

BORRADOR DE PROYECTO DE LEY ¹
QUE PRESENTA D. RAMÓN GIMENO LAHOZ

Magistrado en el Juzgado de lo Social nº 5 de Santander
Doctor en Derecho con la tesis doctoral sobre mobbing desde la óptica jurídica

B.O.E.

Ley /2008 contra el acoso laboral

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

El progreso de las sociedades se caracteriza por numerosos factores, pero sin duda, uno de ellos es la protección de los derechos de quienes prestan servicio en el ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, pública o privada.

Dentro de estos derechos se encuentra el de la integridad moral, entendido como el derecho de toda persona, por el hecho de serlo, a desarrollarse como tal libremente y en sociedad, lo que le protege frente a comportamientos que transmitan sensación de envilecimiento o humillación.

Desde hace algunos años se ha ido denunciado en distintos países, fundamentalmente en Europa y también en España, determinadas conductas bajo el nombre anglosajón de “mobbing”, que irían en contra de distintos derechos constitucionales, pero en especial contra el derecho fundamental a la integridad moral (reconocido expresamente en el art. 15 de nuestra Carta Magna).

Las consecuencias de este tipo de comportamiento, en ocasiones llegan a ser terribles para quienes las padecen, y aunque estos casos extremos pueden encontrar amparo en la legislación penal vigente (art. 147 y ss., art. 172, art.173 y ss., art. 208, art.311 y ss, 620...del Código Penal), se hace necesario una regulación explícita en el ámbito laboral y administrativo, para evitar que se llegue a esos grados últimos.

II

Esta regulación explícita ha tenido como dificultad la concreción descriptiva de estas conductas como una sola figura jurídica, pues no nos encontramos ante hechos abruptos o groseros en su exteriorización normalmente, sino ante una sucesión de

¹ Per a més informació www.clamacosomoral.net

comportamientos que denigran, dirigidos sistemáticamente contra una persona, y con la finalidad directa o eventual, de que tome una decisión de autoeliminación (abandono de la empresa, baja médica, traslado de puesto, no hacer reclamaciones ...), claramente contraria al desarrollo de su condición como trabajador en un Estado Social moderno.

Hoy, no obstante, y partiendo de la quiebra constitucional antedicha, podemos definir la figura jurídica del acoso laboral, como aquella presión laboral (comprendiendo la empresa y la Administración) tendente a la autoeliminación de un trabajador (por cuenta ajena o empleado público), mediante su denigración.

III

Mención aparte merece, el que la actual reforma no sea indiferente a la realidad de estos casos en el seno de la Administración, donde la singularidad del vínculo funcional que se deriva de la estabilidad en el empleo, ha provocado en muchas ocasiones la desprotección.

De esta forma, los términos acoso moral y acoso laboral que utiliza la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público para referirse a estas conductas (art.95-2), pasan a refundirse en un término concreto -acoso laboral-, al que se otorga un contenido concreto, y en la misma línea para los empleados públicos que la establecida para quienes no tienen esta condición.

IV

La presente regulación que España incorpora, encuentra su base comunitaria en primer lugar en el art.13 del Tratado de la Unión Europea, a cuyo amparo se dictaron las Directivas 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000 (relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico), y la 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000 (relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, que pretende luchar contra las discriminaciones basadas en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad y la orientación sexual). Y en segundo lugar en el art.111, que dio lugar a las Directivas 2002/73/CE -reformando la 76/207/CEE- y la 2004/113/CE, que precisaron las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Efectuada la trasposición correspondiente al ordenamiento interno mediante la Ley 62/2003 de 30 de diciembre (que recogía el acoso discriminatorio), y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (que recoge el acoso sexual y el acoso por razón de sexo), el Estado español considera que debe dar un paso más en la protección frente al acoso, y procede, tras varios años de reflexión sobre el tema, a la regulación del acoso laboral.

Ya en nuestro ordenamiento, la normativa que ahora se aprueba constituye un desarrollo de la Constitución Española de 27 de diciembre de 1978, por cuanto el acoso laboral conlleva siempre una vulneración constitucional. Más allá de que esta figura jurídica contravenga el derecho al trabajo (art.35-1 C.E.), el derecho fundamental a la integridad moral (art.15-1 C.E.), y el derecho fundamental al honor (art.18 C.E.), el “mobbing” constituye un ataque a lo más íntimo de la dignidad humana (art.10 C.E.) por su propia

naturaleza social, pues afronta su derecho a desarrollarse como ser humano en un Estado social (art. 1 C.E.).

V

La Ley se estructura en seis artículos, de los cuales el primero va destinado a sentar definiciones, el segundo a otorgar la consideración de falta muy grave en todo el ordenamiento jurídico, y los cuatro siguientes a recoger modificaciones expresas de los textos legales de utilización más asidua.

ARTICULADO

Artículo 1. Definiciones

Acoso laboral: aquella presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador (público o privado), mediante su denigración.

Autoeliminación: aquella decisión del trabajador, tomada tras haber exteriorizado una realidad, que conlleva la renuncia a desarrollarse como tal (abandono de la empresa, baja médica, traslado de puesto, no hacer reclamaciones ...).

Denigración: ofender la opinión o fama de alguien.

Artículo 2. Falta muy grave

En la prestación de servicios (pública o privada) se considerará falta muy grave el acoso laboral.

Artículo 3. Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Uno. Se modifica el artículo 4 apartado 2 párrafo d) y e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los cuales quedan redactados de la siguiente forma:

- “d) A su integridad física, **a su integridad moral**, 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:**
 - **el acoso laboral, entendido como la presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración;**
 - **el acoso discriminatorio, por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual; y**
 - **el acoso sexual y por razón de sexo.”**

Dos. Se modifica el art.18 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el cual pasa a tener el siguiente redactado:

“Artículo 18. Inviolabilidad de la persona del trabajador.

1. **Se garantiza el derecho a la integridad moral de todo trabajador, entendido como el derecho de toda persona, por el hecho de serlo, a desarrollarse libremente en su actividad, quedando protegido frente a comportamientos que transmitan sensación de envilecimiento o humillación.**
2. Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.”

Tres. Se modifica el art.50 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el cual pasa a tener el siguiente redactado:

“Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador.

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:
 - a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.
 - b) El acoso laboral, el acoso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.**
 - c) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
 - d) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 de la presente Ley, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.
2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.”

Artículo 4. Modificaciones del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

Uno. El artículo 96 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, queda redactado de la siguiente forma:

“Artículo 96.

En aquellos procesos en que la parte actora **presente algún indicio probatorio de haber sufrido acoso laboral, acoso discriminatorio, acoso sexual o por razón de sexo**, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, **de su comportamiento**, las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”

Dos. El artículo 181 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, queda redactado de la siguiente forma:

“Artículo 181.

Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, **incluida la prohibición de acoso laboral, acoso discriminatorio, acoso sexual y por razón de sexo**, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos.

Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de **la indemnización que le corresponda al trabajador por haber sufrido dicha quiebra constitucional**. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.”

Artículo 5. Modificaciones del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Uno. El art.8 (Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales) apartados 13 bis y 13 ter, pasan a tener el siguiente redactado:

“13 bis. El acoso **discriminatorio** por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

13 ter. El acoso laboral, entendido como la presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador mediante su denigración.”

Dos. El art. 13 (Infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales) apartado 4, pasa a tener la siguiente redacción:

“4. **El acoso laboral, o** la adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 6. Modificaciones de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Uno. Se modifica el art. 14 (derechos individuales) apartado h), el cual pasa a tener la siguiente redacción:

“h) Al respeto de su intimidad, su **integridad física y moral**, y su propia imagen, especialmente frente al **acoso laboral**, el acoso sexual, y el acoso por razón de sexo.”

Dos. Se modifica el art. 53 (Principios éticos) apartado 4, cuyo redactado pasa a ser el siguiente:

“4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando **la presión tendente a la autoeliminación de un trabajador (público o privado) mediante su denigración, así como toda conducta** que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

Tres. Se modifica el art. 95 apartado 2 (faltas disciplinarias muy graves) párrafo b), cuyo redactado pasa a ser el siguiente:

"b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso **discriminatorio** por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y el acoso sexual y por razón de sexo.”

Cuatro. Se modifica el art. 95 apartado 2 (faltas disciplinarias muy graves) párrafo o), cuyo redactado pasa a ser el siguiente:

“o) El acoso laboral, **entendido como aquella presión tendente a la autoeliminación de un trabajador (público o privado) mediante su denigración.**”