

**ESPAÑA FRENTE AL
ACOSO LABORAL
UN ESTUDIO COMPARATIVO
CON CANADÁ**

CONSEJO EDITORIAL

JOAN EGEA FERNÁNDEZ

JOSÉ IGNACIO GARCÍA NINET

FRANCISCO RAMOS MÉNDEZ

SIXTO SÁNCHEZ LORENZO

JESÚS-MARÍA SILVA SÁNCHEZ

JOAN MANEL TRAYTER JIMÉNEZ

ISABEL FERNÁNDEZ TORRES

BELÉN NOGUERA DE LA MUELA

RICARDO ROBLES PLANAS

JUAN JOSÉ TRIGÁS RODRÍGUEZ
Director de publicaciones

ESPAÑA FRENTE AL ACOSO LABORAL

**UN ESTUDIO COMPARATIVO
CON CANADÁ**

Francisco Trujillo Pons

Profesor e investigador de universidad

Colección: Atelier Laboral

Director:

José Ignacio García Ninet

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Reservados todos los derechos. De conformidad con lo dispuesto en los arts. 270, 271 y 272 del Código Penal vigente, podrá ser castigado con pena de multa y privación de libertad quien reproducere, plagiar, distribuyere o comunicare públicamente, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, fijada en cualquier tipo de soporte, sin la autorización de los titulares de los correspondientes derechos de propiedad intelectual o de sus cesionarios.

© 2017 Francisco Trujillo Pons

© 2017 Atelier

Via Laietana 12, 08003 Barcelona

e-mail: editorial@atelierlibros.es

www.atelierlibros.es

Tel.: 93 295 45 60

I.S.B.N.: 978-84-16311-56-9

Diseño y composición: Addenda, Pau Claris 92, 08010 Barcelona
www.addenda.es

A mi familia y mujer por su apoyo constante

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN. EL ESTADO ACTUAL DEL ACOSO MORAL EN EL MUNDO DEL TRABAJO	11
CAPITULO PRIMERO. EL ACOSO LABORAL EN ESPAÑA	19
I. Introducción	19
II. La regulación preventiva del fenómeno psicológico como riesgo profesional y la relevancia del establecimiento de protocolos de actuación en las empresas	25
i. Responsabilidades por incumplimientos empresariales en materia preventiva.	31
III. Un breve apunte al tratamiento de la violencia en el centro de trabajo . .	45
IV. La consideración del acoso moral en el centro de trabajo como contingencia profesional	47
i. Complicaciones en cuanto al necesario nexo causal acoso moral-trabajo para la consideración del riesgo psicosocial como patología laboral . .	51
CAPITULO SEGUNDO. EL ACOSO LABORAL EN CANADÁ	57
I. Incidencia de la estructura territorial del país en cuanto a la regulación del riesgo psicosocial	57
II. Los derechos laborales de los trabajadores canadienses.	58
III. Los Códigos de Derechos Humanos. Motivos discriminatorios o atentatorios contra la dignidad de las personas en el centro de trabajo . .	61
IV. La vertiente preventiva del riesgo psicosocial. Sus influencias estadounidenses, europeas e internacionales.	63
V. Agencias canadienses que actúan como instrumentos de ayuda para los empresarios.	67
VI. La consideración del acoso moral en el trabajo como contingencia profesional. El concepto de trastorno mental o « <i>mental disorder</i> ».	70
VII. La óptica canadiense en torno a la violencia laboral, incluyendo la doméstica y familiar en el centro de trabajo	75
VIII. La posición particular frente al acoso laboral de los diferentes legisladores de las Provincias y Territorios que conforman Canadá	80

i.	Las Provincias de Alberta, Nuevo Brunswick, Terranova y Labrador, Nueva Escocia y la Isla del Príncipe Eduardo y los Territorios del Noroeste, Nunavut y Yukon	85
ii.	Quebec.	92
	1. Definición de acoso psicológico en el trabajo. Obligaciones y responsabilidades de las partes en el trabajo	95
	2. Sistemas de compensación de los trabajadores. Su posición frente al trastorno mental derivado de una situación de acoso moral	97
	3. Procedimientos de denuncia e investigación por incidentes de acoso laboral. Trabajadores sindicados vs. trabajadores no sindicados	99
	4. Las sanciones administrativas.	105
iii.	Ontario	105
	1. Tratamiento frente a la violencia (incluida la doméstica) y al acoso moral como fenómenos laborales	107
	2. La violencia laboral. Obligaciones y responsabilidades preventivas	114
	3. Programa y política en la empresa contra el acoso moral en el trabajo	118
	4. Sanciones administrativas	123
iv.	La Columbia Británica.	123
	1. Diagnóstico de un psiquiatra o psicólogo para el acceso a la indemnización por una situación de trastorno mental derivado del acoso laboral	123
	2. Obligaciones para las partes del contrato de trabajo respecto al <i>bullying</i> y al acoso moral	126
	3. Previsiones respecto a la prevención del riesgo de violencia laboral	134
	4. Sanciones administrativas	137
v.	Manitoba	138
	1. Reglamento sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. Previsiones acerca del acoso laboral y violencia en el centro de trabajo.	138
	2. Sanciones administrativas	146
vi.	Saskatchewan.	146
	1. « <i>Bill 66. The Occupational Health and Safety (harassment prevention)</i> »	146
	2. Reglamento sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en relación a la violencia laboral	156
	3. Sanciones administrativas	157
vii.	Gobierno Federal de Canadá	157
	1. El Código de Trabajo de Canadá. Deber de protección a los trabajadores de posibles brotes de violencia.	157
	2. Política de prevención y resolución del acoso. « <i>Directive on the Harassment Complaint Process</i> »	159
	CONCLUSIONES	165
	BIBLIOGRAFÍA	181

INTRODUCCIÓN.

EL ESTADO ACTUAL DEL ACOSO MORAL EN EL MUNDO DEL TRABAJO¹

Actualmente, el acoso moral en el trabajo, también conocido como «*mobbing*²» o acoso psicológico, está considerado como uno de los fenómenos que causa una mayor preocupación en el mundo del Derecho Laboral. La presencia de este riesgo psicosocial en los centros de trabajo queda fuera de toda duda: es tan alarmante que un sinnúmero de estadísticas internacionales concluye que el 80% de la población trabajadora ha sufrido alguna situación de acoso durante su vida laboral. Estas preocupantes estadísticas que causan la alarma social, se refieren al acoso laboral desde la perspectiva psicológica, dado que desde la óptica jurídica no llega ni a un 5% los trabajadores que denuncian esta situación por miedo a las represalias, y más específicamente a perder su empleo y no encontrar otro.

Según el Diccionario de la Real Academia Española, el concepto «*acosar*» viene a significar: perseguir, importunar, hostigar, molestar o asediar; en definitiva, conductas con las que se persigue perjudicar a una persona de manera insistente y continuada³. Se trata de un problema grave, serio y delicado que al tratarse de un riesgo psicosocial y subjetivo llega a plantear grandes confusiones, ya que, a diferencia del

1. Este trabajo ha podido ser desarrollado gracias a la colaboración de la Cátedra de Investigación de Canadá sobre Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales («*Canada Research Chair on Occupational Health and Safety Law*»), liderada por la profesora Katherine Lippel (Universidad de Ottawa, Ontario). La estancia en Ottawa tuvo una duración de 5 meses (septiembre 2015 - enero 2016) y fue financiada a cargo de los presupuestos destinados al «*Plan de Promoción a la Investigación*» de la Universidad «*Jaume I*» para el año 2015, dentro de su acción: Programa a la movilidad del personal investigador (referencia E-2015-06). Su publicación en la Editorial Atelier (Barcelona, España) fue motivada por la financiación obtenida del Proyecto de Investigación titulado «*Nuevas formas de acceso al empleo*» de la Universidad «*Jaume I*» (Ref. P1-1B2015-2016) liderado por la Profa. Dra. Sara Ruano Albertos.

2. Término anglosajón proveniente del verbo «*to mob*» (atacar, agredir, maltratar en masa).

3. La STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección1ª) núm. 41/2008 de 21 enero (rec. núm. 4779/2007), también destaca la definición que realiza la Real Academia Española, así indica lo siguiente: «*El Diccio-*

acoso sexual o la violencia física, no deja huellas aparentes y su prueba física u objetiva resulta complicada.

Desgraciadamente, los casos en los que aparecen brotes de acoso en el trabajo son numerosos y han ido en un aumento con el paso de los años. En consecuencia, los estudios y tratamientos para luchar contra esta lacra están siendo proporcionales a la gravedad de la cuestión. Los estudios son múltiples y van desde las ramas psicológicas, sociológicas y jurídicas.

Muchos podrían pensar que se trata de un concepto emergente y de «nuevo cuño», debido a la difusión social, pero bien es cierto que el acoso moral en el trabajo, al igual que cualquier otro tipo de violencia (física, psíquica, sexual o doméstica) viene existiendo desde que aparecieron las primeras relaciones de poder, esto es, la presión que ejercen los más fuertes (empresario) frente a los más débiles (trabajador) dentro de la organización productiva; sin olvidar tampoco la presión de otros sujetos dentro de la estructura jerárquica de la empresa pues, en muchas ocasiones, el acoso puede ejercerse también por otros empleados que se encuentran en posición jerárquica superior sobre el acosado (acoso laboral ascendente). En definitiva, el acoso moral en el trabajo tiene su base en dicha relación de poder, donde existe un conflicto desigual entre víctima y agresor, y donde suelen aparecer sinónimos como, dominio, rivalidad, violencia, resentimiento y rencor. En esta línea, ante la generalización de nuevas formas de organizar el trabajo, la doctrina⁴ señala como factores clave de aparición las propias peculiaridades organizativas y estructurales del sistema; las cada vez más complejas relaciones interpersonales, donde existe una dura competitividad, como son las condiciones estresantes, la estructura jerarquizada; la falta de estabilización en el puesto de trabajo; la práctica inexistencia de responsabilidad ante situaciones de abuso, además de la incompetencia e inoperancia en el cargo; todas estas circunstancias que, efectivamente, tienen mucho que ver en la aparición del *mobbing*, cuyas consecuencias, resultan muy graves para la persona afectada.

Actualmente, motivado por la acuciante crisis económica mundial, en España, las denuncias por acoso laboral en el 2015 se han disparado hasta el 60%⁵. En efecto, la crisis económica ha enrarecido el ambiente en muchos centros de trabajo. La mayor tensión ante un eventual despido y la necesidad de mantener el trabajo a fin de disponer de un sustento económico para la familia, implica la aparición de mayores comportamientos no deseados en el centro de trabajo.

Especialmente, este tipo de conductas ven favorecida su emergencia en organizaciones con métodos de trabajo y producción muy pobres⁶, con ausencia de apoyo e

nario de la Real Academia de la Lengua —(RAE)—, define el verbo acosar como acción de perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona».

4. AGRA VIFORCOS, B., FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, Revista de Trabajo y Seguridad Social. «El acoso moral en el trabajo (*mobbing*): análisis sobre la limitada respuesta jurídica a un antiguo problema de reciente estudio y futura solución (legal)», Centro de Estudios Financieros, núm. 233-234, 2002, págs. 22 y ss.

5. Según indica el artículo publicado en el diario «El País» de 7 de diciembre de 2015. A fecha del presente trabajo (11/02/2016) puede consultarse: http://ccaa.elpais.com/ccaa/2015/12/06/catalunya/1449424152_714712.html

6. Muchos autores tildan con el apelativo de «organizaciones tóxicas» este tipo de empresas que llevan a cabo procesos de organización que son el caldo de cultivo de la aparición de las situaciones de acoso moral en el trabajo.

interés por parte de los superiores, ausencia de posibilidades de colaboración, existencia de múltiples jerarquías, excesos de demanda de trabajo, escaso control sobre el trabajo, problemas de definición de rol, ausencia de ética empresarial («*todo vale*»), mala gestión del conflicto, o escasa cultura de prevención de los riesgos laborales y de los psicosociales en particular⁷.

Algunos datos pueden ser de interés para demostrar el alcance que está teniendo el fenómeno para la sociedad: son más de 2 millones de víctimas del acoso moral en España, que se traduce en el 15 por ciento de los trabajadores en activo siendo, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) los colectivos más vulnerables ante este tipo de ataques son las mujeres, seguido de cerca por los trabajadores temporales.

La doctrina⁸ ha señalado que es un grave problema de salud en el ambiente de trabajo pues las relaciones van desgastándose y acaban deteriorándose con consecuencias muy negativas para el trabajador y para la empresa, como organización productiva. Por tanto, se puede afirmar que el objetivo último del acoso laboral consiste en ir desgastando psicológicamente a un trabajador (víctima), momento en que pierde su capacidad de interés, la autoestima, la concentración, con la consecuente disminución de su capacidad laboral, hasta que llega el momento en que el trabajador no aguanta más la situación (en muchos casos, se cree el culpable de tal situación) y opta por abandonar su puesto de trabajo y causar baja laboral. Desde esta perspectiva, la doctrina considera el acoso moral como una técnica de intimidación propia de empresas que, por su situación particular, no pueden (como el caso de los funcionarios en la Administración Pública⁹) o bien no quieren proceder al despido¹⁰ (con las consecuencias económicas que implica) por la cual el acosador u hostigador utiliza su cargo superior para ir arrinconando y aislando al trabajador elegido hasta acabar por inutilizarlo, después de un lento proceso de desgaste.

La investigadora francesa Marie-France Hirigoyen¹¹, define el concepto como «*toda conducta abusiva (gesto, palabra, actitud, comportamiento, etc.) que atenta, 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*». Por otra parte, en España, el profesor Piñuel y Zabala¹², define el *mobbing* como «*el*

7. AA.VV., «Informe del Observatorio Vasco sobre Acoso Moral», en su apartado de medidas preventivas, Lettera Publicaciones, S.L, País Vasco, 2007.

8. MOLINA NAVARRETE, C., «La tutela frente a la «violencia moral» en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización» Aranzadi Social, núm. 18, enero 2002, págs. 55 y ss.

9. Es indubitado que en la Administración Pública no cabe el despido. Sin embargo, conviene poner de relieve la posibilidad de ser expulsado del servicio como medida disciplinaria. Pese a ello, la realidad supone que estas medidas disciplinarias no se adopten dada la particular estructura de las Administraciones Públicas y las inercias que, en ella, se establecen.

10. VICENTE PACHÉS, F., «La configuración del acoso moral en el trabajo y las soluciones jurídico-preventivas para erradicarlo. Últimas tendencias doctrinales y jurisprudenciales». Revista Tribuna Social, núm. 180, 2005, «() el hostigador actúa habitualmente en empresas donde la práctica del despido es poco frecuente y, como es conocido, es en la Administración Pública y servicios (Educación, Sanidad, ONG's, etc.) donde se da el mayor número de casos ()», pág. 52.

11. HIRIGOYEN, M-F., «El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso» Nuria, Barcelona, Edit. Paidós, 2001, pág. 19.

12. Psicólogo, ensayista, investigador y profesor de Organización y Recursos Humanos en la Facultad de Ciencias Empresariales y Ciencias del Trabajo de la Universidad de Alcalá. Es experto en Mana-

continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente, con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización, a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad humana». Estas definiciones, tal y como se pondrá de manifiesto a lo largo del presente trabajo, son tomadas como referencia por los legisladores españoles y canadienses en el momento en que regulan disposiciones preventivas y reparadoras relativas al acoso moral en el trabajo.

Así pues, entre sus notas características destaca el continuo y deliberado maltrato ya que, el fenómeno no es puntual, sino que se prolonga en el tiempo de manera que la persona hostigada acaba sufriendo un desgaste psicológico que le lleva a padecer los síntomas estresantes.

Dada la importancia del fenómeno, son muchos los psicólogos y expertos que continúan realizando estudios para abordar el tema. Tal y como ponen de relieve los estudiosos del tema, fue el psicólogo sueco Heinz Leymann¹³, pionero en la materia y considerado experto internacional principal, quien, proporcionó de modo innovador una definición técnica del acoso laboral: «*Como el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera, constituyendo un proceso de destrucción que se compone de una serie de acciones hostiles que, tomadas de forma aislada, podrían parecer carentes de significado, pero cuya repetición constante plantea graves perjuicios a la persona afectada*». En esta línea, Leymann argumentó que «*el atestar en la vida laboral implica hostilidad y que la comunicación es dirigida sistemáticamente por uno o más individuos, principalmente hacia otro individuo, el cual se encuentra en una situación desamparada e indefensa, permaneciendo en la misma por tiempo prolongado*».

El hostigamiento se produce de forma persistente, durante al menos seis meses, y con episodios con una frecuencia de una vez por semana, provocando a la víctima diversos síntomas como: cuadros de ansiedad, estrés, depresión, dolencias digestivas, alteración del sueño, pérdida de la autoestima o irritación generalizada¹⁴.

Como se expondrá seguidamente de forma más detallada, España no dispone actualmente de una regulación legal específica sobre el acoso moral y, si bien es cierto que se presentó una Proposición de Ley así como un borrador de ley¹⁵, finalmente

gement y Recursos Humanos y uno de los primeros especialistas europeos en la investigación y divulgación del *mobbing* o acoso psicológico en el ámbito del trabajo y de la educación. Asimismo, es «*Executive MBA*» por el Instituto de Empresa de Madrid y director de los «*Barómetros Cisneros sobre Acoso laboral y Violencia psicológica en el trabajo y Acoso escolar en el entorno educativo*». Por último, fue autor del primer libro en español sobre el fenómeno laboral: «*Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*», Edit. Sal Térrea, Santander, 2001, págs. 52 y ss.

13. LEYMANN, H., «*Contenido y desarrollo del acoso grupal (mobbing) en el trabajo*», *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Universidad de Umea (Suecia), 1996.

14. Es preciso acudir a la «*NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*», INSHT. En cuya nota técnica preventiva se amplifican las consideraciones básicas y las consecuencias que se derivan del fenómeno.

15. Proposición de Ley del Grupo Parlamentario Socialista del año 2002 por la que se incluía entre otras medidas, el art. 314 bis en el Código Penal, tipificando el acoso moral en el trabajo; y el caso del borrador de una Ley contra el *mobbing* que elaboró en el año 2008 tras muchos años de investigación

no llegaron a cristalizar. Otros países, sin embargo, sí que han regulado de forma particular el acoso moral: es el caso de Suecia, que, a través de su Ley («*Victimization at work*¹⁶») fue el primer país de la Unión Europea en promulgar una Ley contra el acoso moral (1993); o Francia que, en su momento, tipificó el acoso moral como delito en su Código Penal (2003).

Efectivamente, Suecia fue el primer país europeo que afrontó la regulación jurídica de este tema de forma específica, en cuya Ley sobre Victimización en el Trabajo establece dos principios generales relacionados con el tema que nos ocupa: 1) que el empresario debe planificar y organizar el trabajo para prevenir, cuanto sea posible, el riesgo de persecución psicológica en el trabajo; 2) que el empresario deberá manifestar de modo inequívoco que estas formas de persecución no van a ser en absoluto toleradas. Y entre las medidas que debe adoptar el empresario, la ley sueca señala como obligaciones empresariales las siguientes: 1) prever procedimientos que permitan encauzar los problemas de persecución psicológica, la existencia de fallos inherentes a la organización del trabajo o problemas de cooperación y colaboración entre los trabajadores; 2) adoptar eficaces medidas de forma inmediata ante la existencia de estos problemas y realizar un análisis para comprobar si los mismos se deben a una inadecuada organización del trabajo; 3) que los trabajadores sometidos al acoso o persecución deben recibir alguna forma de ayuda o apoyo inmediatos. En cuanto a las posibles responsabilidades del empresario, la misma Ley sueca señala que será responsable «() de los posibles riesgos que puedan manifestarse en el ámbito del trabajo, tanto físicos como psicológicos, y para prevenirlos debe planificar y organizar el trabajo de tal forma que garantice un ambiente laboral saludable, para lo cual debe dejar patente, mediante el ejercicio del poder de dirección, su firme decisión de no consentir conductas de acoso, y su firme resolución de atajar y erradicar tales conductas mediante la aplicación del poder disciplinario y del poder sancionador».

Por su parte, en Francia se incluyó el año 2003 el acoso como delito en su Código Penal (art. 225-14¹⁷) y los acosadores pueden pasar hasta cinco años en la cárcel y ser castigados con sanciones económicas de hasta 150.000 euros. En esta misma línea, el país galo ofrece a la víctima la posibilidad de iniciar un procedimiento de mediación, conforme al cual se elige un mediador entre una lista de personalidades designadas por el Estado, con la participación de los agentes sociales, en función de su experiencia en la prevención de acoso moral, y en todo caso, no perteneciente a la plantilla de la empresa, para que intente conciliar las partes en conflicto o ponga punto final al acoso moral.

el magistrado Ramón Gimeno Lahoz con el respaldo de «*La Asociación Galega contra o Acoso Moral no Traballo*», y que fue presentado a la directora de Relaciones Laborales de la Xunta y, posteriormente, a otras asociaciones contra el acoso así como a los grupos parlamentarios. En este borrador, Ramón Gimeno definió el *mobbing* como «*la presión laboral tendente a la autoeliminación del trabajador mediante su denigración*».

16. Adoptada el 21 de septiembre de 1993. AFS 1993:17. Puede consultarse a través de la siguiente página web: <http://www.psychologicalharassment.com/laws-sweden.htm>

17. Artículo modificado a su vez, por la Ley núm. 2003-239, de 18 de marzo de 2003, art. 34. JORF 19 marzo 2003.

En definitiva, los principios generales y medidas señaladas para los casos de Suecia y Francia, bien podrían trasladarse a una futura y esperada regulación por parte de España.

Pese a que el acoso moral en el trabajo se produce por desgracia en todos los centros de trabajo del mundo, lo cierto es que se trata de un fenómeno que está estrechamente vinculado con la cultura y el modo en que las personas exteriorizan sus emociones (tanto el acosador como la víctima) por lo que en todo estudio comparativo y más en el análisis de un riesgo laboral tan subjetivo, deben señalarse los diferentes matices y variantes que pueden producirse en determinados países. Dicho lo cual, en comparación con el caso español, Canadá, como país escogido en el presente trabajo para acometer un análisis pormenorizado de la posición que ha ido adoptando frente al acoso moral en el trabajo, al igual que en el caso español, en sus diferentes Provincias y Territorios, tampoco cuenta con ningún reglamento de desarrollo que individualice la prevención del riesgo psicosocial. Sin embargo, conforme a su diferente normativa preventiva, se establece la obligación del empresario de proteger al trabajador de todas las conductas que sean consideradas acoso psicológico en el trabajo. Como avance, resulta necesario señalar que las Provincias canadienses escogidas y, que serán sobre las que gravitará el último bloque del trabajo aquí presentado, son (en el mismo orden que su exposición) las siguientes: Quebec, Ontario, la Columbia Británica, Manitoba, Saskatchewan y, por último, se abordará también el tratamiento del Gobierno Federal para la protección de sus trabajadores. Con esta fotografía, podrán observarse las similitudes y diferencias con respecto al caso español con objeto de sacar el máximo provecho para futuras mejoras legislativas de cada uno de los países aquí constatados. Por esta razón, lejos de pretender que se trate de un estudio crítico, el trabajo aquí expuesto persigue realizar un recorrido normativo por las cinco Provincias mencionadas junto con el caso del Gobierno Federal y ponerlo en comparación con la situación de España que se analizará seguidamente. Indudablemente, de este estudio comparativo se extraerán importantes conclusiones que pueden invitar a la reflexión en la búsqueda de medidas para mejorar esta lacra social. La forma en que particularmente un país como Canadá trata el acoso laboral puede resultar un aire fresco para el legislador español en la tarea de trasladar aspectos de mejora y que enriquezcan la regulación actual española en la lucha contra el acoso y, viceversa, para el caso canadiense y que pueda tomar como referencia aspectos legales contenidos en la norma española a este respecto.

Señalado el propósito del trabajo, seguidamente hay que apuntar que, a nivel comunitario ante la gravedad del asunto y a la mayor sensibilización social, se comenzó a definir el concepto y a plantear una normativa específica con el propósito de regular este tipo de conductas en su ordenamiento jurídico. A tales efectos, desde el marco del Consejo de Europa, destaca la Carta Social Europea de 3 de mayo de 1996 que, al referirse al acoso moral, habla de «*actos condenables o explícitamente hostiles dirigidos de modo repetido contra todo asalariado en el centro de trabajo*». Cinco años más tarde (14 mayo 2001), la Comisión Europea, a la luz de su estudio sobre Violencia en el Trabajo también señaló como característica esencial del acoso «*los ataques sistemáticos y durante mucho tiempo de modo directo o indirecto*». Las Directivas de la Unión Europea, la 43/2000, de 29 de junio, y la 78/2000, de 27 de noviembre, al referirse al acoso moral desde la perspectiva jurídica de la igualdad de trato en el empleo y con independencia del origen étnico, lo consideraron como una

conducta de índole discriminatoria que atenta contra la dignidad de la persona y crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo. A nivel comunitario también resultó importante la Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de septiembre de 2001, sobre el Acoso Moral en el Lugar de Trabajo y en la que se encargó a la Comisión Europea la elaboración de un Libro Verde sobre esta materia a fin de combatirlo y erradicarlo. La misma Resolución, entre otras cosas, puso el acento en los efectos devastadores del acoso moral para la salud física y psíquica de las víctimas y, con ello, de sus familias, que a menudo necesitan asistencia médica y psicoterapéutica y por lo general se ven abocadas a ausentarse del trabajo por incapacidad laboral o a dimitir. En línea con esta Resolución, la Comisión mediante Comunicación, de 11 de marzo de 2002 en Bruselas¹⁸ en su programa fijó unas Directrices en el marco de la agenda de política social, uno de cuyos objetivos se centraron en la necesidad de regulación y tipificación de los denominados riesgos psicosociales, entendiendo por tales el estrés, el acoso en el trabajo, la depresión o la ansiedad, y añadió que «(...) La Comisión estudiará la conveniencia y el ámbito de aplicación de un instrumento comunitario sobre el acoso psicológico y la violencia en el trabajo». Precisamente por esta razón, estos fenómenos se esconden en el acoso moral tal y como se ha podido demostrar en otros países del entorno español como pueden ser los casos de Bélgica o Noruega¹⁹, de ahí que la normativa »en general, ya sea la canadiense o la española— no debe centrarse únicamente en el acoso moral pese a ser un avance significativo sino que también debería valorar y proteger a los trabajadores de los efectos sistémicos que pueden ir detrás o ser el origen de las situaciones de acoso en el centro de trabajo.

18. COM (2002) 118 final - «Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de seguridad y salud (2002-2006)».

19. DE CUYPER, N., NOTELAERS y G.M DE WITTE, H., «Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: associations with job satisfaction and affective organizational commitment», Journal of occupational health psychology 14 (2), 193.