4. El acoso psicológico en las resoluciones judiciales

Jesús Gómez Criado

asesoriaste@stecyl.es

Algunas normas esenciales sobre los derechos de los trabajadores/as

Art. 4.2 del Estatuto de los Trabajadores: "*En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:*

> *c) A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites establecidos por la Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español.*
>
> *Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.*
>
> *d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.*
>
> *e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual".*
>
> - Art. 10.1 CE: "*La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social".*
>
> - Art. 15 CE: "*Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes".*
>
> - Art. 18.1 CE: "*Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen".*

Art. 8 R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social:

> "*Son infracciones muy graves:*
>
> *Los actos del empresario que fueran contrarios al respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores".*

El mobbing o acoso moral como ataque a la dignidad del trabajador/a

En la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 7 de enero de 1998, se dice sin ambigüedades que "*En el empresario recae el deber de que las circunstancias en que el trabajo que el empleado realice no mengüe su dignidad humana, derecho éste de proyección constitucional, pues no existe ofensa más grave que la que atenta a la dignidad humana, cualquiera que sea su manifestación externa".*

El mobbing y otras situaciones semejantes

Junto al término **mobbing**, un fenómeno que no es nuevo, como se dice en la sentencia 291/2002, del Juzgado de lo Social nº 2 de Gerona –comentada por Mª José Blanco Barea y Javier López Parada en el trabajo "La espiral jurídica del mobbing y la teoría jurídica de la sentencia 291/01 del Juzgado de lo Social nº 2 de Gerona"-, sino que estamos ante "*una concienciación*

nueva del fenómeno"; junto al mobbing, nos encontramos, en las resoluciones judiciales, con otros términos para definir situaciones más o menos relacionadas con este fenómeno, como **"bossing"** (palabra que proviene de "boss" –patrón o jefe-), *"cuando tales prácticas no se desarrollan entre iguales sino que la víctima ocupa una posición de inferioridad, ya sea jerárquica o de hecho, respecto del agresor. En concreto, se ha afirmado que una de las prácticas de "bossing" consiste en la "política de empresa" de persecución o acoso respecto de un trabajador o trabajadores por motivos de reorganización, de reducción de personal, etc., o con el simple objetivo de eliminar trabajadores incómodos"* (sentencia de 25 de septiembre de 2001 del Tribunal Superior de Justicia de Valencia). Asimismo, nos encontramos con el término **"bullying"**, como sinónimo de violencia física (sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra 143/2001, de 30 de abril de 2001). Como también nos hallamos con la expresión, aunque menos relacionado con el mobbing, **"burn out"** o síndrome de desgaste personal (sentencia de 27 de diciembre de 2002, del Juzgado de lo Social nº 16 de Barcelona).

El mobbing como ataque a la persona en su conjunto, acoso psíquico y físico en el trabajo

Este fenómeno es tratado en los cuatro órdenes jurisdiccionales, y puede afectar a cualquier persona que trabaje, aunque, por razones obvias, es objeto de más resoluciones judiciales en la jurisdicción de lo Social.

Existen sentencias que se extienden en la explicación del mobbing o acoso moral, llegando a constituir, algunas, auténticas lecciones magistrales sobre el tema, y otras que se limitan a aplicar la norma jurídica correspondiente a supuestos concretos en los que consideran que se da este tipo de ataques a los derechos de los trabajadores.

Entre las primeras, se encuentra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, que afecta, precisamente, a unas trabajadoras de la enseñanza.

Eran empleadas de una empresa que había asumido la limpieza de un Colegio Público. Formularon reiteradas quejas ante su empresa y ante el Ayuntamiento de la localidad, del que era funcionario el conserje del Colegio, porque *"se sentían acosadas y "perseguidas" por éste, quien referían que les agredía verbalmente y ensuciaba lo que éstas habían limpiado, estando seguras de que era él porque era la única persona que tenía llave y acceso a las instalaciones una vez que salían de ellas las limpiadoras.- Consta también que una trabajadora de "Limpiezas A., S.L." en el "Colegio Público E."causó baja en la empresa el mismo día que empezó a trabajar manifestando al legal representante de la empresa que era por causa del Conserje y que varias trabajadoras han pasado por ese puesto de trabajo solicitando cambio de puesto de trabajo expresando que era por causa del conserje y temor hacia él".*

Las cuatro trabajadoras que realizaban la limpieza en ese Colegio fueron dadas de baja, por contingencia profesional, por los servicios médicos de la Mutua con la que la empresa tenía concertada la cobertura del riesgo por contingencia de accidente de trabajo, tras el incidente ocurrido aquel día: *"El día 31 de agosto de 2000 cuando la demandante junto con otras trabajadoras limpiadoras del centro "Colegio Público E." se encontraban en el local de que disponen para cambiarse de ropa, al intentar salir de dicha habitación vieron que no era posible por encontrarse encerradas en ella, considerando que las había encerrado el conserje, llamando por teléfono a dos delegados del sindicato LAB quienes acudieron al centro.-Los delegados sindicales encontraron a las trabajadoras muy excitadas y nerviosas discutiendo con el Conserje, en medio de un estado de gran tensión".*

La empresa emitió un parte de accidente de trabajo, descrito como *"acoso físico y psíquico en el trabajo".* Sin embargo, unos días después, la Mutua remitió a estas trabajadoras una carta *"rehusando el accidente laboral como contingencia determinante de la incapacidad laboral en la que se encontraban incursas".*

Es interesante la descripción que del accidente de trabajo realiza la empresa "*acoso físico y psíquico en el trabajo",* puesto que el mobbing tiene, como no podía ser de otra manera, repercusiones tanto físicas como psíquicas, sólo es posible separar ambos aspectos en el ser humano de forma teórica. Resulta ilustrativo a este respecto el informe emitido por el psiquiatra a cuya consulta acudió una de las víctimas de este caso de mobbing, tal como se recoge en la sentencia comentada: *"... presenta* (la demandante) *molestias físicas desde hace largo tiempo en relación con el puesto de trabajo, padeciendo*

mareo, inestabilidad, tensión interna, algias erráticas musculares, astenia, decaimiento, insomnio de conciliación, nervios y vacío gástrico que combate con un aumento de la ingesta alimentaria, palpitaciones, etc., cuadro (que) *desde hace 6-7 meses se ha visto acrecentado con despeños diarreicos de clara etiología psicógena, atribuyendo la paciente este cuadro a importante conflicto en el medio laboral.- Este especialista estima también que la evolución puede considerarse positiva sin llegar al "restitutio ad integrum", considerando que se está ante un supuesto de acoso en el trabajo o "mobbing", que como tal no se recoge como enfermedad específica ni física ni psíquica al día de hoy en los distintos tratados, estimando también que en la medida en que se solventen las diligencias judiciales en las que se halla inmersa la demandante mejorará el cuadro así como el retomar las actividades sociolaborales previas al trauma".*

Por eso se quejan los autores del trabajo "La espiral jurídica del mobbing y la teoría jurídica de la sentencia 291/01 del Juzgado de lo Social nº 2 de Gerona", de que el Derecho distinga y separe la integridad física de la psíquica: "*Es evidente que la Psicología y la Psiquiatría están hablando de algo más que una lesión física, o una lesión psíquica, o una alteración psicológica. No hablan de lesiones, hablan de algo que dota de unicidad, de equilibrio, al ser humano.*

El Derecho distingue la integridad física y la psíquica por un lado. La Psiquiatría y la Psicología no entienden como puede separarse lo físico de lo psíquico, porque no hay manera de "cortar (con) *un bisturí y separar lo físico de lo psíquico". El derecho distingue lo físico de lo psíquico desde el punto de vista del resultado de una agresión: rotura de un brazo, o una depresión. Estos resultados son los que sanciona el delito de lesiones.*

Pero en derecho hay un concepto que se refiere a la unicidad del ser humano, al equilibrio, a la autodeterminación: es la integridad moral. El derecho a la integridad moral, desgraciadamente, es un auténtico desconocido para la mayoría de los Juristas y Psicólogos, no digamos nada para el ciudadano."

Por tanto, las consecuencias del mobbing son tanto físicas como psíquicas para la víctima del mismo, aparte de las consecuencias empresariales y sociales que acarrea. De esta manera en la sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Gerona se declara: *"A su vez cualquier aproximación al problema del mobbing parte de los efectos devastadores que tiene, tanto por la patología grave que en muchos casos va aparejada en la víctima (depresión, trastornos de ansiedad, insomnio, suicidio), como por el coste que tiene la situación para la propia empresa (despidos, bajas por enfermedad, crisis en el ambiente laboral ... o para el sistema público de salud."*

Posibilidad de persecución del mobbing en la vía penal

Entre esas consecuencias, por tanto, del acoso psicológico se encuentran *"los efectos devastadores"* que puede tener sobre la salud de la víctima. Por lo que el acosador podría incurrir en un delito, entre otros, contra la salud de los trabajadores, perseguible en vía penal.

De hecho, en la sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Gerona, el Magistrado considera conveniente remitir su resolución al Ministerio Fiscal: "*la gravedad de los hechos que aquí se han conocido, evidencian un mobbing o presión laboral tendenciosa en su fase última o más severa, cuando la salud mental del trabajador queda seriamente afectada; es por ello por lo que al poder haber incurrido tal conducta en los delitos que se contienen en el Título XV del Libro II del Código penal (Delitos contra los derechos de los trabajadores), procede deducir testimonio de la presente resolución para su remisión al Ministerio Fiscal".*

Sin embargo, en la sentencia comentada del Tribunal Superior de Justicia de Navarra se declara: *Con excepción del Código Penal que tipifica el delito de acoso sexual en el artículo 184, comprendido dentro del Título VIII del Libro II, de los Delitos contra la Libertad e Indemnidad Sexual, no se contempla en el ordenamiento jurídico español ni en el Derecho Comunitario una regulación específica de estas conductas en el ámbito laboral..."*

Al contrario, los autores del trabajo citado "La espiral jurídica del mobbing y la teoría jurídica de la sentencia 291/01 del Juzgado de lo Social nº 2 de Gerona", encuentran una tipificación del mobbing como delito, además de poder concurrir con otros delitos, en el artículo 173 del Código Penal ("El que infligiere a otra persona un trato degradante, menoscabando grave-

mente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años"): *"El tipo delictivo del acoso, según nuestra teoría, es el artículo 173 del Código penal (y el 175), que puede concurrir con otros delitos."*

De hecho, las trabajadoras de la limpieza, víctimas del mobbing en la sentencia comentada, tras su pase a la situación de incapacidad temporal, formularon denuncia ante el Juzgado de Guardia y fueron incoadas, en virtud de dicha denuncia, unas diligencias penales frente al Conserje del Colegio.

El mobbing como accidente de trabajo

Contra la decisión de la Mutua de rehusar la contingencia de accidente de trabajo en el proceso de baja médica, las trabajadoras de la limpieza del Colegio Público formularon reclamación previa a la vía judicial laboral ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, solicitando la anulación de la decisión de la Mutua. Requerido el EVI para que emitiese informe al respecto, éste dictaminó *"que el proceso de incapacidad temporal iniciado derivaba de enfermedad común, por no estar incluido el juicio diagnóstico que se contenía en los informes del especialista en psiquiatría dentro del cuadro de enfermedades profesionales y no acomodarse a la definición de accidente de trabajo contenida en la Ley General de Seguridad Social"*.

Ante ese dictamen, el INSS dictó resolución declarando el carácter común de la incapacidad temporal de las trabajadoras de la limpieza, por lo que formularon demanda ante el Juzgado de lo Social contra dicha resolución.

La sentencia, posteriormente recurrida en suplicación por la Mutua ante el Tribunal Superior de Justicia de Navarra, declaró que el proceso de incapacidad temporal de la demandante derivaba de un accidente de trabajo.

El recurso de suplicación fue desestimado, declarando el Tribunal Superior de Justicia, en su sentencia de 30 de abril de 2001 tras amplia exposición de la doctrina sobre el mobbing, que la enfermedad padecida por la trabajadora era constitutiva de accidente de trabajo: *" La aplicación de la doctrina expuesta al supuesto contemplado en la presente litis, lleva a la conclusión de esta Sala que la enfermedad padecida por la trabajadora deviene como consecuencia del trabajo, cuya conducta del conserje ha generado un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado, no sólo sentido como tal por la actora, con menoscabo de su derecho a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su dignidad personal, y es constitutiva de accidente de trabajo, resultando claro y evidente que existe un nexo causal entre la situación laboral y el síndrome psíquico que padece."* (Fundamento de derecho cuarto).

Por tanto, en esta sentencia comentada se considera el proceso patológico padecido por la trabajadora de la limpieza de un Colegio Público como accidente de trabajo, y es así declarado, precisamente, por haber sido víctima de mobbing o acoso en el trabajo.

También es considerado accidente de trabajo el "burn out" o síndrome de desgaste personal por el Juzgado de lo Social nº 16 de Barcelona en su sentencia de 27 de diciembre de 2002.

Aunque se trata de un fenómeno no relacionado con el mobbing, quizás convenga transcribir algunos párrafos de esta sentencia por tratarse de una enfermedad del trabajo que afecta, como en la misma sentencia se dice, a una actividad, la de profesora, incluida en los "grupos de riesgo" y muy frecuente actualmente debido a las condiciones en que ha de desempeñarse este trabajo en la actualidad: *"Ha quedado pues acreditado que la causa de las actuales lesiones que padece la actora provienen del trabajo desarrollado como profesora, actividad que todos los expertos incluyen en lo que se podría denominar "grupos de riesgo" debido a las condiciones en que tienen que desarrollar su trabajo en la actualidad,..."*

Se describe en la sentencia lo que se entiende por "burn out", para lo que se basa en estudios y autores que han estudiado el tema:"*Según el estudio "Psicosociología en el trabajo", editado en 1995 por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, "el término "burn out" (en castellano, "estar quemado") hace referencia a una situación muy semejante al estrés. Se podría decir que es un tipo característico de estrés que se da en trabajadores que realizan su traba-*

jo en contacto con otras personas (profesores, personal sanitario, asistentes sociales, etc.)

Esta situación surge al ver el trabajador defraudadas las expectativas que tenía con respecto a su trabajo y cuando el trabajador se encuentra bastante imposibilitado en el control o en la modificación de la situación laboral y de poner en práctica sus ideas con respecto a cómo ha de ser realizado el trabajo.

Según Maslach y Jackson, el "burn out" es una respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico, que presenta las siguientes características: a) El individuo presenta síntomas de agotamiento emocional, cansancio físico y psicológico. b) El individuo, en su intento de aliviar esta situación, trata de aislarse desarrollando una actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás, mostrando una falta de compromiso con su trabajo. c) Se da un sentimiento de inadecuación, de incompetencia, de ineficacia, etc., de no poder atender debidamente las tareas que ha de realizar.

El "burn out" no surge de manera súbita, sino que es un proceso continuo: es un estrés de carácter crónico experimentado progresivamente en el contexto laboral. Se distinguen tres fases en su aparición. En un primer momento se produce un desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos del individuo para afrontarlos. A continuación aparece la respuesta emocional a ese desequilibrio (tensión, fatiga, etc.). Por último, el individuo trata de enfrentarse a esa situación por medio de unos mecanismos neuróticos que llevan a una modificación de actitudes y conductas con respecto al trabajo." (Fundamento de derecho sexto).

Aplicando esta doctrina científica al caso de la profesora de un colegio privado de Cataluña, se llega a la conclusión de que se trata de un caso de "burn out" y, por tanto, de accidente como consecuencia del trabajo desarrollado: "*En el caso de los informes médicos obrantes en autos, en especial el de la Dra. T.M., psiquiatra que ha venido tratando a la actora desde 1992, se desprende que la misma tiene una personalidad obsesivamente perfeccionista y alto nivel de autoexigencia y que el citado año comenzó a presentar cansancio, sensación de malestar, parestesias, fobias, miedos, irritabilidad, distirnías, así como bloqueos cognitivos mientras impartía las clases, que le provocaron un elevado nivel de ansiedad y a los que se unieron con el tiempo somatizaciones, baja autoestima, sentimientos de incapacidad y culpa, ansiedad extrema, lagunas mnésicas y bloqueos cognitivos cada vez más frecuentes, todo lo cual se acentuaba cada vez que debía reiniciar la actividad laboral dado que los síntomas remitían en períodos vacacionales y fines de semana, descartándose, por otro lado, por los resultados del EEG y del scanner practicados a la actora la génesis orgánica de las lesiones, todo lo cual viene a poner de manifiesto que el cuadro que viene padeciendo responde a un síndrome de desgaste personal, o síndrome de "bun out", patología y deriva de la relación con su actividad y entorno laboral y siendo ajena a ella causas distintas en la génesis de dicha patología, ..."*

Por todo ello puede afirmarse que la patología psíquica de la que está afectada la actora es de las llamadas "enfermedades del trabajo", ..." (Fundamento de derecho séptimo).

Definición del mobbing. Sus elementos fundamentales

Para llegar a la conclusión de que nos encontramos ante una situación de mobbing, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra expone la siguiente doctrina en el fundamento de derecho tercero:

Pues bien, además de esta parca regulación de una de las variantes de la violencia en el trabajo (se refiere a la Recomendación de la Comisión Europea de 27 de diciembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo), *hoy día estudios recientes sobre esa violencia en el trabajo emplean diferentes términos designados con 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 la 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 –López y Camps- 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."

Hay, por tanto, en estas conductas un elemento común: ataques o agresiones contra la víctima; violencia, en suma, que se produce en el trabajo. Estos ataques revisten la forma de presión, según la sentencia 291/2001 del Juzgado de lo Social nº 2 de Gerona: "*Para que podamos hablar de mobbing, es necesario que se ejerza una presión, y que la víctima sienta esa presión.*

Por presión se entiende toda conducta que desde un punto de vista objetivo pueda ser percibida como un ataque".

Tiene que existir una víctima: *"El mobbing exige una víctima, un presionado, porque si éste no existe lo único que tendremos será un comportamiento malintencionado, o malediciente por parte del sujeto activo, pero no una presión"* (sentencia nº 291/2001 del Juzgado de lo Social nº 2 de Gerona).

La existencia de la víctima resulta evidente cuando brotan en ella los síntomas del acoso: *"Como síntomas de las personas sometidas a "Mobbing" se señalan: ansiedad, pérdida de la autoestima, úlcera gastrointestinal, y depresión" (*sentencia de 30 de abril de 2001 del Tribunal Superior de Justicia de Navarra).

Por eso, no existe mobbing si la presión no es sentida por el destinatario de la misma: "*(tampoco quedarían incluidos los supuestos que podríamos denominar de Presión frustrada o en grado de tentativa, en los que el sujeto destinatario –por los motivos que sean- no llega a sentir la misma"* (sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Gerona) Como, asimismo, en dicha sentencia se descartan otros supuestos: bromas, roces laborales, ... : "*La contundencia semántica anterior, obliga así a descartar supuestos de roces laborales que por su nimiedad, no pueden ser aquí incardinados; la presión requiere un comportamiento severo, con peso específico propio, y por ende una simple broma –incluso de mal gusto- no quedaría aquí incluida".*

También se descartan en esta sentencia las conductas puntuales. Es necesario, para que exista mobbing, la tendenciosidad, un plan, que el comportamiento hostil se repita a la largo de un período de tiempo. De ahí que esta característica la incluya el Magistrado en su definición escueta pero sumamente precisa del mobbing: *"Resumiendo: Mobbing es la Presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración".*

Y, esa presión sufrida, por tanto, según la misma sentencia del Juzgado de lo Social de Gerona, *"debe ser consecuencia de la actividad laboral que se lleva a cabo, y en el lugar de trabajo",* siendo su finalidad última "*provocar la autoeliminación del trabajador (abandono laboral o en su defecto la baja médica)*

Otra característica que reviste el ataque o presión, enumerada por la Sala del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, es el aislamiento social de la víctima. Esta conducta se detalla en la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, de 25 de septiembre de 2001; aislamiento que puede producirse de múltiples maneras: limitando la movilidad espacial dentro de la empresa, humillando a la víctima ante los demás trabajadores, difundiendo rumores contra ella, etc.

El acoso moral como infracción laboral muy grave. Un caso de "bossing"

En una extensa sentencia sobre sanción a una empresa por infracción administrativa muy grave, debida a actos contrarios al derecho de los trabajadores *"Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual"* (art. 4.2.e) del Estatuto de los trabajadores, infracción tipificada en el art. 96.11º del Estatuto de los Trabajadores (*"Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores"*); en esa sentencia, de 25 de septiembre de 2001, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Valencia realiza una amplísima exposición sobre los diversos ataques en el trabajo a la dignidad de los trabajadores y sobre algunas prácticas de acoso moral, como mobbing y bossing.

Comienza (fundamento de derecho tercero) con una exposición exhaustiva de las normas jurídicas protectoras de la dignidad del *"ciudadano trabajador",* empezando por los preceptos constitucionales: artículo 10.1 CE (dignidad de la persona), artículo 14 CE (derecho a la no discriminación) e, incluso, el artículo 18 CE (derecho al honor y a la intimidad); y continuando con las referencias específicas a la dignidad que nos encontramos en el ordenamiento jurídico laboral: "*en el artículo 18 ET (máximo respeto en los registros de la dignidad e intimidad del trabajador); en el artículo 20.3 ET (que limita las medidas de vigilancia y control a la consideración de la dignidad humana); en el artículo 39 ET ("movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador"); en el artículo 50.1 a) ET (resolución del contrato por modificaciones que redunden en menoscabo de la dignidad); así como en el tipo sancionador directamente aplicado en el presente caso, los actos del empresario contrarios a la "dignidad de los trabajadores" (art. 96.11º ET)."*

En el fundamento de derecho cuarto se realiza una amplia exposición del acoso moral o mobbing, comenzando con una definición del mismo: "*Esta práctica ha sido definida por los expertos como una situación en la que se ejerce una violencia psicológica, 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 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 acaben abandonando el lugar de trabajo".*

Después, se considera que en el caso enjuiciado (la sanción a una empresa por acoso moral como infracción laboral muy grave) esta práctica debe encuadrarse dentro de lo que se denomina "bossing", puesto que *"la víctima ocupa una posición de inferioridad, ya sea jerárquica o de hecho, respecto del agresor. En concreto, se ha afirmado que una de las prácticas de "bossing" consiste en la "política de empresa" de persecución o acoso respecto de un trabajador o trabajadores por motivos de reorganización, de reducción de personal, etc., o con el simple objetivo de eliminar trabajadores incómodos".*

Se enumeran algunas de estas conductas de acoso moral: *"las que pretenden atentar contra la reputación de la víctima (ridiculizándola públicamente por múltiples causas), contra el ejercicio de su trabajo (encomendándole tareas de excesiva dificultad, o trabajo en exceso o recriminándole por unos supuestos malos resultados de su tarea) o, como puede considerarse en el presente caso, manipulando su comunicación e información con los demás compañeros o sus superiores".*

Al no existir en nuestro ordenamiento una legislación específica sobre estas prácticas, al contrario de lo que ocurre en otros ordenamientos, como el sueco, se declara en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia que pueden perseguirse jurídicamente a través de las normas relativas al derecho a la protección de la dignidad del trabajador y aplicando las sanciones previstas ante la vulneración de este derecho.

Termina, centrándose en el objeto propio del recurso, en analizar si, en este caso, la conducta de la empresa recurrente, que tiene reconocido, como tal empresa, el poder de organización empresarial como una faceta más de la libertad empresarial (art. 38 CE), debe ser sancionable nada menos que como infracción muy grave: *Dicho poder de dirección empresarial obviamente tiene límites en el Estado constitucional, y entre ello, como es obvio la dignidad de la persona del trabajador, que si es violada en ejercicio de dicho poder no sólo es ilegítimo sino que debe ser reprendido con una sanción muy grave en virtud del ordenamiento laboral".*

Estudiando una a una, de forma aislada, las medidas adoptadas por la empresa con respecto a dos trabajadores aduciendo baja productividad (cambio de funciones de captación a recuperación de clientes, limitación de desplazamiento en el espacio de la empresa, acceso restringido al ordenador y a la fotocopiadora, cambio de mesa pasando a ocupar la más cercana a la puerta, sujeción a diferentes condiciones de trabajo con respecto al resto de trabajadores), llega a la conclusión de que tales medidas, consideradas aisladamente, no atentan a la dignidad del trabajador: "*Así pues, desde las anteriores perspectivas (análisis aislados de los hechos respecto del derecho a la ocupación o la igualdad) los hechos sancionados no parecen vulnerar la dignidad del trabajador".*

Ahora bien, consideradas esas medidas en su conjunto como un "plan", un "*plan de seguimiento específico"*, que tiende al aislamiento, no sólo físico, sino también psicológico del resto de la empresa, *"supone una dinámica en el seno de la empresa que ciertamente puede erosionar el prestigio y autoestima de tales trabajadores, así como a los ojos del resto de compañeros".* Por lo que nos encontramos ante un caso de "bossing": "*En primer término, y cabe subrayarlo, tal y como se afirma en la demanda y resulta claro en el propio acto de inspección, las medidas adoptadas para con los dos trabajadores constituían un conjunto, un plan preconcebido que llegan a calificar en la demanda como "plan de seguimiento específico", el mismo, además, se afirma que se adoptó a resultas de una disminución de la productividad. El conjunto de medidas decidieron y se pusieron en práctica por quienes de hecho eran superiores jerárquicos y tales medidas objetivamente imponían un sistemático aislamiento físico y psíquico de los trabajadores del resto de la empresa por un período de tiempo".*

La puesta en práctica de un "plan de seguimiento específico" a los dos trabajadores es suficiente para considerarla un ataque a la dignidad del trabajador y, por tanto, sancionable: *"... no hace falta para vulnerar la dignidad del trabajador que se les hubiera ofendido de palabra o "faltado al respeto", como alega el demandante, sino que es suficiente con el acoso y vacío sistemático por un tiempo prolongado a modo de "plan de seguimiento específico" a unos trabajadores de modo consciente ..."* (fundamento de derecho séptimo).

Termina el Tribunal declarando la conformidad de la sanción disciplinaria impuesta a la empresa y manifestando que: *"Una sociedad democrática exige que sus ciudadanos, y en concreto sus trabajadores no sean humillados, el afán de productividad no puede reducir las condiciones mínimas de dignidad del trabajador, que no tiene por qué soportar una presión planificada como la del presente supuesto en su contexto laboral. Como se afirmó en la STC 88/1985 (FJ 2), ``Las manifestaciones de feudalismo industrial repugnan al Estado social y democrático de derecho´´".*