



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

# CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## VII LEGISLATURA

Serie B:  
PROPOSICIONES DE LEY

23 de noviembre de 2001

Núm. 175-1

### PROPOSICIÓN DE LEY

#### **122/000157 Derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo.**

**Presentada por el Grupo Parlamentario Socialista.**

La Mesa de la Cámara, en su reunión del día de hoy, ha adoptado el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia.

(122) Proposición de Ley de Grupos Parlamentarios del Congreso.

122/000157

AUTOR: Grupo Parlamentario Socialista.

Proposición de Ley sobre el derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo.

Acuerdo:

Admitir a trámite, trasladar al Gobierno a los efectos del artículo 126 del Reglamento, publicar en el BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES y notificar al autor de la iniciativa, recabando del mismo los antecedentes que, conforme al artículo 124 del Reglamento, deben acompañar a toda Proposición de Ley.

En ejecución de dicho acuerdo, se ordena la publicación de conformidad con el artículo 97 del Reglamento de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 19 de noviembre de 2001.—P. D. La Secretaria General del Congreso de los Diputados, **Piedad García-Escudero Márquez**.

A la Mesa del Congreso de los Diputados

En nombre del Grupo Parlamentario Socialista tengo el honor de dirigirme a esa Mesa para, al amparo de lo establecido en los artículos 124 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, presentar la siguiente

#### PROPOSICIÓN DE LEY SOBRE EL DERECHO A NO SUFRIR ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

Exposición de motivos

La práctica del llamado acoso moral en el ámbito del trabajo —lo que los anglosajones llaman «mobbing»— es una de las más dramáticas lacras de las relaciones laborales en nuestro país. Los estudios realizados hasta ahora muestran que esa realidad podría afectar a un porcentaje altísimo (cerca del 10 por 100) de la masa laboral. Sin embargo, prácticamente nada hay regulado al respecto, ni se han adoptado iniciativas consistentes por los poderes públicos para combatir y erradicar esa práctica.

El acoso moral es un conjunto de comportamientos o actitudes de una o varias personas contra otras en el ámbito laboral, normalmente situadas en una relación jerárquica asimétrica, dirigidas a causar un profundo malestar psicológico y personal en el trabajador afectado, degradando sus condiciones de trabajo. El acoso moral no significa cambiar las cláusulas técnico-legales

de un contrato de trabajo, sino, fraudulentamente, modificar las condiciones en que ese trabajo se desarrolla, discriminando de facto a un trabajador, humillándolo o postergándolo, con el objetivo de dificultar su trabajo o hacerle sufrir un daño en la forma en que su labor se desempeña. Puede ser en algunos casos una alternativa al despido, provocando que un clima de trabajo insostenible impulse al trabajador a solicitar por sí mismo la baja. El acoso moral es causa de innumerables enfermedades (depresión, angustia, síntomas psicósomáticos).

El acoso moral implica una violación de los derechos fundamentales de la persona en cuanto trabajador, y, por ello, de principios y preceptos relevantes de nuestra Constitución: la dignidad de la persona (artículo 10), la igualdad ante la ley y la no discriminación (artículo 14), el derecho a la integridad personal (artículo 15), el derecho al trabajo (artículo 35), el derecho a la salud (artículo 43).

Las razones que avalaron en su día la concreción de otros derechos que también son plasmación de la dignidad de las personas, entre los cuales se encuentra el derecho a no ser discriminado o a una ocupación efectiva, nos llevan hoy a introducir este nuevo derecho a no ser objeto de acoso moral dentro de nuestro ordenamiento laboral. Y también razones pedagógicas: es necesario que socialmente comience a tomarse conciencia de que hay prácticas dentro del ámbito laboral, hasta ahora toleradas, que pueden incidir seriamente en las condiciones laborales del trabajador y afectar a su salud.

En nuestra legislación laboral no está contemplado directamente el acoso moral como práctica prohibida, ni hay instrumentos legales verdaderamente eficaces para combatirlo. De ahí la necesidad de esta Proposición de Ley, que modifica importantes normas laborales: El Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, la Ley de Funcionarios Civiles del Estado y la Ley 30/1984, de Medidas de Reforma de la Función Pública.

Se trata de definir el acoso moral en el trabajo y de situar el derecho a no ser objeto del mismo como elemento central del estatuto laboral, así como su equiparación a la discriminación.

La garantía del reconocimiento del derecho, como manifestación específica de un derecho genérico, exige contemplarlo como una de las causas de incumplimiento contractual grave por parte del empresario. El trabajador sujeto pasivo de prácticas constitutivas de acoso moral puede extinguir su relación laboral, con derecho a protección por desempleo y sin merma de sus derechos de Seguridad Social, pues se estima que el empresario ha incurrido en un incumplimiento contractual grave por ser sujeto activo de las prácticas prohibidas o por no haber adoptado las medidas que, dentro de sus facultades de dirección y organización, le competen para que cesen las mismas, incluido el despido disciplinario

Igualmente, se modifica la citada normativa para que el acoso moral sea equivalente a una violación de derechos fundamentales del trabajador a los efectos de que, si hay violación del mismo, sea el empresario el que tenga que demostrar su no existencia, invirtiéndose la carga de la prueba.

Asimismo, el acoso moral se considera un riesgo laboral, que debe ser evitado por el empresario y cuyo incumplimiento debe ser considerado una infracción muy grave.

Todo lo anterior ha de aplicarse a los funcionarios de las Administraciones Públicas para lo que se realizan las correspondientes modificaciones en la Ley 30/1984, de Medidas de Reforma de la Función Pública y en la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.

Artículo primero.

Se modifica el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en los siguientes términos:

1. Se modifica el apartado e) del artículo 4.2, con la siguiente redacción:

«Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y frente a conductas constitutivas de acoso moral.»

2. Se añade en el artículo 17.1, a continuación de los términos «discriminaciones favorables o adversas en el empleo», lo siguiente:

«o supongan acoso moral.»

3. Se modifica el artículo 50.1.c) con la siguiente redacción:

«Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, y, especialmente, en los supuestos de acoso moral y sexual, 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.»

4. Se modifica el artículo 54.2.c), con la siguiente redacción:

«Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos, así como las conductas constitutivas de acoso moral. Se entiende por acoso moral toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma sistemática sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la

dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo.»

#### Artículo segundo.

Se modifica el artículo 96 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, de la siguiente forma:

##### 1. El artículo 96 se redactará así:

«En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Igual obligación probatoria corresponderá al demandado respecto de las decisiones de las que se deduzca la existencia de indicios de acoso moral.»

2. En el artículo 181 se sustituye la expresión «incluido el tratamiento discriminatorio» por la siguiente: «incluidos el tratamiento discriminatorio y el acoso moral.»

#### Artículo tercero.

Se modifica la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, de la siguiente forma:

1. Se añade al primer párrafo del artículo 14.1 lo siguiente:

«...que garantice su integridad física y psíquica.»

2. Se incluye en el artículo 14.2, después de la expresión «seguridad y salud de los trabajadores», lo siguiente:

«y su integridad física y psíquica.»

#### Artículo cuarto.

Se modifica el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto-Ley 5/2000, de 4 de agosto), de la siguiente forma:

1. Se modifica el artículo 8.13, con la siguiente redacción:

«El acoso sexual y moral, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de direc-

ción empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.»

2. Se añade un nuevo apartado 7 bis en el artículo 13, con la siguiente redacción:

«Las acciones u omisiones que supongan un incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, cuando tengan trascendencia grave para la integridad física o psíquica de los trabajadores, en particular como consecuencia de acoso moral, en los términos definidos en el artículo 4.2.e) bis del Estatuto de los Trabajadores.»

#### Artículo quinto.

El artículo 3.1.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública queda modificado mediante la inclusión al final de su texto de un nuevo párrafo o) con la siguiente redacción:

«La conducta constitutiva de acoso moral. Se entiende por acoso moral toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma sistemática sobre una persona en el ámbito de la función pública, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del funcionario y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo.»

#### Artículo sexto.

El artículo 63.1 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Decreto de 7 de febrero de 1964, queda modificado en su segundo párrafo del siguiente modo:

«Asimismo, los funcionarios tendrán derecho al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y frente a conductas constitutivas de acoso moral, en los términos definidos en el artículo 31.1 o) de la Ley 30/1984.»

Palacio del Congreso de los Diputados, 14 de noviembre de 2001.—**Diego López Garrido** y **Ramón Jáuregui Atondo**, Diputados.—**María Teresa Fernández de la Vega Sanz**, Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista.