

EUROPEAN LEGISLATION ABOUT PSYCHOLOGICAL VIOLENCE AT WORKPLACE MOBBING

TRÁMITES LEGALES, PENALES JUDICIALES AL ALCANCE DE LA VICTIMA

La víctima deberá poner en conocimiento de El Comité de Seguridad y Salud, delegado o, a falta de éstos, representación legal de los trabajadores, de la situación de acoso laboral de la que esta siendo objeto para que se inicie un proceso de investigación de forma discreta y objetiva, ya que una publicidad de la denuncia del trabajador en esta fase podría abortar la actuación del Comité o disparar la conducta de acoso, lo que supondría un aumento del riesgo para la víctima.

Cuando el empleado/a acosado decide iniciar acciones legales con carácter previo debe informar a la empresa de su situación. Si consideramos que el empresario es responsable del "daño" que un trabajador o trabajadora sufra en el medio laboral, el acosado/a deberá poner en conocimiento del empresario la situación en que se encuentra.

Esta comunicación deberá formularse por escrito, debiendo el trabajador o trabajadora quedarse con una copia donde conste el recibí de la empresa, a los efectos de poder acreditar que el empresario tuvo conocimiento de los hechos y no actuó. Se aconseja que el escrito lo redacte un profesional o representante sindical dado que su contenido dependerá de la situación del trabajador, de la incidencia del acoso, del lugar que ocupe el acosador en el organigrama de la empresa, de las posibles complicidades, de la existencia o no de comité o delegado de prevención, de la actitud que ante el acoso hayan adoptado éstos, etc.

El trabajador o trabajadora acosado deberá exigir a la dirección de la empresa la admisión de la presencia de su asesor legal o sindical, para cualquier reunión, conversación o toma de decisión, en la que sea citado.

LEGAL, PENAL AND JUDICIAL STEPS WITHIN REACH OF THE VICTIM

Victims should inform the Health and Safety Committee, its representative, or in their absence, workers legal representatives, of the workplace harassment being suffered, for a discrete and objective investigation process to be undertaken, as publicity regarding the complaint by the worker during this phase could cause the Committee to abandon its work or the harassment to escalate, causing a increased risk to the victim.

When the harassed employee decides to initiate legal action he/she must inform the company beforehand of this. If we consider that the company is responsible for the "damage" that the worker suffers in the workplace, victims of harassment should inform the company of the situation they are in.

This notice should be provided in writing, with the worker keeping a copy for themselves with evidence of acknowledgment of receipt by the company, for the purposes of being able to demonstrate that the company was aware of the events and did not take action. It is advisable that this letter be drawn up by a professional or union representative given that its content will depend on the workers situation, the incidence of harassment, the post occupied by the aggressor within the company structure, any possible complications, the existence or absence of a prevention committee or representative, and the attitude they have adopted regarding the harassment, etc.

The worker, victim of harassment, should demand the company management allow the presence of their legal or union representative, at any meeting, conversation or decision taking, to which they are summoned.



Asociación
Valenciana
del Secretariado



ESTUDIOS EUROPEOS DECLERQ



La participación del comité o delegado en esta fase es de vital importancia, ya que si el problema ha sido estudiado e investigado por el mismo, la empresa va tener mucho más difícil eludir su responsabilidad y, la conducta del acosador o acosadora va a resultar más evidente. La comunicación fehaciente a la empresa deberá formularse, aunque se tengan sospechas fundadas o convencimiento pleno de que la empresa es instigadora o encubridora de las prácticas de acoso.

Vía Administrativa: La inspección de trabajo

La actividad inspectora se inicia mediante la presentación de una denuncia ante el servicio administrativo. La denuncia debe necesariamente contener:

- Datos de identificación personal del denunciante.
- Los hechos constitutivos del acoso moral.
- Datos cronológicos de la comisión de los mismos.
- Identificación de las personas consideradas como responsables o cómplices del acoso.
- Firma del denunciante.

Si es posible debería aportarse a la denuncia, carta de comunicación a la empresa denunciando el acoso, informe del comité o delegado de prevención, informes médicos y/o psicológicos si se tienen, cualquier otra documentación que permita al inspector un conocimiento lo más preciso posible de la situación que el trabajador o trabajadora soporta en el centro de trabajo.

Si tras la instrucción el inspector considerara acreditados los hechos, podrá en su caso intentar una solución consensuada, o en su caso, iniciar el procedimiento sancionador. Tal procedimiento finaliza mediante Acta de Infracción en la que se establecerá la multa a que hubiera lugar, que dependerá tanto de la calificación de la falta que puede calificarse como, leve, grave o muy grave, como de su graduación -grado mínimo, medio o máximo. Las actas de la Inspección son susceptibles de recurso.

Si estos órganos no existieran o fueran reacios a

The participation of the committee or representative during this phase is of vital importance, as if the problem has been examined and investigated by them, the company will find it much harder to evade responsibility and, the behaviour of the aggressor will be more evident. Verifiable communication with the company must be undertaken, even where there are grounds for suspecting or clear indices that the company is behind or covering up the harassment.

Administrative means: Inspection of the workplace

The inspection activity is initiated via the presentation of a complaint to the administrative service. The complaint must contain:

- Personal identification information of the person making the complaint.
- The events constituting the workplace harassment.
- Chronological description of its occurrence.
- Identification of the individuals considered responsible for, or accessories to, the harassment.
- Signature of complainant.

If possible the complaint should be accompanied by a letter to the company notifying the harassment, report from the prevention committee or representative, medical and/or psychological reports if available, any other documentation that can provide the inspector with as full a picture as possible of the situation endured by the worker at the workplace.

If the facts are accredited following instruction of the inspector, a negotiated solution can be attempted or where applicable, disciplinary proceedings initiated. Such a procedure is finalised with the Finding of Violation which will establish the fine to be applied, which will depend on both the class of misdemeanor: minor, serious or very serious, and its grading: minimum, medium or maximum. Inspection reports can be appealed against.

If these organisations do not exist or are reluctant to intervene, or the worker considers that their intervention could be counterproductive, the union can appoint an adviser to assist and represent the his/her interests, regarding the Inspection, and any meetings or appearances they are asked to attend.



Asociación
Valenciana
del Secretariado



ESTUDIOS EUROPEOS DECLERQ



AFI ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET
WRI WORK RESEARCH INSTITUTE



L.GRANT
DORADCY ZAWODOWI



onius
cras



PATENT
Patriarchátust
Ellenzök Társasága

intervenir, o el trabajador o la trabajadora considerase que tal intervención pudiese resultar contraproducente, el sindicato podrá nombrar un asesor que asista y represente los intereses del trabajador o trabajadora acosados, ante la Inspección, así como en cuantas reuniones o comparecencias a las que sea llamado.

Si el Inspector no puede presenciar el trato vejatorio o bien el trabajador no va al centro de trabajo por estar en situación de IT, se precisará continuar por vía judicial.

Tutela Judicial

Lo primero que se debe averiguar es cual es la pretensión del trabajador/a acosado para lo cual es preciso que este reciba del profesional una información detallada de las posibilidades en cuanto a la Jurisdicción y las acciones a interponer.

Jurisdicción social

El trabajador o trabajadora acosado puede pretender extinguir su relación laboral y liberarse de un medio hostil y destructor. La mayoría de las veces esta alternativa viene avalada por los informes forenses, que consideran que desaparecida la causa cesarán los efectos traumáticos en un periodo más o menos largo, e incluso aconsejan cuando la situación de la víctima es extremadamente grave que ésta pida la baja voluntaria.

El trabajador o trabajadora deberán ser informados de forma exhaustiva de las posibilidades y consecuencias de la interposición de una demanda de resolución del contrato por voluntad del trabajador -art. 50 ET. El empleado/a debe conocer que le corresponde la carga de la prueba para acreditar que el empresario ha incumplido de forma grave sus obligaciones, poniendo en grave riesgo su salud, al no tomar las adecuadas medidas para evitar el acoso del que ha sido víctima, incluso después de haberle comunicado documentalmente tal situación. Si se consiguieran articular una serie de pruebas indiciarias, sería posible trasladar la carga de la prueba al empresario, que será entonces el que debe probar que ha cumplido con la

If the Inspector is unable to witness the humiliating treatment or the worker does not attend the workplace due to sick leave, matters must proceed through the courts.

Legal redress

Firstly the worker/victims objective must be established, and therefore he/she must receive detailed information from a professional regarding Jurisdictional and legal possibilities.

Labour courts

Harassed workers can try to extinguish their working relationship and free themselves from a hostile and destructive environment. Most times this alternative is endorsed by forensic reports, which consider that in the absence of the cause the traumatic effects will disappear over the long term, more or less, and even advise in particularly violent situations that victims request voluntary redundancy.

Workers should be fully informed about the possibilities and consequences of filling for voluntary contract termination -art. 50 ET. The employee must be aware that they must prove that the business has seriously breached its obligations, putting the victims health at risk, by not taking adequate measures to avoid the harassment they have undergone, even after having certifiably notified the business of the situation. If it has been possible to provide evidence, the burden of proof can then be transferred to the business, which will then have to prove that it has complied with its obligation to protect the physical and mental integrity of the worker, and also that having been informed of the facts has taken all necessary action to verify their veracity, and that the workplace is free of harassment. It must also be borne in mind that psychiatrists' and psychologists' reports, although issued by Public Health bodies, must be ratified before a Judge. This is why, where applicable, a professional should be used who can commit to ratify their report at trial.

The victim must also be warned that if the sentence is awarded by default in their favour, the company can appeal against it, which means that, as a general rule,



Asociación
Valenciana
del Secretariado



ESTUDIOS EUROPEOS DECLERQ



AFI ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET
WRI WORK RESEARCH INSTITUTE



L.GRANT
DORADCY ZAWODOWI



onius
cras



PATENT
Patriarchátust
Ellenzök Társasága

obligación de proteger la integridad física y psíquica del trabajador, así como que tras la comunicación de los hechos ha realizado cuántas acciones han sido necesarias para verificar tales hechos y que el medio laboral está libre de agresiones morales. También deberá tenerse en cuenta que los informes de psiquiatras y psicólogos, aunque sean de los organismos Públicos de Salud, deben ser ratificados ante el juez. Es por ello que en su caso se deberá acudir a un profesional que se comprometa a ratificar en el acto de juicio el informe.

También debe advertirse a la víctima que si la sentencia de instancia es estimatoria a su pretensión, la empresa puede recurrirla, lo cual, y como regla general, supondría el deber del trabajador o trabajadora de reincorporarse a su puesto de trabajo al menos durante el tiempo que tarde en sustanciarse el recurso de suplicación. No obstante, hay jurisprudencia que exime de tal deber al trabajador, cuando el Court considera que la reincorporación del mismo al medio laboral podría acarrearle daños de difícil o imposible reparación.

La víctima también debe conocer que en este procedimiento el único condenado va a ser el empresario, nunca el acosador. Si la pretensión de la víctima es el mantenimiento de su puesto de trabajo, puede interponerse una demanda de "tutela de derechos fundamentales", articulada en su caso a través de los art. 15,18 o 43.1 de la Constitución española y aquellos preceptos que desarrollan en al ámbito social dichos artículos constitucionales.

En dicha demanda debe solicitarse una indemnización de resarcimiento por daños.

Es criterio del Court Supremo que *"cuando ha existido violación de un derecho fundamental, se presume la existencia de daño moral y nace el derecho a indemnización. La sentencia que aprecie la lesión de un derecho fundamental ha de condenar a una indemnización de los daños morales sin necesidad de que se acredite un específico perjuicio dado que éste se presume"*.

the worker must return to the workplace at least for a period whilst the appeal is being put together. Not withstanding, there is jurisprudence that exempts the worker from such an obligation, when the Court considers that reinsertion in the workplace could lead to severe or irreparable damages.

The victim must also be aware that the only defendant in this process is the company, and never the aggressor. If the victim intends to keep their job, they can file for "*tutela de derechos fundamentales*", contained in articles 15,18 or 43.1 of the Spanish Constitution and the principles that said constitutional articles bring to the social sphere.

In said lawsuit the victim must request a damage recovery payment.

The criteria of the Supreme Court are that *"when there has been a violation of a fundamental right, the existence of non-pecuniary damage is assumed and the right to compensation arises. The sentence that acknowledges the violation of a fundamental right must indemnify the non-pecuniary damage without the need to accredit a specific damage, given that it is assumed"*.

The company is responsible for its lack of diligence in preventing the harassment, for not preventing these perverse practices in the workplace and because, what's more, having been made aware of the events did not take action to defend the victim and sanction the aggressor. It is possible that the legal defence of the victim should consist of challenging the businesses decisions, such as sackings, substantial changes to working conditions, geographic mobility, etc., whereby, although formally complying with legal requirements, they only constitute a cover up for workplace harassment. In such cases, and in the appropriate procedural framework, we must attempt to prove the regulatory fraud and make it clear what is the clear cause for the decision adopted for legal purposes that can be derived from such a declaration.

Social Security

The General Social Security Act, article 115. 2.e, accepts that workplace accidents can include illnesses



Asociación
Valenciana
del Secretariado



ESTUDIOS EUROPEOS DECLERQ



AFI ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET
WRI WORK RESEARCH INSTITUTE



L.GRANT
DORADCY ZAWODOWI



onius
cras



PATENT
Patriarchátust
Ellenzök Társasága

La responsabilidad del empresario deviene por su falta de diligencia en la prevención del acoso, por no evitar estas prácticas perversas en el trabajo y porque, además, una vez conocido no articuló las medidas para la defensa de la víctima y la sanción del agresor. Puede ser que la defensa judicial de la víctima tenga que consistir en la impugnación de las decisiones empresariales, tales como despidos, sanciones, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, movilidad geográfica, etc., en las que, aunque formalmente cumplan con los requisitos legales, esta licitud formal sólo constituya una cobertura a conductas de acoso laboral. En estos casos, y en el marco procedimental que le sea propio, deberemos intentar acreditar el fraude normativo y dejar patente cuál es la causa cierta que impulsa la decisión adoptada a los efectos legales que de tal declaración puedan derivarse.

Seguridad Social

La Ley General de la Seguridad Social, en su artículo 115. 2.º, admite que se consideren accidentes de trabajo las enfermedades que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo. Es importante tener en cuenta los conceptos y principios utilizados por los Courts. El concepto lesión corporal es interpretado en un sentido amplio, no sólo como irrupción súbita y violenta sino como trastorno fisiológico y funcional que unido a un suceso desencadenante origina la lesión corporal.

Un principio a tener en cuenta es la exigencia de una relación directa de causalidad entre las enfermedades derivadas del trabajo y que no se encuentran en el listado de enfermedades profesionales. En estos supuestos es determinante para su calificación el informe técnico de médicos especialistas -enfermedades psíquicas.

Jurisdicción Penal

La acción penal debe dirigirse directamente contra el agresor y en su caso ampliarla a los cómplices o encubridores. Las causas pueden ser varias: coacciones, amenazas, agresiones verbales o físicas,

caught by workers whilst carrying out their work, as long as it can be proven that performing the job exclusively caused the illness.

It is important to bear in mind the concepts and principles used by the Courts. The concept of bodily lesion is interpreted in a broad sense, not only as a sudden and violent outburst, but also as a physiological and functional trauma, which, together with a trigger event, causes the corporal lesion.

A principle to bear in mind is the requirement for a direct causal relationship between illnesses derived from work, and that they are not included in the list of professional illnesses. In such cases, classification is determined by technical reports from specialist doctors in psychiatric illnesses.

Criminal Court

Legal action should be taken directly against the aggressor and, where applicable, extended to accessories. There can be various causes: coercion, threats, verbal or physical aggression, slander, etc. The possibilities for broadening the action against the business owner are slim, given that underlying principals of criminal law lead the courts to a restrictive interpretation and, what's more, we must bear in mind the prohibition against penalising the same conduct both criminally and administratively, when there are subject, facts and grounds.

Civil Court

This option would provide the possibility for filing for extra contractual responsibility against the aggressor.



Asociación
Valenciana
del Secretariado



ESTUDIOS EUROPEOS DECLERQ



injurias, etc. La posibilidad de hacer extensivo el procedimiento contra el empresario es escasa, dado que los principios informadores del derecho penal facultan a los courts a una interpretación restrictiva y, además, debemos tener en cuenta la prohibición de sancionar penal y administrativamente una misma conducta cuando exista identidad de sujeto, hechos y fundamentos.

Jurisdicción civil

En este ámbito cabría la posibilidad de interponer acciones de responsabilidad extracontractual contra el agresor.

The logo for AVASE consists of the letters 'avase' in a bold, purple, lowercase, sans-serif font.

Asociación
Valenciana
del Secretariado

The logo for AFI ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET features the letters 'AFI' in a bold, red, sans-serif font. Below 'AFI' are the letters 'WRI' in a bold, blue, sans-serif font. To the right of 'WRI' is the text 'ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET' in a smaller, blue, sans-serif font, and below that is 'WORK RESEARCH INSTITUTE' in a smaller, blue, sans-serif font.The logo for L.GRANT features the text 'L.GRANT' in a bold, brown, serif font. Below it is 'DORADCY ZAWODOWI' in a smaller, brown, sans-serif font. To the right is a stylized orange and yellow graphic element.The logo for PATENT features the word 'PATENT' in a bold, black, sans-serif font. To the right is a stylized black and white graphic element. Below the graphic is the text 'Patriarchátust' and 'Ellenzök Társasága' in a smaller, black, sans-serif font.