

3.Estrategias multidisciplinares de defensa jurídica contra las conductas de riesgo psicosocial

Maria José Blanco Barea

mjblanco@porlaintegridad.org

Introducción

En la Cvv-Psi.Rediris.es, abordamos la violencia psicológica desde el enfoque ecológico que propone la O.M.S en su programa “Violencia y Salud Pública”, del que la Cvv-Psi.Rediris.es es enlace externo. El abordaje multidisciplinar permite comprobar que, como dice la OIT, los planteamientos que entienden que las únicas causas de la violencia en el trabajo, son individuales, hay que rechazarlos. Se debe examinar el amplio espectro causal de la violencia y adoptar una gama de estrategia de intervención. Una de ellas, es el sentido del humor, al que está dedicado un taller en estas jornadas, porque es saludable, y cuando se es víctima de violencia en el trabajo, el malestar hace que se olvide la capacidad de sonreír.

Esta ponencia no va a tratar de los riesgos derivados del trabajo, ni los físicos ni los psico-sociales. Discúlpenme, pero no he encontrado en ninguna parte al todopoderoso y omnipresente Sr. Trabajo. Creo que esto debe ser como los “reyes magos”, o mejor dicho, “el ratoncito Pérez” que a cambio de dejarle los dientes, se te mete debajo de la almohada, con nocturnidad y alevosía, sin el más mínimo respeto a la intimidad, pero como te deja un regalito... nos olvidamos de esas pequeñeces y esperamos con urgencia que se nos caiga la otra paleta. Si alguna persona de las aquí presentes disfruta aún de la “magia” de estos sueños infantiles, no seré yo quien les diga por qué Baltasar siempre ha sido un vecino de piel blanca untada con “Kanfort” y por qué últimamente, en un alarde de cultura no discriminadora con los hombres y mujeres de raza negra, le dan una capa y una corona al “sin techo”. Tampoco voy a frustrarle las próximas navidades explicando por qué son Reyes y no Reinas. Me lo dijo “Pérez”, advierte de que esta intervención puede ser perjudicial para el pensamiento mágico de las relaciones laborales, porque no todo el mundo está dispuesto a asumir sus responsabilidades en los daños y sufrimientos que causan un estado de malestar y por lo tanto, no son nada saludables. Pérez me dijo también que advirtiera de que hay un único inocente, sin matices de ningún tipo, es la víctima. Inocente, en el sentido literal de la palabra: no culpable.

Así que dicho esto, les invito a entrar en otro mundo mágico: el de la cultura de los derechos humanos, el del desarrollo de la humanidad, el del avance en el reconocimiento de los derechos, en el de la cohesión colectiva para la defensa de los derechos de cada prójimo, como si se defendiera uno a sí mismo, el de los hombres y mujeres que basan todas sus relaciones sociales (familiares, profesionales, vecinales, comunitarias, de amistad...) en una concepción de la vida tan hermosa, como queremos que sea, tan encaminada a la felicidad del prójimo como a la de sí mismo. Son los “portadores de sueños” de los que habla Gioconda Belli. Son los hombres y mujeres que no se conforman con teorías, ni se incentivan con objetivos conseguidos. Son los hombres y mujeres para los que la libertad no termina donde empieza la de otro, sino que se agranda y ensancha haciendo más libre al prójimo.

Procuraré ser amena y recurriré con frecuencia al mundo infantil, en el que la prevención puede tener tan buenas perspectivas como, si no se hace, puede estar el germen de un freno a lo que tantas generaciones que nos precedieron, han venido sembrando y estamos a punto de ver germinar. Si existe “vida después de la muerte”, donde quiera que estén quienes llevaron a cabo revoluciones sociales como la obrera, o las que iniciaron la defensa de la igualdad de la mujer, pueden estar satisfechos. No es tan dramático el panorama, en el sentido trágico. Es, posiblemente, el nudo de la Historia de la Humanidad: estamos ante los albores de una concepción del trabajo que se asienta en el derecho a la integridad moral, este derecho reconocido en la Constitución Española de 1.978, hasta ahora poco desarrollado doctrinal y Jurisprudencialmente, pero cuya definición coincide con lo que la psicología, la antropología, la sociología, definen como autoidentificación fisisicológica del individuo, el derecho al desarrollo libre de su personalidad, de acuerdo a sus coordenadas fisisicológicas. A lo que el Derecho añade, a esa autoidentificación fisisicológica, el término “bio-social”. Porque el individuo es un ser social, y la dignidad del ser humano como especie se concreta en el derecho a ser respetado como “la concreta persona que se es”, en un

doble aspecto: individual y colectivo.

En una sociedad democrática, en la que todos los ciudadanos y los poderes públicos están sometidos a la ley, en la que el incumplimiento de las normas se enjuicia por Jueces y Magistrados que tienen el poder judicial emanado del Pueblo Soberano que es quien, democráticamente, elabora esas leyes, y elige a los representantes políticos para llevar a cabo una política social que remueva los obstáculos del acceso a todos los servicios públicos, en esta sociedad, el ser humano no puede tener ninguna actividad privada que vaya en perjuicio, dañe, o ponga en peligro los valores y principios que se proclaman en el artículo 10 de la CE: la dignidad de la persona, los derechos fundamentales que le son inherentes, el respeto al libre desarrollo de la personalidad, son el fundamento del orden político y de la paz social.

En una sociedad democrática y social, la libertad del individuo no termina donde empieza la del otro, sino que se ensancha y engrandece, procurando al otro, el mayor grado de libertad, sea cual sea la capacidad física, intelectual, psíquica... Libertad no es más que el antónimo de dominación. Dominación no es sinónimo de ejercicio de poder. Dominación es el uso arbitrario, abusivo, del poder, por medio de la fuerza física o la intimidación, amenaza, manipulación, para fines lícitos o ilícitos. Se trata de un proceso de influencia en el que quien ejerce el poder, utiliza recursos de violencia con los que consigue que el dominado no perciba otra alternativa y se someta.

Estos postulados, trasladados a las relaciones laborales, son los que constituye este abordaje multidisciplinar en la defensa del derecho a no sufrir daño, a no hacer peligrar, el equilibrio de cada persona en atención a su autoidentificación bio-psico-social. Por lo tanto, la defensa de esta garantía de indemnidad es la mejor labor preventiva que puede hacerse. Y puesto que es bio-psico-social, puesto que es fisio-psicológica, es unicidad del ser humano, es preciso un abordaje multidisciplinar en el que, a modo de gran mosaico, cada pieza de cada grupo de trabajo, tiene un sitio concreto, y se puede apreciar su forma geométrica. Pero su sentido de conjunto le viene dado por las demás formas geométricas que se vayan colocando en este mosaico que admite, todas las variaciones posibles que la imaginación pueda diseñar, todas las combinaciones necesarias para que, en cada caso, en cada momento, el dibujo final sea susceptible de ser mejorado por las nuevas generaciones. No hay nada más susceptible de ser usado para dominar, que una "ley cerrada, perfecta". No hay nada más difícil de mejorar, que una "Jurisprudencia cerrada que interpreta una ley perfecta". Sobre todo si esa ley se asegura que es la solución a los problemas del "mundo mundial", y la mayor parte de los ciudadanos y ciudadanas ni la entienden, ni pueden entenderla cuando una sentencia echa la última llave y sella el significado de la ley, con un lenguaje que precisa años de estudio para averiguar, qué dice, qué oculta, qué falta por decir.

Nosotros somos partidarios de reconocer de antemano la ideología, los valores, los intereses que creemos deben protegerse sobre otros, cuando entren en conflicto.

En la elaboración doctrinal del Derecho, abogados, jueces, fiscales, notarios, registradores, inspectores de trabajo, de hacienda, interventores... tienen que interpretar la ley para aplicarla. La "materia prima" es la misma, las herramientas (jurisprudencia, doctrina) es la misma, los métodos son los mismos. Los resultados... dependerán del fin que se propongan.

Por cierto ¿saben ustedes por qué se oculta que el mobbing es delito en España desde 1995? Lo es, en el código penal de 1.995 se sanciona el trato degradante entre particulares. Fíjense bien en lo que les estoy diciendo: que desde 1.995 se castiga en España al que lleve a cabo una conducta de trato degradante que atente contra la integridad moral, o sea, contra el equilibrio de la unicidad de la persona, contra la garantía de que no se va a poner en situación de riesgo ni de peligro a nadie. CONDE PUMPIDO, por ejemplo, magistrado de la Sala de lo Penal del TS dice en sus comentarios al Código Penal que ese trato degradante se da, por ejemplo, en las relaciones laborales. Se prevé una pena de hasta 2 años. Si les interesa el tema, al final en bibliografía les indico publicaciones en revistas prestigiosas como La Ley y Aranzadi, y en webs dedicadas al mobbing.

Un abordaje multidisciplinar

La posibilidad de sufrir daños psicosociales en el desarrollo de las relaciones de trabajo, tiene su origen en la dinámica del poder. El poder no puede concebirse como algo estático. Es el ejercicio del poder el que, en su dinámica, influye en las perso-

nas y en el ambiente laboral. Según sean los métodos de influencia y la percepción que de éstos tenga el trabajador, así será el grado de satisfacción o frustración individual y ambiental.

Es preciso no olvidar que en las relaciones de trabajo no solo se ejercita el poder de dirección empresarial. El poder de hecho de las relaciones personales es tan influyente como el de derecho. En uno y otro caso, es posible extralimitarse o abusar del poder. La diferencia estriba en que el abuso del poder de hecho puede prevenirlo y corregirlo quien tenga el poder de dirección y organización, con más o menos participación de los trabajadores, mientras que el abuso del poder de derecho por parte de la dirección, difícilmente va a poder ser corregido sin la intervención de autoridades administrativas o judiciales, con más o menos participación de los trabajadores y más o menos métodos de solución de conflictos, basados en la mediación y negociación, a la vista de la inaplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Igualmente hay que tener presente que la influencia del ejercicio del poder en el trabajador, dependerá de las concretas circunstancias subjetivas y objetivas de la persona del trabajador. Estas circunstancias son las que convierten el trabajo en algo valioso para el trabajador. Cuanto más control tenga el agente de poder sobre ese recurso valioso del trabajador, mayor será la posibilidad de influir sobre él.

Pues bien, la diferencia entre los riesgos psicosociales y el llamado "mobbing" estriba en que en el acoso psicológico, la dinámica del poder se ejerce por el agente con la intención de que el acosado se autoelimine del entorno. Jurídicamente se emplearán todas las técnicas de fraude procesal, todas las corruptelas administrativas y procesales para conseguir el fin propuesto. Por esta razón estimamos que el acoso vertical, descendente, ascendente, u horizontal, solo es verdaderamente mobbing cuando se convierte en **transversal, esto es, cuando sea cual sea el origen, el agente de poder con capacidad de dirección y organización es coautor por medio de acciones y omisiones, bien como autor directo, mediato, cómplice o encubridor**. No es posible imaginar un mobbing en tercera fase, lo que llamamos espiral, es decir, cuando el acosado acude a los superiores, que se sostenga y consume en contra de los intereses del poder de dirección y organización. Por esta razón, es indispensable analizar las bases del poder y los recursos de poder del acosador inicial. Solo así podrá establecerse, antes de que el mobbing llegue a la tercera fase, una vía de solución. Para ello será preciso "hacer visible lo invisible" y demostrar a quien tiene ese poder de organización, que el acosado **no es conflictivo, que no hay conflicto laboral, que hay dominación a través del proceso psicológico de violencia**. Y si se averigua que la dirección es coautora, entonces la defensa debe externalizarse y denunciar cuanto antes los hechos. La vía adecuada dependerá de esa dinámica del poder, porque se tratará de hacer visible lo invisible, y además, utilizar el procedimiento que vaya directamente a poner en evidencia ante la opinión pública, las repercusiones para terceros que ese acoso produce.

La defensa frente a los riesgos psicosociales es una defensa frente al poder, frente a una dinámica del poder. La defensa de cada persona víctima de mobbing debe ir encaminada a que recupere la salud, no pierda su trabajo ni renuncie a ningún derecho, a identificar las personas responsables del mobbing por acción u omisión en grado de autoría, complicidad o encubrimiento, así como todas aquellas autoridades administrativas y judiciales que, por ignorancia o por impericia, han contribuido a intensificar el dolor y sufrimiento de las víctimas y a invisibilizar la violencia.

La defensa debe ser individual, y paralelamente, colectiva. Pero sobre todo, preventiva para la propia víctima, para el entorno laboral y, finalmente, para la educación, formación y cultura en los valores de desarrollo del derecho a vivir Sin Violencia.

Defender al afectado de mobbing es defender el desarrollo de los derechos humanos, por lo tanto, es contribuir a la evolución de la humanidad, en esta progresión hacia el núcleo insoslayable de todos y cada uno de los derechos fundamentales, reconocidos por la Constitución Española, en el caso de España, que es al que nos ceñiremos.

Las estrategias de defensa multidisciplinares parten, pues, de que el mobbing es un proceso psicológico de violencia, no es un conflicto laboral, pero se esconde detrás de conflictos generados o inventados desde el poder-acosador, o genera conflictos a raíz de la desorientación, aislamiento y, sobre todo, falta de asesoramiento psico-jurídico tanto de profesionales, como de autoridades, sindicatos, medios de prensa, asociaciones, en definitiva, la incultura que invisibiliza las formas degradantes de establecer relaciones sociales.

Hay una única defensa eficaz: la que parte del análisis de la dinámica del poder en cada caso. La violencia psicológica es fácilmente detectable si se tienen herramientas de conocimiento. La violencia no es agresividad, la violencia **es un pro-**

ceso psicológico, una secuencia progresiva de actos de más o menos intensidad agresiva. Averiguar quién es el acosador inicial (individual o grupal) no es tarea fácil. En la gran mayoría de los casos está oculto tras ese narcisista, perverso, mediocre, que están descritos en las publicaciones más difundidas sobre mobbing. Personalmente entiendo que no puede descartarse ninguna tipología de acosador, pero que **“el acoso se convierte en mobbing solo si el acosador consigue adscribir a su red a todo el grupo, de forma que el acosado quede aislado”**.

Desde el punto de vista jurídico, es tal la cantidad de incumplimientos que el acosado debe denunciar, que es lógico que aparezca como un **conflictivo**. Lo que habría que preguntarse desde el ámbito de la prevención y especialmente los sindicatos es esto: **Si denuncia y se defiende de tantas cuestiones “sin importancia”, y además le está provocando una serie de trastornos en su salud, ¿por qué nadie se preocupa de que recupere el bienestar? El mobbing es un trato degradante porque quien altera ese equilibrio bio-psico-social no hace nada por evitar el sufrimiento del acosado.** Esa falta de “humanidad” es lo que “cosifica” al acosado. Esa reducción a “objeto de derechos laborales”, en vez de centrarse en el “sujeto”, esa preocupación por el cumplimiento formal de las leyes y órdenes, que da lugar a expedientes disciplinarios, cambios de turnos, denegación de vacaciones, vacío de funciones, etc. . . tienen la marca del trato degradante **porque se efectúan sin la más mínima atención a la persona, sin la más mínima actuación encaminada a motivar al trabajador para que se adapte a los cambios organizativos.** Es frequentísimo que el acosador recurra a las necesidades organizativas para justificar desde el traslado de oficina hasta órdenes de trabajo, tan “huecas”, como vigilar la venta de billetes en una estación de Ferrocarril que está fuera de servicio. Cualquier crisis empresarial, cualquier reestructuración de plantillas, que se lleve a cabo sin procurar que el trabajador no se desmotive, y comprenda el cambio de funciones, la falta de ocupación efectiva, el aislamiento, cualquier queja no atendida, son elementos **objetivos de un trato degradante.**

Desde diciembre del 2001 vengo proponiendo una defensa coordinada psico-jurídica. Esta es, en mi opinión, la única vía de defensa que sirve para curar. Eso es lo que se propone en “la espiral del mobbing”, Miguel Barón y Lourdes Munduate tuvieron que aprender lo básico del Derecho, y nosotros lo básico de la psicología.

Nuestra aportación fundamental es esta: “Defensa Psico-Jurídica coordinada.” ¿Que significa esto? Que la defensa tiene que ser individualizada, para cada caso concreto, coordinándose con el terapeuta, y que debe, paralelamente, una **defensa colectiva desde sindicatos o asociaciones, coordinada con la defensa individual, defender el derecho de la clase trabajadora a que en el trabajo, nadie ponga en peligro su autoidentificación bio-psico-social.** El abogado, en contacto con el terapeuta, y a la vista de las circunstancias, conociendo ambos lo fundamental de las dos disciplinas, coordinen la terapia para recuperar la autodeterminación, con la defensa para recuperar los derechos. El terapeuta tiene una fundamental misión: hacer que el afectado salga de la indefensión aprendida. El abogado tiene otra fundamental misión: defender al afectado, al concreto afectado o sea, explorar las vías de defensa adecuadas para que, defendiéndose, se cure.

¿Como explicar esto? Hay personas que lo han comprobado. No se trata de que todos a la vía penal, ni todos al cambio de contingencias, ni todos a la extinción del contrato....se trata de que el psicólogo averigüe y haga que averigüe, el afectado, qué es lo que quiere. Y si quiere extinguir su contrato, porque psicológicamente le resulte una tortura volver a ESE trabajo...lo vengo diciendo desde diciembre del 2001. Nadie puede obligarle al afectado a volver. Nadie. Pero ningún abogado puede ALARGAR la agonía. Y este derecho no se basa en los daños a la salud. Ni en los daños a la igualdad, trabajo, salud laboral.....se basa únicamente en que se ha conculcado **el Derecho a la Indemnidad: la integridad moral.** El derecho a que no se coloque a nadie en la situación de peligro, el derecho a que no se ponga en marcha ningún mecanismo que pueda hacer que una persona, vea alterado su equilibrio. Es la garantía de incolumidad, es el “Eso No se Hace”.

Desde que se tiene conocimiento de un mobbing, debe encaminarse la defensa a lo que el afectado, con el psicólogo, quiera que sea la solución.

¿Donde esta el problema? En que la solución NECESARIAMENTE es jurídica, y esa solución jurídica ÚNICAMENTE la sabe el acosado después de que con el psicólogo averigüe qué quiere. Hay personas que quieren el castigo, legitima pretensión, hay otras que quieren un arreglo, legitima pretensión, otras quieren seguir trabajando en el mismo lugar, legitima pretensión, otras quieren jubilarse porque confluyen otras circunstancias, legitima pretensión, porque las circunstancias no son la causa de la pretensión, pero son SUS circunstancias, y se vieron bien afectadas con el acoso....A cada cual hay que preguntarle qué

quiere y asegurarse de algo muy importante: que lo que quiera sea SU alternativa, no la única salida que “los usos forenses” dejan abierta. Después, hay que indagar en el sistema jurídico, y explicarle al psicólogo y al afectado el procedimiento, sobre todo, LOS PLAZOS. Hay que evitar a toda costa que la sentencia favorable se convierta en la ÚNICA alternativa. Hay que preparar una defensa psico-jurídica con la estrategia de la escalera de tijera con efecto *boomerang*.

Violencia, agresividad, salud, relaciones de trabajo, empresa...(remisión a otras ponencias) Uno de los principales problemas es el desconocimiento de lo que significa las palabras “violencia psicológica”.

Conceptos jurídicos básicos: Estos conceptos son desconocidos para la mayoría de los profesionales, es por tanto preciso hacer este repaso básico para entender las estrategias multidisciplinares. Les remito al Centro de Documentación de la Cvv-psi en donde pueden consultar en el apartado enfoque multidisciplinar, estos conceptos básicos sobre fuentes del Derecho, derechos fundamentales y valores superiores (dignidad no es un derecho, es un valor, el núcleo de cada derecho), esquema básico de un procedimiento, etc...Quiero detenerme en estos conceptos.

Proceso, objeto de proceso

Depende de la realidad que se quiera enjuiciar, hay que acudir a uno u otro orden jurisdiccional. Civil, Penal, Social, Contencioso Administrativo...La Ley predetermina qué procedimiento hay que utilizar para cada caso. Las posibilidades de opción entre una y otra vía, no siempre son amplias. Una defensa multidisciplinar deberá tener en cuenta el procedimiento (plazos, concentración de fases en un solo acto de juicio, en atención al caso concreto, y circunstancias del afectado, especialmente el desarrollo de la terapia psicológica). Debe preverse la situación anímica y el impacto de una sentencia desfavorable, a fin de que el terapeuta refuerce al afectado y le ayude a salir de la “indefensión aprendida”. El abogado NO debe hacer las funciones de psicólogo. Esto es perjudicial para la salud del afectado y para las buenas relaciones entre abogado-cliente.

Cada proceso se rige por unas reglas, de cara a la prueba. Esto es muy importante coordinarlo con el terapeuta, pues en aquellos casos en que la declaración de la víctima sea la prueba fundamental, deberá reforzársele, a fin de enfrentarse ante la dolorosa experiencia de revivir sucesos pasados ante un tribunal. Pero es preciso hacerlo, y si se coordina terapeuta y abogado, la reestructuración cognitiva necesaria para entender el proceso de acoso, la dinámica del poder, dejar de sentirse culpable, y recuperar la autodeterminación, puede verse muy beneficiada del esfuerzo de preparación de un juicio.

Saber manejar el principio de “la carga de la prueba”, es de tal importancia, que con razón se dice que se ganan los pleitos o se pierden según se sepa o no Derecho Procesal. En general, el que alega algo tiene que probarlo. La otra parte, debe negar lisa y llanamente lo que alegan en su contra. Pero con frecuencia se niega y al mismo tiempo se afirma algo. Esto da lugar a tener que probar lo que se alega para negar. Y aquí los expertos procesalistas saben perfectamente que, al final, el Juez valorará lo que cada parte tenía la “carga” de probar por haberlo alegado, y no lo hizo. Este criterio es el que fundamentalmente se sigue en el silogismo de una sentencia.

Ahora bien, cuando se alegan derechos fundamentales, los que antes hemos llamado fundamentalísimos, se “invierte la carga de la prueba” y el que afirma que ha sido vulnerado su derecho, debe probar solo unos indicios de que ha sido así. Será la otra parte la que no solo niegue sino que tenga que demostrar que NO ha conculcado esos derechos. El enfoque desde la afirmación o negación, exige más esfuerzo probatorio o menos. Exige un planteamiento de la víctima distinto. Una vez más, la coordinación psico-jurídica será la base del éxito de la defensa, que no es una sentencia favorable necesariamente, es la recuperación de la autodeterminación.

El acoso es un proceso psicológico de violencia que se eleva a la enésima potencia, cuando la víctima denuncia.

Jurídicamente según las fases del acoso, sólo serán perceptibles actos u omisiones sin importancia aparente, considerados aisladamente. En cada fase psicológica de acoso, se transgreden unos concretos derechos que son los que, aisladamente, se van defendiendo. Así, rompiendo la unidad del proceso psicológico de violencia, es imposible que un Juez pueda apreciar la gravedad de un acto que forma parte de una progresión. No es una suma algebraica de actos, el orden de los factores sí altera el producto.

Las fases psicológicas tienen que ser explicada en clave jurídica. Esto es lo que hemos hecho con “La espiral jurídica del mobbing”, en la que un proceso jurídico de intimidación y violencia que comienza con una fase de terror ambiental, va progresivamente aumentando la intensidad de la intimidación, de forma que los primeros actos y omisiones, aisladamente considerados, pueden entenderse como actos dolosos civiles.

Ahora bien, desde la perspectiva de la unificación de culpas, dado que confluyen responsabilidad contractual y extracontractual, ese ilícito civil es una transgresión de la buena fe extracontractual, por lo que al estar contemplada como ilícito criminal, corresponde aplicar preferentemente esta tipificación que, en grado de consumación del delito, se corresponde con los artículos 173, 175 y 428 del Código Penal.

La responsabilidad contractual y extracontractual. Unidad de culpas: En el acoso confluyen incumplimientos contractuales que dan lugar a exigir la responsabilidad contractual, y otros incumplimientos que llamamos extracontractuales, porque no derivan de los derechos y deberes de un contrato, sino, en general, del deber de no causar daño a otro. Cada una de estas responsabilidades tiene distintos plazos y requisitos. Cuando ese daño no está sancionado en el Código penal, la responsabilidad se exige por vía civil. Cuando está sancionado en el Código penal, surgen dos responsabilidades: la penal y la civil derivada del delito. Pues bien, en uno y otro caso, la responsabilidad civil debe exigirse a la luz de la teoría de unificación de culpas: ni contractual ni extracontractual.

El acoso: un fraude de ley. Consiste en utilizar una ley que se cumple a rajatabla para encubrir el incumplimiento de otra ley.

Derecho penal: prevención general, coordinación fiscalía-inspección de trabajo. Las alternativas a la pena.

El llamado principio de Intervención Mínima del Derecho Penal, se conoce popularmente como “El derecho penal debe ser el último recurso estatal para solucionar los incumplimientos legales”. Dicho así, pierde su sentido exacto. En general, lo que los psicólogos llaman “recursos legales”, están concebidos como algo pernicioso para las relaciones sociales. “Pleitos tengas y los ganas” “Mas vale un mal acuerdo que una buena sentencia”, la “victimización judicial”, etc.. Razón tienen estos refranes, pero como refranes que son, tienen la fuerza de una cultura popular que, posiblemente si tuviera acceso a una formación jurídica **desde las escuelas infantiles**, quizás pudiese enriquecerse del “saber defenderse”.

Pues bien, el principio de intervención mínima significa que, el Derecho Penal, debe intervenir para proteger los derechos más fundamentales, importantes, frente a los ataques o vulneraciones más graves. En relación a la violencia, hay tantos argumentos a favor de la intervención del Derecho Penal, como en contra.

La coordinación entre el Derecho penal y las demás ramas del Derecho es la vía que nos parece más adecuada. Desde luego, respecto al mobbing, no nos cabe la menor duda de que es un delito de trato degradante tipificado en los artículos 173 y 175 del Código Penal.

Ante todo, como ya dijimos, se trata de la interpretación de las leyes, pero en el fondo, las diversas teorías parten de un concepto de Derecho Penal que tiene mucho que ver con la idea de Derecho que se tenga. Según se entienda que lo antijurídico es lo que contraviene la letra de la ley, o se conciba como la lesión o puesta en peligro del bien jurídico protegido por la ley; según se tenga en cuenta o no a la concreta persona a la hora de analizar la antijuridicidad de su conducta; según se afirme que lo antijurídico engloba la culpabilidad o no; según se conciba la culpabilidad como un juicio de reproche que se hace a una persona que ha realizado una acción típica e injusta, o se conciba como la intención con la que realice esa conducta (dolo o culpa); según se vea al Derecho Penal solo como un derecho sancionador o se le reconozca la función de Prevención General, ... así será el análisis, las conclusiones, el enfoque que se tenga de un delito.

Como decimos, el fundamento del derecho penal, a la hora de la verdad, cada cual lo centra en que se sancione un ataque a un bien jurídico para proteger este bien jurídico. Así, quien defiende la propiedad privada y la libertad de empresa como algo incuestionable, aceptara los delitos contra la propiedad.

La técnica legislativa se pone al servicio de una opción política-económica concreta, y luego la ciencia penal puede optar por validar y dar carta de naturaleza científico-jurídica a lo que no es más que el ejercicio del poder político. La ciencia penal

también puede denunciar que, determinadas opciones, en el fondo, facilitan las plusvalías. Y, a partir de ahí, desvelar qué ideología se está ocultando, en el sentido marxista, esto es, está sencillamente legitimando un concreto poder económico.

Por nuestra parte, entendemos que la defensa del derecho a la propia vida, es decir, a la integridad moral del individuo, esta por encima de la defensa de cualquier interés económico, político, religioso, lo que no significa que tenga carta blanca cualquiera para, conforme a su integridad moral, imponer a los demás sus normas de conducta.

La culpabilidad se convierte en un principio básico del Derecho penal, que garantiza el castigo cuando la necesidad política criminal de la pena, sea necesaria para el fin de protección de la norma, esto es, para lo que se entienda que es el bien jurídico protegido, para como se entienda que esta protegido el bien jurídico, para lo que se desvalore del delito: lo externo o lo interno. Para lo que se entienda debe servir el Derecho penal en general y, en concreto, se diga o se oculte, para lo que se entienda que debe servir ese concreto delito.

Si tenemos en cuenta que quien sostiene la acusación principalmente en nuestro sistema político es el ministerio fiscal, y este se rige, entre otros principios, por el de oportunidad, consenso, etc., está claro que se ha dado entrada a lo que se denomina, **teoría de la adecuación social o de la tolerancia social por la que casos concretos de una conducta en principio típica, o bien se entienden socialmente adecuados con arreglo a determinados criterios culturales, sociales, religiosos o políticos, o bien, aunque se le considere socialmente incorrectos, son socialmente tolerados o considerados como algo tolerable, soportable, sin que tenga mayor importancia si la víctima tiene o no derechos, si el bien jurídico es digno de la máxima protección o de si el Derecho, en materia de derechos humanos, puede ser uno de los mejores instrumentos de socialización y, debidamente aplicado, puede ser una de las mejores herramientas para erradicar la violencia de las relaciones sociales.**

Como estamos convencidos de que esto de la tolerancia social es lo que late, en el fondo, en muchas de las sentencias, doctrinas, artículos de opinión y hasta enfoques psicológicos, tanto en la investigación como en la terapia que se ofrece a las víctimas, porque consideramos intolerable cualquier ataque a la integridad moral y digno de la máxima protección este derecho fundamental, que debiera equipararse al de la vida, afirmamos y reivindicamos que el acoso moral en el trabajo es un delito de trato degradante. Y como ponemos el acento en el desvalor del resultado típicamente injusto, esto es, en el ataque a la integridad moral, y en la exigencia de su represión, a través de todos los mecanismos legales, esencialmente el derivado de la prevención general que en materia de derechos humanos, solo se puede conseguir a través de la tipificación como delito del ataque a los mismos, y como conocemos las posibilidades de graduación de la pena para adecuarla al reproche social y personal que se le debe hacer al acosador, no nos cabe la menor duda de que tenemos derecho a exigir al Estado que aplique proporcionalmente el Derecho penal al acosador.

Instrucciones de la Fiscalía y la Inspección de Trabajo sobre siniestrabilidad laboral: la mejor coordinación para la protección de la víctima, e investigar otros casos en el mismo lugar de trabajo, prevenir, y sancionar

Poder: psicología, sociología y Derecho : Es preciso trasladar al ámbito del Derecho Laboral, el concepto de función del Derecho familiar. La consideración estática del concepto jurídico de relaciones jurídicas, derechos y deberes, impide que en los Juzgados se pueda plantear la dinámica del poder en las relaciones laborales. El concepto de función, derecho para cumplir un deber, facilitaría el enjuiciamiento de los casos de mobbing. Esta aceptación no necesita más que elaboraciones doctrinales, demandas fundamentadas en esta concepción, y a partir de ahí, la renovación jurisprudencial irá produciéndose en cadena. Claro que, sin una unidad de acción defensiva, sin una estrategia jurídica de defensa coordinada, la cadena llevará eslabones muy separados y se corre el riesgo de perderse alguno.

Concepto de MOBBING

En la espiral jurídica del mobbing analizamos las tres perspectivas de acoso psicológico, moral, y mobbing, como complementarias. Apostamos por la definición de presión laboral tendenciosa de la Sentencia de Gerona y ofrecemos dos conceptos, desde la teoría de las obligaciones uno, y desde el enfoque multidisciplinar: "Frustración del fin de las relaciones labora-

les, como consecuencia del uso sistemático de la violencia psicológica en una organización de trabajo, contra una o varias personas, que ven alterados los presupuestos subjetivos de la causa y objeto de su contrato, así como su autoidentificación bio-psico-social, poniendo en peligro su salud, la de su entorno familiar y, finalmente, la de la sociedad”.

Carlos Sánchez, Antonio Blánquez, Teresa Berbois, Rafael Rosillo, Rafael Castillo y la plantilla de bomberos de Torremolinos, Jesús Gómez, Francisco Megías, Julio Sanz, Kijote, Guillermo Navajas, Amaia, Amalia Vidal, Jorge Lobato, Juana Sánchez, José Marín, son casos reales de trabajadoras y trabajadores que están reclamando a las autoridades y a la sociedad, solidaridad para que sus relaciones laborales no se vean frustradas definitivamente, están, por lo tanto, velando por la SALUD PUBLICA, por todos nosotros, y por nuestros hijos e hijas.

Cada caso es distinto, en cada caso la defensa jurídica es distinta. Pero hay algo que les une: la integridad moral solidaria. Saben que La Radio, la Universidad, los sindicatos, los políticos, RENFE, RNE, El conservatorio de música, el Consejo de Administración de Ferrovial, no son esos lugares de trabajo donde se puede matar impunemente, son esos lugares donde algunas personas están transgrediendo leyes fundamentales que, culturalmente, no se tienen por tales, saben que hay razones económicas que invaden de tóxicos argumentos los despachos de jueces, inspectores, fiscales,... esto lo asumen como pueden y van desmuriéndose. Pero en sindicatos ¿qué pasa? ¿qué podemos hacer para que se consiga unidad de acción desde el pluralismo asociativo y sindical para dar el último paso después de casi 8 años, a la plena aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales, y después de 25 de Constitución Española y 8 del Código Penal?

....°Solos/as No Podemos!...

Bibliografía:

Centro Documentación Cvv-Psi <http://cvu.rediris.es/pub/bscw.cgi/d425734/index.htm> <http://www.porlaintegridad.org>

Especialmente "LA ESPIRAL JURIDICA DEL MOBBING Y LA TEORIA JURIDICA EN LA SENTENCIA 291/01 DEL JUZGADO DE LO SOCIAL N°2 DE GERONA (Estudio Multidisciplinar y Solidario del Acoso Moral en el Trabajo como Disfunción Social) <http://cvu.rediris.es/pub/bscw.cgi/0/423731>