

**La responsabilidad de los directivos en
los procesos de daños a los derechos
fundamentales de los trabajadores**

D. Javier Hervás Martínez
Socio – Area Laboral
CUATRECASAS



Donación de AGERS al Centro de Documentación de FUNDACIÓN MAPFRE

LA RESPONSABILIDAD CIVIL DE ADMINISTRADORES, DIRECTIVOS Y CONSEJEROS

Madrid, 1 de Julio de 2004

LA RESPONSABILIDAD DE LOS DIRECTIVOS EN LOS PROCESOS DE DAÑOS A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES

Javier Hervás

LA RESPONSABILIDAD DE LOS ADMINISTRADORES EN EL ÁMBITO LABORAL

Cuestiones Generales:

- ⇒ Inexistencia de regulación laboral específica sobre responsabilidad de administradores.
- ⇒ Juez social y Juez Civil – utilización de las mismas normas.
- ⇒ Remisión, por tanto, a la responsabilidad en el ámbito mercantil.

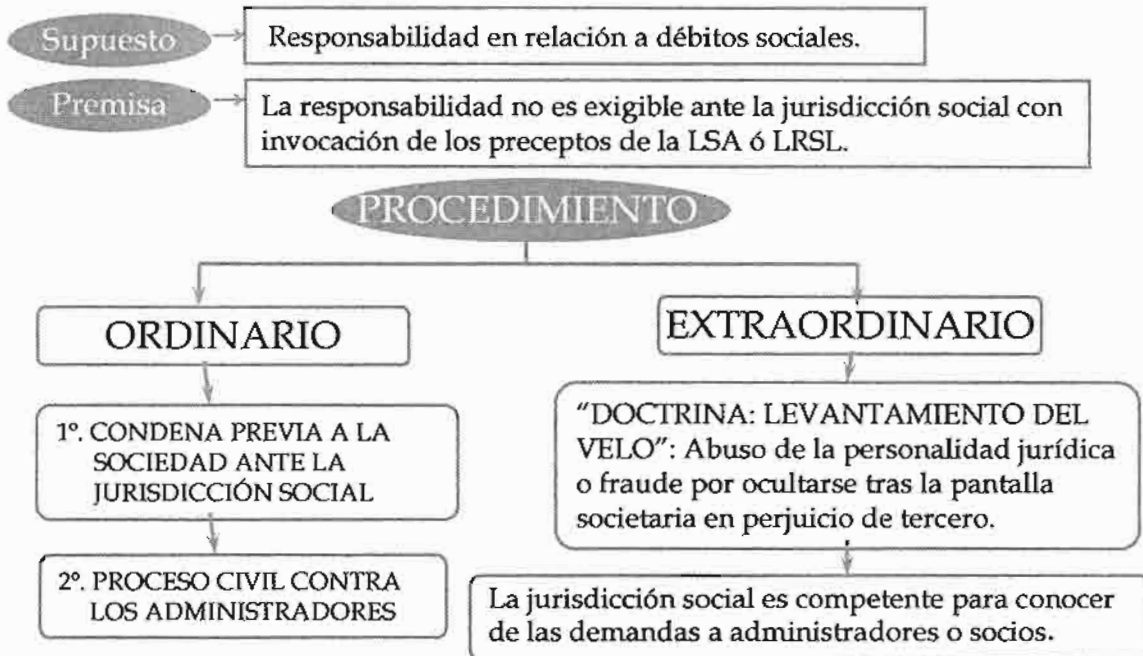
IDENTIDAD DE POSIBLES ACREEDORES

- ⇒ Trabajadores en reclamación de sus créditos (salarios e indemnizaciones).
 - × Cada vez más frecuentes, especialmente si se detecta la solvencia del administrador.
 - × FOGASA.
- ⇒ Seguridad Social.
- ⇒ Administración: por deudas y por sanciones.

TRIPLE VÍA ANTE LA JURISDICCIÓN SOCIAL PARA AUMENTAR LAS GARANTÍAS DEL COBRO

- ⇒ Responsabilidad directa de administradores.
 - × LSA art. 133 a 135, 262.5 y DT 3^a.
 - × LSRL art. 69 y 105.5.
- ⇒ Teoría Jurisprudencial del "*levantamiento del velo*".
- ⇒ Doctrina jurisprudencial sobre los grupos de empresas.

RESPONSABILIDAD LABORAL



LA RESPONSABILIDAD DE LOS ADMINISTRADORES FRENTE EL ACOSO MORAL

- 1 ¿Qué es el acoso moral?.
- 2 Sujetos y medios en el acoso moral.
- 3 ¿Qué derechos lesiona el acoso moral y, en consecuencia, qué sanciones pueden aplicarse?.
- 4 Distinción del acoso moral de otros ilícitos : abuso de facultades directivas, incumplimientos en prevención de riesgos, discriminación.
- 5 Medidas preventivas y defensivas del acoso moral.

MOBBING, BULLYING... ACOSO MORAL

⇒ *Mobbing*: "literalmente significa atacar o atropellar, término traducido como psicoterror laboral u hostigamiento psicológico en el trabajo. Situación en la que una persona se ve sometida por otra u otras en su lugar de trabajo a una serie de **comportamientos hostiles**"

MOBBING, BULLYING... ACOSO MORAL

⇒ *Acoso Moral*: "Situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una **violencia psicológica extrema**, de forma **sistemática y recurrente** (como media una vez por semana) y durante un **tiempo prolongado** (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la **finalidad de destruir** las redes de comunicación de la víctima o víctimas, **destruir** su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas **acaben abandonando el lugar de trabajo**".

- ⇒ Actitudes de violencia psicológica de forma prolongada.
- ⇒ Extrañamiento social en el marco laboral.
- ⇒ Desarrollo de Patología Psicológica.
- ⇒ Provoca o Induce el cese en el trabajo.

SUJETO (S) ACTIVO (S)

- ⇒ Empresario
- ⇒ Directivo(s)
- ⇒ Trabajador(es)
- ⇒ Cliente(s), Proveedor(es)... En conexión con la prestación laboral.

MEDIOS DE ACOSO MORAL

- ⇒ “Medidas de aislamiento social: impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con el exterior, con clientes, no dirigirle la palabra etc.
- ⇒ Medidas de ataque a la persona de la víctima: críticas hirientes, vejaciones, burlas, subestimaciones.
- ⇒ Medidas de violencia: agresiones verbales, insultos, críticas permanentes, amenazas, rumores sobre la víctima”.

MEDIOS DE ACOSO MORAL

- ⇒ “Ataques mediante medidas adoptadas contra la víctima: el superior le limita las posibilidades de comunicarse, le cambia la ubicación separándole de sus compañeros, se juzga de manera ofensiva su trabajo y se cuestiona sus decisiones.
- ⇒ Ataque mediante el aislamiento social.
- ⇒ Ataque a la vida privada.
- ⇒ Agresiones verbales , como gritar o insultar y criticar permanentemente el trabajo de esa persona.
- ⇒ Rumores: criticar y difundir rumores contra esa persona”.

MEDIOS DE ACOSO

- ⇒ **MEDIOS DE CARÁCTER PERSONAL:** Tratamiento de la persona.
- ⇒ **MEDIOS DE CARÁCTER FUNCIONAL:** Modificaciones de condiciones de trabajo, alteraciones súbitas e injustificadas de tareas.
- ⇒ **MEDIOS DE CARÁCTER ORGANIZACIONAL:** Denegación de acceso a determinados beneficios, retrasos de prestaciones, limitaciones en la carrera profesional.

¿Qué derechos vulnera el acoso moral?

**DERECHOS PRINCIPALES:
INTEGRIDAD MORAL ART. 15.1 CE)**

“El acoso moral no cabe duda que constituye un atentado a la integridad moral de las personas a quienes se somete a tratos degradantes que impiden el libre desarrollo de su personalidad y, que desde esta perspectiva, este acoso constituye un atentado a la integridad moral que protege el art. 15.1 de la Constitución Española”.

**DERECHOS PRINCIPALES:
DIGNIDAD ART. 10.1 CE)**

“expresión difícil de precisar, se ha declarado por la doctrina jurisprudencial que equivale al respeto que es debido a quien presta su actividad laboral para otro , que tiene derecho a mantenerse en su puesto con la honorabilidad que es debida a toda persona y especialmente a quien trabaja , debiendo medirse la expresión con un criterio social objetivo, entendiéndose la expresión , no en el sentido de que un trabajador sea más o menos digno que otro, sino, en el de `resultar un agravio para el trabajador que llevando a cabo determinadas actividades es relevado de ellas sin razón alguna convincente y encargado de otras menos cualificadas”.

OTROS DERECHOS

- ⇒ Intimidad: Art. 18.1 CE. Art. 4.2. E) ET.
- ⇒ Discriminación : Art. 14 CE, Art. 4 y 17 ET.
- ⇒ Derecho a ocupación efectiva: Art. 4.2 A) ET y Art. 35.1 CE.
- ⇒ Derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo: Art. 4.2 B) ET y Art. 35.1 CE.

NORMAS INCUMPLIDAS: ESPECIALMENTE LPRL

- ⇒ Incumplimiento de los arts. 15.1 CE, 4 2 d) ET y 14.1 LPRL, entre otros.
- ⇒ Deber de prevención: "conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo".
- ⇒ En cuanto "riesgo laboral": "se entenderá como 'riesgo laboral' la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo" (art. 4.2 LPRL).
- ⇒ Se consideraran como "daños derivados del trabajo": "las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo" (art. 4.3 LPRL) .

RESPONSABILIDAD PENAL

- ⇒ Art. 172 CP – Coacciones.
- ⇒ Art. 315 CP – Derechos Fundamentales.
- ⇒ Art. 316 CP – Infracción de normas prevención riesgos laborales.

Distinción del acoso moral de otros ilícitos: abuso de facultades directivas, incumplimientos en prevención de riesgos, discriminación

DISTINCIÓN ENTRE ACOSO MORAL Y ABUSO DEL PODER DE DIRECCIÓN

No todo ejercicio abusivo del poder de dirección puede calificarse de acoso.

DISTINCIÓN ENTRE ACOSO MORAL Y ABUSO DEL PODER DE DIRECCIÓN

- Mediante el *ejercicio arbitrario del poder directivo* empresarial: el empresario suele simplemente buscar por medios inadecuados un mayor aprovechamiento de la mano de obra imponiendo condiciones de trabajo más favorables a sus intereses.

- Con el *acoso* lo que se busca es causar un daño al trabajador socavando su personalidad”

EL ACOSO COMO CONDUCTA ANTI-ORGANIZACIONAL

“El interés organizativo de la empresa no se presenta en primer plano pues resulta obvio que la existencia de un clima hostil en el lugar de trabajo no lo procura, como tampoco la utilización del trabajador en actividades inútiles, irrealizables o repetitivas”

PERJUICIO CAUSADO

“En el ejercicio arbitrario del poder empresarial pueden verse afectados los derechos laborales sobre lugar, tiempo, modo y contraprestación por el trabajo, en el acoso moral su integridad psíquica, su salud mental”

DIFERENCIAS A EFECTOS PROBATORIOS

- ⇒ “Esta diferencia exige por tanto la práctica de medios de prueba distintos y así quien invoque padecer acoso moral no basta con que acredite posibles arbitrariedades ejerciendo su poder directivo, sino que es preciso que demuestre:
- × Que la finalidad del empresario como sujeto activo del acoso o en su caso como sujeto tolerante del mismo era perjudicar la integridad psíquica del trabajador o desentenderse de su deber de protección en tal sentido.
 - × Que le han causado unos daños y perjuicios , lo que exige la existencia de una clínica demostrativa de la patología descrita por la psicología”.

DIFERENCIA ENTRE ACOSO MORAL Y OTROS INCUMPLIMIENTOS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS

- ⇒ Es necesario distinguir entre Acoso Moral y el desarrollo de una organización del trabajo, a nivel colectivo y/o individual, que resulte profesionalmente frustrante por demasiada (o poca) exigencia (stress), personalmente aburrida etc.
- ⇒ Y que incluso pueda incentivar o desencadenar patologías psíquicas (ansiedad, depresión...).
- ⇒ En estos casos, incluso habiendo incumplimiento de la normativa preventiva, no puede considerarse que por definición exista acoso moral, al faltar la “violencia” u “hostigamiento” persistente y extremo, como, en su caso, la “finalidad” de cese en la organización.

MOBBING Y PREVENCIÓN

- ⇒ Resolución Parlamento Europeo 2001 y ACOSO MORAL
Fundamental: la evaluación de riesgos psicosociales:
- * Implantación "buenas prácticas" en cada organización.
 - * Captar "señales advertencia" mobbing.
 - * Establecimiento de un **Código/Protocolo** de conducta con mínimo:
 1. Procedimiento de queja con garantías anonimato.
 2. Obligación de RESPUESTA de la Organización.
 3. Posibilidad de RECURSO.
 4. Garantía de NO REPRESALIAS.
 - * Participación de EXPERTOS con FORMACIÓN ESPECÍFICA neutrales e independientes.

DISCRIMINACIÓN Y ACOSO MORAL

- ⇒ Ni toda discriminación puede traducirse en acoso moral
- ⇒ Ni toda situación de acoso moral puede ser considerada, por definición, como discriminatoria
- ⇒ No obstante, una situación de acoso moral puede también ser discriminatoria si la razón del acoso es la existencia de una característica en la persona de acosado de las que el Ordenamiento prohíbe tomar en consideración al tomar decisiones empresariales