las condiciones de trabajo y puede derivar en un daño físico y mental para la salud de los trabajadores. B. Periodo de ejecución El periodo de ejecución de un riesgo será el más inmediato posible, una vez se detecten situaciones de riesgo psicosocial por comportamientos inadecuados. Los trabajadores afectados o implicados serán informados siempre de las actuaciones a realizar o soluciones adoptadas. Cuando las actuaciones se demorasen por la necesidad de estudios técnicos específicos o cualquier otra circunstancia, serán igualmente informados de los trámites que se están realizando”.

² BO. Comunidad de Madrid 26 mayo 2005, núm. 124, [pág. 67]. De acuerdo con este precepto: “Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de combatir las situaciones de acoso moral en el trabajo, facultando a la comisión paritaria para el establecimiento de procedimientos de vigilancia, control y evaluación, así como de medidas tendentes a paliar los efectos de situaciones derivadas de acoso moral. Para ello, ambas partes acuerdan, como punto de partida, definir el acoso moral, en los siguientes términos: -Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben

la consiguiente DA 5 del CC de mayoristas de frutas y hortalizas de CAM³, o a la DA 4 del CC del sector del comercio vario de Madrid⁴. En estos casos se suele identificar como acoso moral o mobbing "aquella situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo".

abandonando el lugar de trabajo. -Es el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica, intentando obtener la salida de la empresa a través de diferentes procedimientos. -Es una actuación por la que un superior aísla a un trabajador sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y el deterioro psicológico sin que existan causas profesionales objetivas, el hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos, le conduce a diversas enfermedades.

³ BO. Comunidad de Madrid 29 enero 2005, núm. 29, pág. 14 y ss. El tenor literal de este precepto es el siguiente "Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. El acoso moral o físico en el ámbito laboral señalado, es el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica, intentando obtener la salida de la empresa a través de diferentes procedimientos. Es una actuación por la que un superior aísla a un trabajador sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y al deterioro psicológico sin que existan causas profesionales objetivas, el hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos le conduce a diversas enfermedades. En conclusión, es el ejercicio de la violencia psicológica extrema que se realiza por una o más personas sobre otra en el ámbito laboral, existiendo una relación asimétrica de poder. A efectos de paliar el acoso moral, se establecen los siguientes principios generales: 1º El empresario junto con la representación legal de los trabajadores, comunicará a la totalidad de la plantilla la declaración de principios en el sentido de respeto mutuo, tanto a nivel de trabajadores entre sí, como con su relación con el empresario. 2º El empresario deberá manifestar de forma inequívoca que la forma de persecución de acoso moral, no va a ser en absoluto tolerada por la empresa. 3º Los trabajadores sometidos al acoso o persecución deberán recibir alguna forma de ayuda o apoyo inmediato".

⁴ BO. Comunidad de Madrid 25 febrero 2004, núm. 47, pág. 45 y ss.. El tenor literal del mismo es el siguiente: "Podrá entenderse como acoso moral las siguientes situaciones: a) Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. b) El acoso moral en el ámbito laboral señala el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la empresa a través de diferentes procedimientos. c) Una actuación por la que un superior aísla a un trabajador sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y al deterioro psicológico, sin que existan causas profesionales objetivas. El hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos, le conduce a diversas enfermedades. En conclusión es el ejercicio de la violencia psicológica extrema que se realiza por una o más personas sobre otra en el ámbito laboral, respecto de la que existe una relación asimétrica de poder. Se establecen los principios generales: 1. Que el empresario junto con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT), velarán por prevenir cuanto sea posible el riesgo de persecución psicológica en el trabajo. 2. Que el empresario deberá de manifestar de modo inequívoco que estas formas de persecución no van a ser en absoluto toleradas. El empresario junto con la RLT, deberá de adoptar las medidas siguientes: 1. Deberán de prever un sistema de comunicación que permita encauzar los problemas de persecución psicológica, la existencia de fallos inherentes a la organización del trabajo por problemas de cooperación y colaboración entre los trabajadores. 2. Deberán de adoptar eficaces medidas de forma inmediata ante la existencia de estos problemas y realizarán un análisis para comprobar si los mismos se deben a una inadecuada organización del trabajo. 3. Que los trabajadores sometidos al acoso o persecución deberán recibir alguna forma de ayuda o apoyo inmediato".

Esta misma técnica se observa cuando se define esta situación como "el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica, intentando obtener la salida de la empresa a través de diferentes procedimientos". Y finalmente este mismo espíritu es seguramente el que lleva a calificar como tales a aquella "actuación por la que un superior aísla a un trabajador sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y el deterioro psicológico sin que existan causas profesionales objetivas, el hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos, le conduce a diversas enfermedades".

Por otra parte, este mismo apoyo en las delimitaciones doctrinales se aprecia por ejemplo en otros Convenios como en el art. 46.3 del Convenio Estatal para Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliarias⁵ o el art. 52 del CC de Oficinas y Despachos de Huesca para los que sería necesaria "... una violencia psicológica extrema de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sea cual sea la forma de expresión de las situaciones de acoso⁶. Y todo ello normalmente al hilo de su consideración como infracción laboral muy grave.

Por otra parte, y aunque con distintas palabras, estos mismos requisitos y esta misma ubicación en sede del poder disciplinario, se aprecian, por ejemplo, en el art. 37 del CC de Almacenistas de Alimentación de Navarra⁷, en el art. 33.12 del CC Clínicas y Consultas de Odontología y Estomatología (Clínicas Dentales) de Valladolid⁸.

Por su parte el art. 59 del CC Estatal para Industrias extractivas y cerámicas⁹ o el art. 7 CC Ayuntamiento de Córdoba instan en que "una persona o grupo de personas

⁵ BOE 15 julio 2003, núm. 168, pág. 27652 y ss.. Este precepto considera como falta muy grave "El acoso moral o psicológico (mobbing) entendiendo como tal el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de una violencia psicológica extrema de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sea cual sea la forma de expresión de las situaciones de acoso".

⁶ BO. Huesca 13 junio 2006, núm. 111, pág. 2036 y ss.. Este precepto considera falta muy grave "El acoso moral o psicológico (mobbing) entendiendo como tal el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores y/o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de una violencia psicológica extrema de forma sistemática y durante tiempo prolongado, sea cual sea la forma de expresión de las situaciones de acoso"

⁷ BO. Navarra 3 diciembre 2004, núm. 145. De acuerdo con este precepto es una infracción muy grave "Toda conducta sistemática, reiterada, frecuente y prolongada en el tiempo de acoso moral, dirigida hacia un trabajador, en el lugar de trabajo, que tenga por objeto o efecto una degradación de sus condiciones de trabajo susceptible de poner en peligro sus derechos o su dignidad, de alterar su salud física o mental o de comprometer su futuro profesional"

⁸ BO. Valladolid 8 octubre 2004, núm. 233. De acuerdo con este precepto es infracción muy grave "El acoso moral en el trabajo, como situación de violencia psicológica ejercida sobre una persona en el centro de trabajo por parte de una o varias personas, de forma constante y sistemáticas, y durante tiempo prolongado, con la intención de provocar daño a esa persona y degradar el clima laboral".

⁹ BOE 11 agosto 2004, núm. 193, De acuerdo con este precepto, se entendería por mobbing, "la actitud que consiste en el maltrato persistente, deliberado y sistemático de uno o varios miembros de una organización de superior, igual o inferior jerarquía en la empresa hacia un individuo, teniendo entre otros objetivos, su anulación psicológica y social y su abandono de la organización, en deterioro de su ámbito laboral y su salud. Las personas que se sientan acosadas sexual o moralmente podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores y ambos, conjuntamente, deberán recabar los datos y llevar a cabo el seguimiento adecuado para tomar las medidas oportunas con la mayor rapidez y el sigilo que el caso requiere".

ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo¹⁰

Mientras que en otros acuerdos se detecta claramente una íntima conexión con el acoso sexual. Así ocurriría con el art. 48.9 del CC interprovincial de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías, que lo define como “toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, que atenta por su repetición y/o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección de un empresario, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo”¹¹.

4.- DECLARACIONES CONVENCIONALES SOBRE EL ACOSO SEXUAL

En ocasiones, yendo más allá, los propios convenios introducen declaraciones expresas de ambas partes dentro del texto negociado que incluso se incorporan al preámbulo o a los primeros artículos del Convenio al ser considerado como uno de los temas a los que mayor atención se ha de prestar¹². Así ocurriría, por poner algunos ejemplos en los CC de la Escuela Andaluza de Salud Pública de Granada¹³; en el art. 1 del Convenio Colectivo Estatal de minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumes¹⁴; en el art. 19 del CC del Banco de España¹⁵ art. 7 CC Ayuntamiento de Córdoba¹⁶.

¹⁰ BOP Córdoba de, 26 de julio de 2006, n. 135 Artículo 7º.- Acoso sexual y psicológico en el trabajo. Los/as trabajadores/as tienen derecho a ser tratados/as con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso sexual o psicológico en el trabajo. Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual o que afecte a la dignidad de los hombres o mujeres en el trabajo. Se entenderá por acoso moral aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo. El acoso sexual y psicológico entre compañeros/as tendrá la consideración de grave, y será sancionado de conformidad con la normativa disciplinaria”.

¹¹ BOE 15 marzo 2005, núm. 63. De acuerdo con este peculiar precepto “El acoso moral que se ejerza a través de toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, que atenta por su repetición y/o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección de un empresario, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamiento tenga relación o como causa el sexo o el género de una persona, constituirá acoso moral discriminatorio”.

¹² Un ejemplo el contemplado en la recientísima STS (Sala de lo Social, Sección 1) de 6 julio 2006

¹³ BOP Granada 2 de agosto, n. 147. De acuerdo con esta declaración incorporada como preámbulo “Asimismo, en una manifestación de responsabilidad social se incorporan nuevos derechos tendentes a permitir una mejor conciliación de la vida laboral y familiar o garantizar, reforzándolos, los principios de igualdad de oportunidades en materia de promoción y ascenso profesional, y se logra con esta normativa una mayor protección frente a eventuales conductas de acoso”.

¹⁴ BOE 15 marzo 2005, núm. 63, si bien referido en concreto al acoso sexual. De acuerdo con este precepto “Así mismo las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizaran la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestión de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en: Acceso al empleo. Estabilidad en el empleo. Igualdad salarial en trabajos de igual valor. Formación y promoción profesional. Ambiente laboral exento de acoso sexual”.

¹⁵ BOE 21 febrero 2005, núm. 44. El texto del Artículo 19. “Mobbing. Prevención del acoso laboral” es el siguiente: 1. Declaración conjunta de principios: Los representantes de los trabajadores y la

Pero, lo más importante, es que en muchas ocasiones esta declaración va seguida de una amplia amalgama de medidas para evitar o impedir estas situaciones. Ejemplos de las mismas serían:

- La manifestación común de su mutuo y rotundo rechazo a tales prácticas
- El compromiso mutuo para prevenir, detectar, corregir y sancionarlo.
- Además, el empresario junto con la representación legal de los trabajadores, se obligue a comunicar a la totalidad de la plantilla esta declaración de principios
- Y que el empresario se compromete asimismo a manifestar de forma inequívoca que el acoso moral, no va a ser en absoluto tolerado por la empresa

Ejemplos de todo esto se pueden contemplar en la DA 5 CC de mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos de CA Madrid¹⁷; en la DA 5 del Convenio Colectivo del sector del comercio Textil de la CA Madrid¹⁸; en el art. 34 del II CC Estatal de cable de fibra óptica, o en el art. 22 del II CC de Empresas de Televisión Local y Regional de Castilla y León¹⁹.

Administración del Banco de España manifiestan su rotundo rechazo a cualquier práctica que constituya acoso moral, sexual y en general cualquier tipo de acoso psicológico o físico, o de discriminación legal. Ambas partes se comprometen a participar activamente para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas. Ambas partes se comprometen a formar e informar a los trabajadores sobre esta problemática. Se aprueba la participación de los representantes de los trabajadores en la implementación del Plan de formación que desde el servicio de prevención de riesgos se diseñe e imparta. 2. Se modifican los siguientes artículos del Reglamento de Trabajo del Banco de España: En el art. 167 del Reglamento de Trabajo del Banco de España: «Faltas graves»: Se sustituye el apartado c) por el siguiente texto: «La desconsideración, falta de respeto y los malos tratos de palabra u obra con el público, con los superiores, subordinados o compañeros, cuando tengan carácter grave, de haberse producido de manera aislada u ocasional». En el art. 168 del Reglamento de Trabajo del Banco de España: «Faltas muy graves»: Se sustituye el apartado o) por el siguiente texto: «o) La falta de respeto y los malos tratos de palabra u obra con el público, con los superiores, subordinados o compañeros, cuando tengan carácter grave y se produzcan con reiteración o cuando tengan carácter muy grave. Específicamente, queda tipificada como falta muy grave el mobbing o acoso laboral. Incurrirán en responsabilidad y serán objeto de la misma sanción que se imponga al autor, los empleados que encubran las faltas de mobbing o acoso laboral cometidas por sus compañeros, superiores o inferiores jerárquicos. Igualmente, se considerarán faltas muy graves las denuncias falsas y malintencionadas de mobbing o acoso laboral».

¹⁶ BOP Córdoba de, 26 de julio de 2006, n. 135. Su texto en nota 10

¹⁷ BO. Comunidad de Madrid 29 enero 2005, núm. 29, pág. 14 y ss. Su texto en nota 3

¹⁸ BO. Comunidad de Madrid 26 mayo 2005, núm. 124, pág. 67 y ss. Su texto en nota 18

¹⁹ BO. Castilla y León 14 julio 2004, núm. 134. De acuerdo con su Artículo 22. Prevención del acoso en el trabajo. “Las partes manifiestan su plena determinación a la adopción de cuantas medidas tiendan a la prevención de conductas de acoso moral, violación del derecho a la intimidad y a la dignidad personal, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. Se entiende por acoso sexual; la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Se entiende por acoso moral; el factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.) que atente, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo. Estos supuestos, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos otros que se ejerciesen sobre personas con contratos temporales, se considerarán, además, falta muy grave, como abuso de autoridad. Para evitar este tipo de situaciones se acordará con la representación sindical, la aplicación de las medidas de organización del trabajo que se consideren pertinentes, inspiradas en los criterios de la ética, la honestidad, y la profesionalidad, con absoluta independencia de cualquier

Una de las declaraciones más amplias en este campo la encontramos en, art. 54 del CC Catalán de trabajo del sector del tiempo libre educativo 2005-2007²⁰ de acuerdo con la cual la representación laboral o sindical y, especialmente, la empresa y/o entidad como garante último de la salud laboral en los centros de trabajo, tienen que:

- Garantizar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales se evalúen también los riesgos derivados de la organización del trabajo.
- Organizar el trabajo de una manera saludable, mediante la puesta en marcha de medidas concretas que coadyuven a fomentar el apoyo social colectivo entre los trabajadores/as; garantizando el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando estabilidad en la ocupación y en las condiciones de trabajo
- Garantizar la igualdad de oportunidades en materia de contratación, salario, promoción interna, etc., entre todas las personas, sin distinción de sexo, edad,

motivación de clase, sexo, religión o categoría laboral. La persona que sufra cualquiera de los dos acosos definidos, lo pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores. La dirección de la empresa, una vez tenga constancia, iniciará la oportuna investigación con la ayuda del Comité de Seguridad y Salud, o delegado de prevención en su defecto, el cual concluirá en un plazo de un mes a partir de la notificación por la parte interesada. La empresa asume su responsabilidad en la solución del problema y deberá proteger la continuidad en el puesto de trabajo de la persona que fue objeto de acoso”.

²⁰ DO. Generalitat de Catalunya 1 junio 2005, núm. 4396. De acuerdo con este precepto, “Las empresas y/o entidades y la representación del personal, en su caso, crearán y mantendrán un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual y personal del conjunto de personas que trabajan, manteniéndolas preservadas de cualquier ataque físico, psíquico o moral. Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas las conductas ofensivas y no queridas por la persona agredida y que determinan una situación que afecta las condiciones laborales y que crea un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como peticiones de favores sexuales, insinuaciones y actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo a la aprobación o denegación de los mencionados favores. Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores/as que, menoscaben la dignidad personal, ejercen una violencia psicológica de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre una persona o personas en el puesto de trabajo. Con objeto de evitar que se produzca cualquier atentado de estas características, por minúsculo que sea, la representación laboral o sindical y, especialmente, la empresa y/o entidad como garante último de la salud laboral en los centros de trabajo, tienen que: Garantizar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales se evalúen también los riesgos derivados de la organización del trabajo. Organizar el trabajo de una manera saludable, mediante la puesta en marcha de medidas concretas que coadyuven a: Fomentar el apoyo social colectivo entre los trabajadores/as, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación, combatiendo activamente el aislamiento. Promover la autonomía, potenciando la participación a la hora de tomar decisiones relacionadas con los métodos de trabajo y pedagógicos. Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando estabilidad en la ocupación y en las condiciones de trabajo de acuerdo con las funciones y la calificación del puesto de trabajo. Garantizar asimismo la equidad y la igualdad de oportunidades en materia de contratación, salario, promoción interna, etc., entre todas las personas, sin distinción de sexo, edad, raza, pertenencia a un sindicato, orientación sexual, ideología, religión y cualquier otra opción o circunstancia de carácter personal. Fomentar la claridad y la transparencia organizativas, definiendo los puestos de trabajo y las tareas asignadas a cada cual, así como los roles de cada persona. Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y suficiente para el correcto desarrollo individual del trabajo y para la prevención de riesgos laborales. Impedir todo tipo de manifestación de violencia. Impedir todo tipo de manifestación de autoritarismo, sectarismo o dogmatismo, velando por el mantenimiento de la libertad de cátedra y por el ideario de la empresa y/o entidad. La dirección de la empresa y/o entidad definirá y hará pública la política empresarial de gestión de los recursos humanos, que contenga una declaración de rechazo radical de este tipo de actuaciones. Esta declaración tiene que ser incluida en el ideario de la empresa y/o entidad, en el reglamento de régimen interno, si lo hubiere, y se han de hacer partícipes los usuarios/as y sus familias, incorporándolo en la línea pedagógica”.

raza, pertenencia a un sindicato, orientación sexual, ideología, religión y cualquier otra opción o circunstancia de carácter personal.

- Fomentar la claridad y la transparencia organizativas, definiendo los puestos de trabajo y las tareas asignadas a cada cual, así como los roles de cada persona.
- Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y suficiente para el correcto desarrollo individual del trabajo y para la prevención de riesgos laborales.
- Impedir todo tipo de manifestación de violencia.
- Impedir todo tipo de manifestación de autoritarismo, sectarismo o dogmatismo, velando por la libertad de cátedra y por el ideario de la empresa y/o entidad.
- La dirección de la empresa y/o entidad definirá y hará pública la política empresarial de gestión de los recursos humanos, que contenga una declaración de rechazo radical de este tipo de actuaciones. Esta declaración tiene que ser incluida en el ideario de la empresa y/o entidad, en el reglamento de régimen interno, si lo hubiere, y se han de hacer partícipes los usuarios/as y sus familias, incorporándolo en la línea pedagógica.

5.- MOBBING, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

Por otra parte, lo cierto es que cada vez más convenios ligan específicamente, o al menos formalmente, la lucha contra el acoso, sobre todo moral, con la prevención de riesgos laborales y con la evaluación de riesgos psicosociales

Quizás el ejemplo más claro sea la Sección IX y el art. 24 del CC de Oficinas y despachos de Ávila²¹. En él, tras señalar la incidencia y consecuencias de este riesgo psicosocial y su origen en factores psicosociales, de organización del trabajo y en relaciones interpersonales inadecuadas, obliga a la direcciones de empresa a evitar la actualización de tal riesgo en el periodo de ejecución más breve posible, siendo informados constantemente los trabajadores

Pero también es posible encontrar otros ejemplos de esta conexión entre acos y salud laboral como el art. 16 “Salud Laboral y medio ambiente” del CC de Establecimientos Sanitarios Privados de la provincia de Cádiz²² –aunque en concreto se refiera a al acoso sexual--, o más formal que materialmente, en el art. 54 del CC de Hostelería de Jaén²³. Otros ejemplos de esta ligazón, a nuestro juicio sumamente recomendable, pueden apreciarse en el art. 68.7 del CC Catalán del Sector de tiempo

²¹ BO. Ávila 7 julio 2004, núm. 129, [pág. 3]. Su texto en nota 1.

²² BO. Cádiz 14 diciembre 2004, núm. 286

²³ BO. Jaén 24 agosto 2005, núm. 195. De acuerdo con este precepto “Se considera acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado con índole sexual y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras las de expediente disciplinario. Se podrá en conocimiento inmediato de la representación de lo/as trabajadores/as la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada. Durante este proceso que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardarán todo/as lo/as actantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de la persona. En el supuesto de acoso tanto sexual como moral se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar entre otras medidas y con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquiera instancias administrativas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, la imposición de una sanción.

libre educativo y sociocultural (2005-2007)²⁴, en el art. 100 del CC de la Empresa Servei Català de la Salut²⁵, en el Capítulo VII del CC de Hostelería de Tenerife²⁶ o, finalmente, en el art. 43.7 del CC de Educación Especial de Cataluña²⁷. Y seguramente también destacable en este campo es el art. 36 CC del Sector de Comercio de materiales de construcción y saneamiento en Galicia que remarca la necesidad de tenerlo en cuenta al evaluar los riesgos inherentes al trabajo²⁸.

6.- LA OBLIGACIÓN DE FORMAR O INFORMAR SOBRE ESTOS TEMAS

Tampoco son inexistentes las llamadas de la negociación colectiva a la necesidad de informar y formar sobre estos temas. Así ocurre en el Art. 38 del CC de Hostelería provincia de Tenerife como una de las medidas que debe promover una comisión paritaria sobre prevención del acoso y para la igualdad de oportunidades²⁹; en

²⁴ DO. Generalitat de Catalunya 1 junio 2005, núm. 4396 que expresamente señala como “Es responsabilidad de la empresa y/o entidad la adecuación de las medidas correspondientes en los casos de acoso moral y/o sexual del personal comprendido en el ámbito de este convenio, que sean producidos por los clientes de éstas.”

²⁵ DO. Generalitat de Catalunya 11 abril 2005, núm. 4360. de acuerdo con esta norma “En materia de acoso sexual y acoso psicológico y moral, será de aplicación el Protocolo para la detección y la actuación en los casos de «mobbing» o acoso psicológico laboral, aprobado por la Comisión paritaria de Prevención de Riesgos Laborales para el personal de administración técnico y laboral de la Generalitat de Cataluña

²⁶ BO. Tenerife 12 abril 2005, núm. 56

²⁷ DO. Generalitat de Catalunya 4 octubre 2006, núm. 4733. El mencionado precepto establece: “43.7. El acoso moral como riesgo de la Salud Laboral. Se entiende por acoso moral, en el marco de la relación laboral, todas las conductas, que despreciando la dignidad personal, ejercen una presión psicológica de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo. Sin embargo, en el caso de producirse y evidenciarse el acoso mencionado corresponderá a la autoridad competente determinar la sanción correspondiente”.

²⁸ DO. Galicia 27 mayo 2004, núm. 101. “Artículo 36. Salud laboral. Las partes negociadoras entienden y asumen que la existencia del acoso sexual o moral puede afectar a la víctima en su prestación de servicios de muchas formas (absentismo, estrés, falta de atención, ...), pudiendo afectar a la salud y seguridad en el trabajo repercutiendo en la de otros trabajadores y trabajadoras. En este sentido, los comités de salud laboral y delegados de prevención, tendrán en cuenta dichas circunstancias a la hora de realizar la evaluación de riesgos. Para conocimiento general definimos los dos conceptos: Acoso moral: constituye acoso moral toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, que atenta por su repetición y/o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección de un empresario, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Cuando este tipo de comportamiento tenga relación o como causa el sexo o el género de una persona, constituirá acoso moral discriminatorio. Acoso sexual: se considerará acoso sexual en sentido amplio cualquier comportamiento contrario a la dignidad y libertad sexual, cuyo carácter ofensivo e indeseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto en el desarrollo del trabajo como en las expectativas de promoción de la víctima”.

²⁹ BO. Tenerife 12 abril 2005, núm. 56, Artículo 38. Comisión Paritaria sobre prevención del acoso y para la igualdad de oportunidades. De acuerdo con este precepto “Las partes firmantes del presente convenio constituirán la Comisión Paritaria para la igualdad de oportunidades y la no discriminación integrada por diez miembros de forma paritaria, cinco de la representación patronal y cinco de la representación sindical en los términos previstos en el artículo 44 del presente convenio. La Comisión se reunirá al menos dos veces al año con carácter ordinario y con carácter extraordinario cuando se solicite por alguna de las partes. Serán funciones de esta Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores y las trabajadoras del sector que aseguren la prevención del acoso, moral y sexual, y la igualdad de oportunidades y la no discriminación bien sea por sexo, edad,

el art. 19 del CC del Banco de España³⁰; en la DA 5 CC de Mayoristas de frutas, hortalizas y plátanos de CA Madrid³¹; o en el Capítulo VIII, Acoso, art. 34 del II CC Sectorial de Empresas concesionarias del cable de fibra óptica³²

7.- REMISIÓN A LA COMISIÓN PARITARIA O A OTROS ÓRGANOS ESPECÍFICOS

Aún más frecuentes son las remisiones al estudio de esta cuestión por la Comisión Paritaria o por otros órganos específicos. Así sucedería en el art. 9 del CC del Consorcio Escuela del Mármol de Fines³³, en la DA 5 del Convenio Colectivo del Sector del comercio Textil de la CA Madrid³⁴ --que se remite a la Comisión Paritaria para el establecimiento de procedimientos de vigilancia, control y evaluación así como de medidas tendentes a paliar los efectos--; en el art. 19 del CC del Banco de España³⁵, que igualmente se remite a una comisión paritaria de trabajo para concretar el contenido de los artículos relativos al mobbing; en el art. 38 del CC de Hostería de la provincia de Tenerife que nuevamente se remite a una Comisión Paritaria sobre prevención del acoso y para la igualdad de oportunidades antes mencionada³⁶; o en el art. 64 del CC de Mayoristas de Fruta de Madrid que encarga a la Comisión Paritaria la vigilancia, interpretación y dictamen sobre estas situaciones, siempre que lo soliciten las partes³⁷.

8.- RECONOCIMIENTO DE DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Tampoco es desconocido entre nuestros convenios el reconocimiento en este punto de ciertos derechos, sobre todo de control, actuación o informe, a los representantes sindicales o unitarios.

religión, orientación sexual, política, ideológica, etc., estando dentro de estas medidas la realización de campañas de sensibilización, formación, información, etc.”

³⁰ BOE 21 febrero 2005, núm. 44. Su texto en la nota 15

³¹ BO. Comunidad de Madrid 29 enero 2005, núm. 29, pág. 14 y ss. Su texto en nota 3.

³² BOE 23 septiembre 2004, núm. 230 De acuerdo con su Artículo 34. Prevención del acoso moral y sexual. “1. El denominado acoso moral y psicológico («mobbing») es un fenómeno con cada vez más trascendencia por el número de afectados y por los efectos sobre la dignidad y salud de los trabajadores. Por ello se debe considerar el acoso moral y psicológico como falta muy grave. 2. Además la Dirección de la Compañía adquiere el compromiso de mejora de las relaciones sociales y laborales para prevenir estos hechos. Concretamente se compromete a desarrollar y difundir la información y formación de trabajadores, mandos intermedios, directivos e interlocutores sociales en este campo. 3. De igual forma, se tratará el problema del acoso sexual en la empresa”

³³ BOP Almería de 7 de junio de 2004, n. 109. “Igualmente queda terminantemente prohibido cualquier tipo de acoso moral o sexual en el trabajo. La Comisión Paritaria podrá conocer de cuantas reclamaciones se presenten al respecto y, de común acuerdo, adoptar normas básicas de actuación, así como códigos de conducta en esta materia”.

³⁴ BO. Comunidad de Madrid 26 mayo 2005, núm. 124, pág. 67 y ss. Su texto en nota 18

³⁵ BOE 21 febrero 2005, núm. 44. Su texto en la nota 15.

³⁶ BOE 21 febrero 2005, núm. 44. Su texto en la nota 15

³⁷ BO. Comunidad de Madrid 29 enero 2005, núm. 29, pág. 14 y ss. Su texto en nota 3.

Así ocurre, por señalar algunos casos, en el art. 48 del CC de la Escuela Andaluza de Salud Pública de Granada³⁸, según el cual el Comité de Seguridad y Salud elaborará un protocolo de prevención, detección e intervención en relación con esta materia; en el art. 75 CC de Hostelería de Almería, sobre canalización de las quejas de acoso sexual³⁹; en el art. 22 del II CC de Empresas de Televisión Local y Regional de Castilla y León⁴⁰; en la DA 4 del CC del Sector del Comercio vario⁴¹ de Madrid; o en el art. 36 CC del Sector de Comercio de materiales de construcción y saneamiento en Galicia⁴².

9.- EXPRESA PREVISIÓN DE PROTECCIÓN DE LA CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL

Igualmente, y para intentar prevenir la consecuencia más frecuente de estos actos, cada vez son más los convenios que exigen una especial protección de la continuidad de la relación laboral, evitando o procurando evitar la ruptura del vínculo..

Así ocurriría, por mencionar algunos casos en el 54 del CC de Hostelería de Jaén⁴³; en el art. 61 del XIV CC General de la Industria Química⁴⁴ o en el art. 61 del CC de Industrias transformadoras del plástico de Madrid –aunque en ambos casos en

³⁸ BOP Granada 2 de agosto, n. 147. Su texto en nota 13.

³⁹ B.O.P. de Almería de 4 de febrero de 2005, n. 24 “De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE, las empresas y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma. Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de los representantes legales de los trabajadores, siguiéndose el procedimiento sancionador previsto en el artículo 68 del presente Convenio. Acreditada la falta, será calificada como muy grave y sancionada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 72, a cuyo efecto constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica”.

⁴⁰ BO. Castilla y León 14 julio 2004, núm. 134. Su texto en nota 19.

⁴¹ BO. Comunidad de Madrid 25 febrero 2004, núm. 47, pág. 45 y ss. Su texto en nota 4

⁴² DO. Galicia 27 mayo 2004, núm. 101. Su texto en nota 28.

⁴³ BO. Jaén 24 agosto 2005, núm. 195. Su texto en nota 23

⁴⁴ BOE 6 agosto 2004, núm. 189. De acuerdo con este precepto se consideran faltas muy graves “16. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. 17. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.”

relación expresa con el acoso sexual--⁴⁵; en el art. 31 del CC de Comercio al detalle de ópticas de la provincia de Tarragona⁴⁶; en el art. 27 del Comercio de materiales de construcción de la provincia de Tarragona⁴⁷; o, por poner un último ejemplo de una tendencia referida indistintamente tanto al acoso sexual como moral, en el art. 22 del II CC de Empresas de Televisión Local y Regional de Castilla y León⁴⁸.

10.- MECANISMOS Y PROCEDIMIENTOS DE EVITACIÓN Y RECLAMACIÓN

Por otra parte, y a nuestro juicio ligado a la creciente preocupación de las empresas por exonerarse de posibles responsabilidades, se observa igualmente una progresiva atención por procedimientos que eviten estas situaciones o mecanismos que canalicen las reclamaciones.

Estos mecanismos y procedimientos son, a nuestro juicio, de extraordinaria importancia tanto como mecanismos preventivos –“semáforo rojo”– que evitan problemas judiciales, como instrumentos o herramientas de ayuda en la constatación y prueba, en su caso, de los comportamientos indeseables en los que se concreta el acoso.

⁴⁵ BO. Comunidad de Madrid 30 julio 2004, núm. 180. De acuerdo con este precepto se consideran faltas muy graves “16. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. 17. El acoso moral «mobbing», entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un autoabandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada”.

⁴⁶ DO. Generalitat de Catalunya 21 junio 2004, núm. 4158. De acuerdo con esta norma: “El acoso moral en el trabajo, se entiende como factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva, gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc., que atente por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro la ocupación o degradando el ambiente de trabajo. La persona que sufre cualquiera de los acosos definidos en los apartados p) y q) (sexual o moral), tiene que comunicarlo a la Dirección de la empresa y a los representantes de los trabajadores en un plazo no superior a quince días naturales, para que la Dirección instruya el oportuno expediente que tiene que resolver en un plazo de un mes a partir de la notificación para la parte interesada. No comunicar a la Dirección las formas de acoso mencionadas se valorará para poder determinar la falta de responsabilidad por parte de la empresa en éstos. La empresa tiene que proteger la continuidad del lugar de trabajo de la persona objeto de estas formas de acoso”.

⁴⁷ DO. Generalitat de Catalunya 17 junio 2004, núm. 4156. El mencionado precepto considera infracción laboral el “acoso moral en el trabajo entendido como factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva, reiterada y sistemática que atente contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo. La persona que sufra cualesquiera de los acosos definidos (sexual o moral) lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores, en un plazo no superior a quince días naturales, para que por parte de la Dirección se instruya el oportuno expediente que deberá quedar concluido en el plazo de un mes a partir de la notificación por la parte interesada. No poner en conocimiento a la Dirección de las dos formas de acoso indicadas, será valorable para poder determinar la falta de responsabilidad por parte de la empresa en los mismos, quien deberá proteger la continuidad en el puesto de trabajo de la persona objeto de tales acosos”.

⁴⁸ BO. Castilla y León 14 julio 2004, núm. 134. Su texto en nota 19.

Y es que en muchas ocasiones estos actos tan sólo son posibles en la medida en la que la información de la que disponen los gestores de personal está limitada por un cuello de botella que controla el propio acosador y que no deja transitar hacia niveles superiores esta violación de la dignidad y salud de los trabajadores. De ahí que en este apartado, le prestemos una especial atención, haciendo incluso nuestros mecanismos negociales existentes ya para el acoso sexual, pero que son o pueden ser un buen modelo para la construcción de estructuras simétricas relativas a ambos tipos de acoso o, incluso, a procedimientos aplicables tan sólo al acoso moral.

Pues bien, centrándonos desde esta perspectiva en el contenido de nuestros convenios, lo primero que podemos señalar es que en algunos casos, los más interesantes, se distingue entre un procedimiento previo de investigación y, en su caso, advertencia, y otro posterior de sanción. Esto ocurría, por mencionar un caso, en el art. 61 del CC del Ayuntamiento Otura (Granada)⁴⁹. En él se garantiza el derecho a presentar denuncias a todos los trabajadores que pudieran ser objeto de dichas conductas, así como se garantiza el carácter confidencial y reservado de toda la información relacionada con las mismas. En una primera fase, el órgano competente para la investigación pondrá en conocimiento de los responsables de área, los hechos determinantes de la denuncia. De no ser resuelto extraoficialmente el conflicto, las denuncias podrán dirigirse, ya oficialmente, al Área de Servicios Generales, procediéndose, en su caso, a la apertura del correspondiente expediente disciplinario.

En este mismo sentido, un modelo sumamente desarrollado es el del Convenio Colectivo de Asistencia Sanitaria de Galicia⁵⁰ que, por remisión al art. 50 de la Ley gallega 7/2004 establece un procedimiento informal de solución⁵¹. De acuerdo con este

⁴⁹ BO Granada, 23 de diciembre de 2004, n. 245. “Se garantizará a los trabajadores que sean objeto de dichas conductas el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado de toda la información relacionada con las mismas. En una primera fase, tales denuncias podrán ser dirigidas al órgano competente para ser investigadas. Dicho órgano pondrá en conocimiento de los responsables de Área, los hechos determinantes de la denuncia. De no ser resuelto extraoficialmente el conflicto, oficialmente, las denuncias podrán dirigirse al Área de Servicios Generales, procediéndose, en su caso, a la apertura de expediente disciplinario.”

⁵⁰ DO. Galicia 10 mayo 2005, núm. 89, pág. 7825 y ss.

⁵¹ Artículo 50. El procedimiento informal de solución. 1. Para la tramitación del procedimiento informal de solución, la dirección de personal de cada unidad administrativa o de cada centro de trabajo, previa audiencia de la representación legal de personal a su mando, designará un asesor o asesora confidencial, preferiblemente una mujer, pudiendo nombrarse como asesor o asesora confidencial al delegado o delegada de prevención de riesgos laborales. 2. Recibirá el asesor o asesora confidencial, en todo caso, una adecuada formación continua, y el tiempo de formación se habrá de asimilar a tiempo de trabajo. 3. Sus funciones consistirán en recibir las quejas de acoso sexual y, si los hechos no revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del ministerio fiscal, entrará en contacto, de forma confidencial, con la persona denunciada, solo o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir. 4. Si los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del ministerio fiscal, pondrá la queja en conocimiento del órgano competente para incoar el procedimiento disciplinario administrativo. 5. Además de las funciones de tramitación de los procedimientos informales de solución, el asesor o asesora confidencial podrá proponer a la dirección del centro las recomendaciones oportunas para una mejor prevención del acoso sexual, debiendo la dirección asumir las propuestas adecuadas al marco normativo vigente. 6. Se garantizará, en todo caso, la debida protección del asesor o asesora confidencial frente a las represalias derivadas del ejercicio de cualquiera de sus funciones. Artículo 51. El procedimiento disciplinario. 1. Si la persona denunciante no se considera satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal, bien por entender insuficientes las

procedimiento, la dirección de personal de cada unidad, previa audiencia de la representación legal de personal a su mando, designará un asesor confidencial, preferiblemente una mujer, que recibirá una adecuada formación asimilable a tiempo de trabajo. Sus funciones consistirán en recibir las quejas de acoso sexual y, si los hechos no revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del ministerio fiscal, entrará en contacto, de forma confidencial, con la persona denunciada, sólo o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir. Si los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del ministerio fiscal, pondrá la queja en conocimiento del órgano competente para incoar el procedimiento disciplinario administrativo. Además de las funciones de tramitación de los procedimientos informales de solución, el asesor o asesora confidencial podrá proponer a la dirección del centro las recomendaciones oportunas para una mejor prevención del acoso sexual, debiendo la dirección asumir las propuestas adecuadas al marco normativo vigente. Se garantizará, en todo caso, la debida protección del asesor o asesora confidencial frente a las represalias derivadas del ejercicio de cualquiera de sus funciones.

En otros casos, el procedimiento se centra más en los aspectos sancionadores. Un buen ejemplo de esta técnica –si bien referida expresamente al acoso sexual—podría situarse en la DA 8 y el art. 60 del CC Estatal de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo⁵². En este caso, el afectado deberá poner inmediatamente esta

explicaciones ofrecidas o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, si no considero aconsejable acudir al procedimiento informal de solución o, en todo caso, si los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del ministerio fiscal, se incoará un procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, que se tramitará según las normas de aplicación para la imposición de sanciones muy graves al personal funcionario o al personal laboral, sin perjuicio, si los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del ministerio fiscal, de comunicar los hechos al juzgado de instrucción o al ministerio fiscal.

2. En caso de comunicación de los hechos al juzgado de instrucción o al ministerio fiscal, y en caso de seguirse actuaciones penales a instancia de la persona denunciante, se paralizará el procedimiento disciplinario contra la persona denunciada en tanto no recaiga sentencia judicial o auto judicial de sobreseimiento firme o, si no hay actuación judicial, en cuanto no decrete el archivo el ministerio fiscal.

3. La denuncia se podrá formalizar ante el asesor o asesora confidencial, quien la pondrá en conocimiento del órgano competente para incoar el procedimiento disciplinario.

4. En todo caso, se garantizará la confidencialidad de las partes implicadas durante la tramitación del procedimiento disciplinario y la debida protección de los que denuncien o testifiquen, salvo si se evidenciara su mala fe.

⁵² BOE 19 noviembre 2004, núm. 279, De acuerdo con su Disposición adicional octava. Protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual “La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto. Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa. La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada. En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes,

situación en conocimiento a la empresa, bien directamente, o a través de sus representantes –posibilidad ésta de comunicación también abierta, entre otros, por el art. 65 del CC de Dependencia mercantil de Almería⁵³ o por el art. 59 del CC Estatal para Industrias extractivas y cerámicas⁵⁴--. Se prevé la apertura inmediata de expediente informativo para conocer el hecho y paralizar actuaciones, con plazo no superior a diez días. Se garantiza la absoluta confidencialidad y reserva –elemento destacado igualmente, por otros acuerdos, como el art. 7 del CC Ayuntamiento de Córdoba⁵⁵, el art. 47 CC Sector gallego del Comercio de la alimentación o por el art. 59 del CC Estatal para Industrias extractivas y cerámicas⁵⁶--. Finalmente, se comunica a representantes sólo si lo desea la persona afectada. Y finalmente, y en cualquier caso, si el acoso existiese, se prevé como necesaria la imposición de sanción “quedando (así) la empresa exonerada de la posible responsabilidad”

Otros ejemplos más simples serían los del art. 42 del CC de la Escuela de Salud Pública de Andalucía⁵⁷; el art. 54 del CC de Hostelería de Jaén⁵⁸; el art. 22 del II CC de Empresas de Televisión Local y Regional de Castilla y León⁵⁹ o el art. 19 del CC del Banco de España⁶⁰ que, centrado en el procedimiento sancionador, impone éste procedimiento informativo necesariamente –en este mismo sentido art. 7 CC Ayuntamiento de Córdoba⁶¹-- interrumpiendo los plazos. Se comunicaría al órgano unitario si así lo solicita el afectado, mientras que en otras ocasiones se impone la audiencia del Comité de Prevención de Riesgos Laborales y un informe de un técnico especializado.

practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso -que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días- guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa a la imposición de una sanción”.

⁵³ BOP Almería de 14 de septiembre de 2004 n. 178. Artículo 65.- Acoso sexual. De conformidad con la recomendación y el código de conducta relativo a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE, las empresas y los representantes legales de los trabajadores se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en este ámbito laboral, actuando frente a todo comportamiento o conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en dicho ámbito, y que sea ofensiva para la trabajadora o el trabajador objeto de la misma. Las quejas sobre este tipo de comportamientos podrán canalizarse a través de los representantes legales de los trabajadores, siguiéndose el procedimiento sancionador previsto en el Título XIII del presente Convenio. Acreditada la falta, será calificada como muy grave y sancionada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 84, a cuyo efecto constituirá una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaleándose de una posición jerárquica.

⁵⁴ BOE 11 agosto 2004, núm. 193. Su texto en nota 9

⁵⁵ BOP Córdoba de, 26 de julio de 2006, n.. 135. Su texto en nota 10

⁵⁶ BOE 11 agosto 2004, núm. 193. Su texto en nota 9

⁵⁷ BOP Granada 2 de agosto, n. 147. Su texto en nota 13.

⁵⁸ BO. Jaén 24 agosto 2005, núm. 195. Su texto en nota 23

⁵⁹ BO. Castilla y León 14 julio 2004, núm. 134. Su texto en nota 19.

⁶⁰ BOE 21 febrero 2005, núm. 44. Su texto en la nota 15

⁶¹ BOP Córdoba de, 26 de julio de 2006, n.. 135. Su texto en nota 10

Pero lo que sí es destacable es la progresiva presencia, sobre todo en Cataluña, de normas convencionales que establecen estos procedimientos como vía necesaria de denuncia y como instrumento para evitar la posible responsabilidad empresarial. Así ocurre, por ejemplo, en el art. 60 CC Estatal de Seguros, Reaseguros y Mutua de Accidentes de Trabajo⁶²; una norma ésta que plantea importantes problemas jurídicos al señalar que “el ejercicio de la potestad disciplinaria por la empresa agotará la responsabilidad de ésta”; en el art 31 del CC de ópticas de la provincia de Tarragona⁶³, para el que “la falta de denuncia interna en estos casos” será valorable para poder determinar la falta de responsabilidad por parte de la empresa”. Y una idea similar late en los art. 58 del CC Catalán de Laboratorios fotográficos⁶⁴ o en el art. 27 del Comercio de materiales de construcción de la provincia de Tarragona.⁶⁵

11.- LAS POSIBILIDADES DE ACTUACIÓN A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Desde esta amplia perspectiva, es posible no obstante, destacar algunas lagunas en relación con la protección jurídica frente al mobbing que, en buena parte, podrían paliarse a través de la negociación colectiva.

Para conseguirlo, seguramente un primer paso, sobre todo en las organizaciones de amplias dimensiones como entidades financieras, es concienciar a la dirección de la empresa de los graves costes económicos, sociales, laborales y de imagen que esta odiosa actividad tiene para la propia empresa. Ya hemos señalado al principio de esta intervención los costes económicos que este tipo de violencia generaría en una empresa de dimensiones relativamente grandes. Y además, quizás deba recordarse la necesidad de la propia empresa de mantener una imagen pública positiva, ligada a una adecuada responsabilidad social, y un adecuado clima social, por ejemplo, a través de específicas cláusulas convencionales dirigidas a combatir este tema, o incluso de Pactos o Acuerdos colectivos específicos de calidad de clima laboral entre cuyas cláusulas, desde luego,

⁶² BOE 19 noviembre 2004, núm. 279. Este precepto considera infracción laboral los “Actos abusivos o de desviación de poder en el ejercicio de las funciones de mando, incluidas aquellas conductas que pudieran ser constitutivas del denominado acoso moral. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa, bien directamente, bien a través de la representación legal de los trabajadores. En todo caso, se considerará como acto abusivo la actuación de un superior que suponga infracción de precepto legal con perjuicio notorio y directo para el empleado. El ejercicio de la potestad disciplinaria por el empresario agotará la responsabilidad de éste”.

⁶³ DO. Generalitat de Catalunya 21 junio 2004, núm. 4158. Su texto en nota 46.

⁶⁴ DO. Generalitat de Catalunya 19 noviembre 2004, núm. 4264 “El acoso moral en el trabajo entendido como factor de riesgo psicosocial que se manifiesta por una conducta abusiva -gesto, palabra, comportamiento, actitud, etc.- que atente por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.

La persona que sufra cualesquiera de los acosos definidos -sexual o moral- lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores, en un plazo no superior a quince días naturales, para que por parte de la Dirección se instruya el oportuno expediente que deberá quedar concluido en un plazo de un mes a partir de la notificación por la parte interesada. La no puesta en conocimiento a la Dirección de las dos formas de acoso indicadas, será valorable para poder determinar la falta de responsabilidad por parte de la empresa en los mismos, quien deberá proteger la continuidad en el puesto de trabajo de la persona objeto de tales acosos”.

⁶⁵ DO. Generalitat de Catalunya 17 junio 2004, núm. 4156. Su texto en nota 47.

debieran incorporarse las que por ejemplo, y en relación con este tema, podrían proponerse

1. **Definición:** Así, por ejemplo, sería conveniente iniciar este tipo de cláusulas con una definición básica de este concepto, aunque fuese relativamente genérica, pero fácil de comprender. Ello es necesario en la medida en la que, como hemos visto, la mayor parte de personas que sufren el mobbing desconocen incluso este concepto. Y además, en la medida en la que su delimitación permitiría articular en torno a ella una adecuada política de formación e información de los trabajadores. Así ocurre, por ponerles dos ejemplos a nivel europeo, con la Propuesta de Reglamento del Consejo por el que se modifica el Estatuto de los funcionarios de las CE o con el Código de Conducta del Banco Central Europeo. En cualquier caso debe tenerse cuidado de dar una definición abierta y omnicomprendensiva que no plantee problemas ante la diversidad de formas y métodos a través de los que puede articularse este comportamiento.
 - 1.1. Por ello, y para facilitar su comprensión, sería seguramente útil establecer un listado de las formas más habituales en el que este comportamiento pluriofensivo y multiforme puede concretarse. Las cerca de treinta formas señaladas en el apartado 3 *UN INTENTO DE DEFINIR E IDENTIFICAR EL MOBBING* o las definiciones en el contempladas pueden ser, sin duda, un instrumento de ayuda.
2. **Aspectos preventivos.** Si asumimos que el mobbing es, sobre todo, un riesgo psicosocial típico de la actividad laboral, sería extraordinariamente importante reiterar tanto de forma convencional, como en la concreta actuación sindical, la importancia de que el mismo sea especialmente tenido en cuenta tanto en la evaluación de riesgos como en la planificación de la completa actividad preventiva, ya sea por el propio empleador, por el servicio de prevención propio, o por el servicio de prevención externo.
 - 2.1. Guías de comportamiento: el soft-law. Desde esta perspectiva, no estaría de más la elaboración de una guía de comportamiento, que permitiera, al igual que ocurre en muchos otros tipo de acoso, saber hasta donde puede llegarse, por ejemplo, en una política de recursos humanos “agresiva”, y cuando dicha agresividad se transforma en un comportamiento que escapa ya de la legalidad y del correcto ejercicio de los poderes empresariales. Las formas de dirigirse y comportarse con los compañeros o subordinados; el trato, la atención y la dignidad debidos podrían ser igualmente abordados en este tipo de guías que, sin ser normativas –soft law—serían seguramente útiles, incluso para la detección del mobbing y su erradicación en línea con lo establecido en el art. 95.3 LPL.
 - 2.2. Creación de unidades especializadas de apoyo, asesoramiento y evaluación. Al igual que ocurre en la legislación de algunas regiones italianas, seguramente sería útil la creación de observatorios como el que, por ejemplo, dispone UGT en su página web, y de organismos asesores a los que pudieran dirigirse tanto los representados con dudas como cualquier otro individuo que quisiera saber si es objeto o no de mobbing y que medidas o vías de reacción podría adoptar. Es

más, el informe de este tipo de expertos u organismos podría ser un instrumento extraordinariamente útil para la propia valoración judicial, en su caso, de tales comportamientos como mobbing.

2.3. Formación e información. Con los datos estadísticos ya señalados, resulta absolutamente necesario dar la mayor formación e información –art. 18 LPRL— sobre este riesgo y la forma de eliminarlo o, en su caso, evitarlo. Recuérdese, además, que conforme los art. 33 y 36 LPRL, los delegados de prevención tienen que ser consultados por el empresario con carácter previo a las determinación de estos procedimientos de información y documentación a los que se refiere el art. 18 LPRL. De ahí la conveniencia de un diseño conjunto, pactado o consensuado incluso en convenio o acuerdo específico, sobre esta materia.

2.4. Posibilidad de paralizar o alterar la prestación. Aunque una interpretación adecuada del art. 21 LPRL e incluso del art. 20 ET, podría permitir al trabajador negarse a cumplir estas ordenes, e incluso abstenerse de prestar aquel trabajo que pudiera considerar razonablemente un peligro grave e inminente para su salud, en este caso, psicológica; y a pesar de que en muchas ocasiones el problema no se plantea, ya que el trabajador solicita su incapacidad temporal, lo cierto es que sería conveniente que en los Protocolos que al efecto se pactasen, se permitiera que de forma inmediata aquel trabajador que presentara meros indicios de sufrir acoso, se le exonerase, al menos durante la tramitación del procedimiento de indagación sobre el que más tarde volveremos, de realizar la prestación en el ambiente conflictivo, siempre, claro está, que de forma prioritaria no pudiera trasladársele a otro servicio. A este respecto debe recordarse que ex art. 25 LPRL “los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que...puedan ellos.. ponerse en situación de peligro o en general cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no resposdan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo”.

2.5. Especial atención por parte de la representación de los trabajadores. Al igual que ocurre en otros países, no sería deseable que alguno de los representantes sindicales o unitarios se especializase en la materia, recibiendo la formación debida por parte de la empresa; del mismo modo que tampoco sería inadecuado la formación de órganos específicos y permanentes de análisis de la situación, seguramente de naturaleza paritaria y a través de acuerdos colectivos que analizasen la situación o incluso las posibles reclamaciones que pudieran plantearse sobre el tema

3. Instrumentos destinados a erradicar los posibles casos

3.1. Procedimiento interno de reclamación: Sería conveniente establecer sistemas internos de conocimiento y análisis de la cuestión, como los que por ejemplo existen en Francia.

3.1.1. El procedimiento debe ser rápido, secreto y efectivo. A ser posible debe ser un procedimiento consensuado con el empleador,

- 3.1.2. Debe ser desarrollado por un tercero imparcial, seleccionado conjuntamente, que debería valorar la situación y mostrar su opinión profesional
 - 3.1.3. Debe garantizarse el secreto del denunciante que podrá ser el afectado o cualquier otro.
 - 3.1.4. Caso de no adoptar las recomendaciones del tercero, la empresa debería indicar por escrito las razones por las que no las considera adecuadas
- 3.2. Prohibición de discriminación por rechazarlo o denunciar. Toda política adecuada en esta materia debe, no sólo garantizar el secreto del denunciante sino también debe garantizar que el trabajador no sufrirá consecuencia negativa alguna por presentar dicha reclamación.
- 3.3. Inversión de la carga de la prueba: A efectos de prueba, al menos en el proceso de estudio interno, debería establecerse que el trabajador tan sólo habría de presentar los elementos de hecho que supongan la existencia de acoso mientras que incumbe a la parte demandada probar que sus actos estaban justificados por razones objetivas y ajenas al acoso.
- 3.4. Consideración como infracción laboral. Debe tipificarse como infracción laboral, según los grados, hasta con el despido
- 3.5. Información a la víctima de las posibles actuaciones y vías de reacción.
- 3.6. Utilización de los instrumentos procesales por parte del sindicato.

Ilustración 1: Posibles actuaciones de la negociación colectiva

AMPLIO CAMPO PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- **Elementos para favorecer la negociación: coste en gestión y productividad; responsabilidades empresariales; responsabilidad social de la empresa y coste de imagen**
- **Definición y elenco ejemplificativo: datos importantes ya presentes**
- **Aspectos preventivos: evaluación de riesgos sicosociales y planificación**
 - Guía de comportamiento: soft-law
 - Unidades específicas de asesoramiento, apoyo y evaluación
 - Formación e información de los trabajadores
 - Posibilidad de modificar o suspender la prestación
 - Especial atención por los representantes de los trabajadores
- **Instrumentos para erradicar**
 - Procedimiento interno de reclamación
 - Rápido, secreto y efectivo: colaboración empresarial
 - Tercero imparcial y experto
 - Garantizarse el secreto del denunciante
 - Empresa debería explicar las razones por las que no adopta la postura del mediador-arbitro
 - Prohibición de discriminación por sufrirlo o reclamación
 - Inversión carga de la prueba
 - Consideración como infracción laboral: agravada si dependencia jerárquica o contrato temporal
 - Información a la víctima de las posibles medidas de reacción
 - Utilización de las posibilidades procesales y de reclamación del ordenamiento

12.- PÁGINAS WEB DE CONSULTA.

12.1- Guías más recientes

- M. AMPARO BALLESTER PASTOR, *Guía sobre el acoso moral en el trabajo*, CARL, 2004, disponible en http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/tineco/guiasNegociacion/007_Acoso_Psicologico.do
- <http://www.ugt.es/mobbing/guiapvmobbing.pdf>

12.2.- Informes con acceso gratuito

- Informe Randstad Acoso Moral (mobbing) Elaborado por el Instituto de Estudios Laborales de ESADE 28 de octubre de 2003 y disponible en <http://prensa.esade.es/esade/documentos/estudios/informeEL%20ACOSO%20MORAL.pdf>
- <http://www.ugt.es/mobbing/reflexionesm.htm>
- <http://www.ugt.es/actualidad/mobbing.pdf>

12.3.- Otras páginas de interés y por las que poder navegar

- <http://www.ugt.es/mobbing/mobbing.html>
- <http://www.acosomoral.org/indexjurd.htm#G>
- <http://www.mobbing.nu/>
- http://www.mtas.es/insht/revista/facts23_es.pdf