

EL TRATAMIENTO DE LA PROVINCIA CANADIENSE DE QUEBEC RESPECTO AL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Francisco Trujillo Pons

*Personal Investigador Contratado Doctor.
Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.
Universidad Jaume I (Castellón)*

EXTRACTO

El presente trabajo pone de relieve la posición que toma el legislador de la provincia de Quebec respecto al acoso moral en el lugar de trabajo. Se hará un recorrido general de la situación de Canadá en torno al riesgo psicosocial, matizando su estructura territorial conformada por provincias y territorios y la incidencia que de ello se desprende para la regulación del acoso laboral. Además, se analizarán los derechos laborales que disfrutaban los trabajadores canadienses para, seguidamente, incidir en la provincia de Quebec con objeto de poner de relieve cómo su legislador define el riesgo laboral, señala las obligaciones y responsabilidades de todas las partes de trabajo, el modo en que establece un sistema de compensación para las víctimas de acoso así como la forma en que se vertebra un posible trastorno mental derivado de una situación de *mobbing* y, finalmente, se analizarán las vías por las que los trabajadores quebequeses pueden denunciar estas situaciones tan desagradables que ocurren en el ámbito del trabajo. Sin lugar a dudas el contexto de Quebec respecto al hostigamiento en el trabajo puede ser tomado como referencia o como ejemplo para el legislador español desde una vertiente preventiva y compensatoria, dado que, como es sabido, España no cuenta en la actualidad con una norma que visualice de un modo concreto el acoso moral en el lugar de trabajo desde un marco preventivo.

Palabras claves: Quebec, Canadá, acoso, psicológico y trabajo.

Fecha de entrada: 05-04-2016 / Fecha de aceptación: 26-04-2016

TREATMENT OF THE CANADIAN PROVINCE OF QUEBEC WITH RESPECT TO PSYCHOLOGICAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE

Francisco Trujillo Pons

ABSTRACT

This paper highlights the position taken by the Legislature of the Province of Quebec with respect to psychological harassment in the workplace. A general explanation of the Canadian situation regarding psychosocial risk at a Federal level will qualify its territorial structure formed by the Provinces and Territories and the impact that follows for the regulation of workplace harassment. In addition, how labour rights enjoyed by Canadian workers influence the Province of Quebec with regard to how the legislator defines occupational risk will be analyzed. The duties and responsibilities of all workplace parties naturally establishes a compensation system for victims of harassment and how a possible mental disorder results from a situation of mobbing will be discussed. Finally, the way Quebec workers can denounce these situations as unpleasant to be scanned vertebra occurring in the workplace. Undoubtedly, the context of Quebec regarding harassment at work can be taken as a reference or an example for the Spanish legislator from a preventive and remedial stance, since, as is well known, Spain does not currently have standard to visualize mobbing in the workplace in a concrete way from a preventive framework.

Keywords: Quebec, Canada, harassment, psychological and workplace.

Sumario

1. Introducción al acoso laboral en Canadá. la posición particular frente al riesgo psicosocial de los diferentes legisladores de las provincias y territorios que conforman Canadá
 - A) Estructura territorial del país canadiense
2. Los derechos laborales de los trabajadores canadienses
3. La provincia de Quebec
 - A) Definición de acoso psicológico en el trabajo. Obligaciones y responsabilidades de las partes en el trabajo
 - B) Sistemas de compensación de trabajadores. Su posición frente al trastorno mental derivado de una situación de acoso moral
 - C) Procedimientos de denuncia e investigación por incidentes de acoso laboral. Trabajadores sindicados vs. trabajadores no sindicados
4. Conclusiones

NOTA: El trabajo que aquí se presenta ha podido ser desarrollado gracias a la estancia de movilidad financiada por la Universidad Jaume I a cargo de los presupuestos destinados al «Plan de Promoción a la Investigación 2015», dentro de su acción: programa a la movilidad del personal investigador (referencia E-2015-06). En concreto, la estancia se desarrolló en la Universidad de Ottawa (Ontario, Canadá) en 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.

1. INTRODUCCIÓN AL ACOSO LABORAL EN CANADÁ. LA POSICIÓN PARTICULAR FRENTE AL RIESGO PSICOSOCIAL DE LOS DIFERENTES LEGISLADORES DE LAS PROVINCIAS Y TERRITORIOS QUE CONFORMAN CANADÁ

Particularmente sobre el hostigamiento en el trabajo, Canadá, como país comprometido con el bienestar de los trabajadores, parte de la premisa de que el trabajo dignifica a la persona y de su importancia para el establecimiento de su identidad, estatus y rol en la sociedad, por lo que es imperativo que el ambiente laboral esté libre de situaciones de intimidación, ansiedad o miedo. Para este propósito, el trabajo entre los compañeros, los supervisores y empresarios debe fomentar el respeto mutuo en términos de productividad. Cuando así no resulta y entra en juego el acoso moral en el trabajo es cuando las diferentes Administraciones territoriales deben intervenir para atajar estas indeseables conductas. Afortunadamente para los trabajadores de este país, los distintos legisladores les protegen tanto de los daños directos como indirectos¹ que comportan las situaciones de acoso para la víctima. Y no solo para el trabajador acosado, ya que también se derivan consecuencias negativas de este fenómeno laboral para los empresarios canadienses en términos de beneficios por los altos costes, las altas tasas de rotación en el trabajo, los problemas legales y, en suma, la pérdida de calidad en el servicio prestado por la empresa al consumidor.

Obviamente, al igual que en España, el país norteamericano es consciente de la relevancia que tiene la legislación sobre el acoso moral como herramienta para combatir y poner freno a esta conducta negativa laboral en aras de conseguir un ambiente de trabajo libre de conductas constitutivas de acoso y, a través de la cual, se obligue a los empresarios a que dispongan de mecanismos para prevenir y proteger a los trabajadores de estos actos nocivos. No solo la prevención resulta primordial para la evitación de estas conductas, sino también la reparación y protección una vez ocurridas las situaciones de acoso moral en el trabajo.

Canadá, pese a que está considerado como paradigma del respeto y de las buenas prácticas en el trato entre las personas, y con abstracción de la legislación en materia de derechos humanos, lo cierto es que las regulaciones legales en la lucha contra el acoso moral en el trabajo han sido introducidas recientemente en las últimas décadas. Pese a ello, siguiendo el importante camino realizado en países europeos como Suecia, Francia o Bélgica, Canadá está considerado como un país avanzado en materia del tratamiento legal del acoso moral en el trabajo. Las pri-

¹ Este acoso personal, según los casos, puede desembocar en un daño psicológico que, en última instancia, provoque tanto una eventual pérdida de trabajo como de salud.

meras de sus provincias que introdujeron en su regulación aspectos relativos al acoso laboral fue Quebec (objeto de análisis en el presente trabajo: 2002), y, siguiendo su estela, Saskatchewan (2007), Ontario (2009), Manitoba (2010) y la Columbia Británica (2012). Estas son cinco de las provincias² –junto con el Gobierno Federal–³ que han actuado con mayor intensidad en la lucha contra este fenómeno. Las restantes provincias, sin olvidar a los territorios canadienses, es decir, 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, en mayor o menor grado en cada caso, presentan todavía importantes carencias en la protección de sus trabajadores frente al riesgo psicosocial; circunstancia que invita a la reflexión y a que estos legisladores canadienses se replanteen su papel en aras de dotar de tratamiento legal a la lucha contra el acoso moral en el lugar de trabajo.

Canadá ha tomado como referencia los estudios llevados a cabo en Europa donde destacan los trabajos del profesor Heinz LEYMAN⁴ –pionero en la investigación del fenómeno laboral– así como las investigaciones de la francesa Marie-France HIRIGOYEN⁵ o el español Ignacio PIÑUEL Y ZABALA, quienes centran su preocupación en la vertiente de la dignidad de los trabajadores y su bienestar en el trabajo. En la estela iniciada por el doctor alemán Heinz LEYMAN, del enfoque europeo basado en la dignidad se deriva la relación entre esta y los daños psicológicos del trabajador pues, como es sabido, del acoso laboral y los daños psicológicos que afectan a la salud del empleado también se atenta a su dignidad. En esta línea, 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. Este paradigma se recoge en artículo

² Atinente a las cinco provincias canadienses respecto al tratamiento del acoso laboral, cabe señalar que existen diferentes respuestas legales genuinas de cada una de las provincias, lo que denota la variedad de posturas y la heterogeneidad en el tratamiento del fenómeno laboral. Estos debates diferenciados entre la doctrina y los legisladores canadienses determinan la falta de uniformidad en sus criterios en los que se observan dicotomías respecto a la violencia en el lugar de trabajo, violencia doméstica y acoso moral y en el reconocimiento y protección legal de las enfermedades mentales derivadas de estas situaciones.

³ Dispone según su Código de Trabajo de disposiciones legales de protección y lucha contra la violencia en el trabajo y no sobre el acoso moral. Sin embargo, como se pondrá de relieve, el Gobierno federal dispone a favor de sus trabajadores de amplias políticas y directivas por las que podrán presentar denuncias por acoso.

⁴ Considerado como el experto internacional más reconocido en el campo del *mobbing* en los centros de trabajo y pionero en la divulgación del acoso psicológico o *mobbing* en Europa. LEYMAN, H.: «Mobbing: la persécution au travail», París: Seuil, 1996. LEYMAN, H.: «The content and development of mobbing at work», *Rev. European Journal of Work and Organizational Psychology*, núm. 2, 1996. LEYMAN, H. y GUSTAFSON, A.: «Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders», *Rev. European Journal of Work and Organizational Psychology*, núm. 2, 1996. De su extensa investigación destaca su propio inventario conocido como «LIPT» (Leyman Inventory of Psychological Terrorization, 1990) en el que se observan 45 comportamientos susceptibles de ser considerados como acoso moral si se presentan de forma sistemática (al menos una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (al menos durante seis meses).

⁵ HIRIGOYEN, M. F.: «El acoso moral, el maltrato psicológico en la vida cotidiana», Círculo de Lectores.

31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea⁶, «todo trabajador tiene el derecho a unas condiciones de trabajo con respecto a su salud, seguridad y dignidad». De esta literalidad se observa que la dignidad en el trabajo es uno de los derechos fundamentales para la Unión Europea.

Asimismo, además del respeto a la dignidad en el trabajo y la prohibición de discriminación, las distintas leyes canadienses frente al acoso moral en el trabajo de Canadá también atienden a una nueva y más actual dimensión o fundamentación: la relativa a la salud mental. Así, frente a la anterior consideración de la salud como la ausencia de afecciones o enfermedades sustentada en la Constitución de la Organización Mundial de la Salud (1946), las últimas corrientes psicológicas europeas centran su atención en la dimensión positiva de la salud mental cuya definición de salud se refiere a «un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades». Se entiende que el individuo, en este estado de bienestar completo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.

Consecuentemente, el concepto de acoso laboral alcanza de este modo una mayor entidad o alcance, al incorporar a los enfoques vistos del respeto a la dignidad del trabajador y a la prohibición de discriminación en el trabajo la vertiente psicológica –recordemos que el acoso moral es uno de los más incipientes riesgos psicosociales en el trabajo–. De este modo, se consideran los efectos negativos sobre la salud de los trabajadores derivados de síntomas como estrés, depresión, ansiedad, pérdida de sueño, vergüenza, baja autoestima, e incluso, en último extremo, síndrome de estrés postraumático. Como resultado, en Canadá, al igual que otros países que han promulgado legislación preventiva y tuteladora del trabajador, 5 de los 13 distintos ámbitos territoriales (Quebec, Saskatchewan, Ontario, Manitoba y la Columbia Británica) han tenido en cuenta este último enfoque emergente del acoso psicológico en el trabajo. De todos estos territorios canadienses, significativamente, destaca el particular tratamiento que, basado en la tutela de la salud mental, desarrolla la provincia de la Columbia Británica. Tanto es así que, en el año 2012, estableció en su regulación el concepto de «trastorno mental» (*mental disorder*) reconociendo al trabajador el derecho a una compensación por los daños en su salud mental provocados por situaciones de acoso moral sufridas en su lugar de trabajo. Sin embargo, dado que los efectos psicológicos están considerados como respuestas emergentes y de nuevo cuño, en muchas ocasiones existe un importante desconocimiento acerca de sus efectos sobre la salud de los trabajadores. En todo caso, deben valorarse positivamente estas nuevas perspectivas por parte del legislador de la Columbia Británica y sería recomendable que, de manera voluntaria, los empresarios la adoptaran también en su articulación de medidas y, por ende, tuvieran en cuenta los efectos psicológicos del trabajador acosado para así darle una mayor alcance a su política de prevención de riesgos laborales.

⁶ «Charter of Fundamental Rights of the European Union» (2000/C 364/01).

Ciertamente, en mayor o menor medida, los distintos legisladores de las provincias y territorios de Canadá se dotan de definiciones legales atendiendo a las distintas definiciones técnicas⁷ aportadas desde la doctrina estadounidense y europea. En suma, en la tarea de definir el marco legal del acoso moral en el trabajo en sus diferentes ámbitos territoriales, los legisladores canadienses han utilizado tanto el paradigma europeo (basado en la protección de la dignidad del trabajador) como estadounidense (OHSA), así como el de la nueva y emergente vertiente de daño psicológico en el trabajador. Dicho lo cual, entre los distintos ámbitos territoriales que conforman el país cabe apreciar un ligero y diferente uso de la definición para el acoso moral en el trabajo, divergencia que, en definitiva, conlleva consecuencias en el enfoque que cada provincia y territorio canadiense adopta para la protección frente al riesgo psicosocial en el trabajo.

Como consecuencia de esta divergencia, pese a que en el país norteamericano, generalmente, se considera como la acepción más aceptada del fenómeno laboral la que lo etiqueta como «acoso moral en el trabajo» (*workplace harassment*), en los últimos años, desde la doctrina canadiense se ha acudido a otros diversos terminos: desde «*bullying*»⁸ –concepto originario del tipo de acoso en las escuelas pero que se ha traspasado al ámbito laboral–, «acoso» (*harassment*), «acoso laboral» (*workplace harassment*), «*mobbing*», o como en el caso de Quebec, «acoso psicológico» (*psychological harassment*)⁹. De cualquier forma, todas estas acepciones recogen las conductas o actitudes constitutivas del fenómeno laboral e incluso determinan, si es necesario, para considerar como tales estas conductas constitutivas de acoso con un solo incidente o, por el contrario, debe haber una actitud continua frente al acosado. En este sentido, cada legislador clarifica o tipifica, de modo particular, las conductas constitutivas de acoso, tales como: las actitudes hostiles, repetidas y consistentes; los incidentes graves y puntuales; los comentarios verbales, acciones o gestos, entre otras, así como adicionalmente los aspectos que se incluyen en la definición relativos a la dignidad del trabajo, a la no discriminación y a los efectos adversos que se puedan derivar de estas conductas nocivas, en cada caso, respecto a la salud mental o a los daños psicológicos. Asimismo, también suele ser común en estas definiciones el elemento relativo a la intención de dañar por parte del acosador aunque su concreta definición también se lleva a cabo de modo variado en el conjunto de los ámbitos territoriales de Canadá. Todo ello no hace más que justificar, de nuevo, la falta de homogeneidad en el tratamiento del acoso moral en el trabajo a lo largo del país.

⁷ Siendo, como se ha recalcado, la más importante y relevante la proporcionada por LEYMANN, según la cual, el acoso moral en el trabajo se entiende como «el encadenamiento sobre un periodo 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».

⁸ LIPPEL, K.: «The Law of Workplace Bullying: An International Overview», University of Ottawa - Civil Law Section, August 11, 2011, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 32, núm. 1, 2010.

⁹ COX, R.: «Psychological harassment legislation in Québec: the first five years», *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 32, núm. 1, 2010.

En efecto existe, pues, una falta de uniformidad entre los diferentes ordenamientos jurídicos canadienses en esta materia. Pese a ello, la acepción más aceptada y que constituye el presupuesto sobre el que se articula el presente trabajo es la que define el acoso moral en el trabajo (*workplace harassment*) como «cualquier tipo de comentarios o conductas realizadas por uno o más individuos dirigidos hacia una persona o grupo con el objetivo de afectar negativamente a su autoestima, reputación, salud psicológica y/o física y que, en conjunto, crea un ambiente de trabajo negativo y hostil». Como se podrá comprobar en líneas posteriores, es esta definición marco la que los distintos legisladores canadienses utilizarán en mayor o menor medida para concretar el concepto en aras de establecer mecanismos de tutela y proteger a los trabajadores situados en sus respectivos ámbitos territoriales.

Precisamente, referente a la definición que aporta cada ámbito territorial al fenómeno psicosocial en el trabajo, y que se basará primordialmente en la mencionada anteriormente de manera literal, los distintos legisladores crean en su ordenamiento jurídico un único concepto que se aplica a todas las empresas situadas en su territorio con el objeto, por un lado, de que los empresarios desarrollen políticas y procedimientos atinentes a la lucha contra la violencia y acoso moral en el trabajo, como de igual forma, por otro lado, que requieran a los trabajadores, como parte activa, a intervenir adecuadamente en situaciones para prevenir y evitar que se maximicen posibles brotes negativos en el ámbito laboral. Como en el caso español, Canadá dispone en sus diferentes ámbitos territoriales de normas por las que se detallan las obligaciones a los empresarios en la prevención de riesgos laborales y, consecuentemente, los derechos de los trabajadores a disponer de un ambiente de trabajo seguro.

Ahondando en el tratamiento del riesgo psicosocial en la provincia de Quebec, se analizará en qué medida su legislador define a los actores de la relación laboral que pueden ser partes del acoso y, también, si adopta especificaciones sobre violencia en el trabajo como efecto secundario y vinculado al acoso moral o si, por el contrario, contempla y regula la violencia laboral de modo autónomo y separado del acoso laboral.

Sobre este último elemento, es decir, sobre la violencia laboral, realmente se trata de un riesgo sobre el que conviene poner el acento pues, tal y como se ha mencionado, su directa implicación con el acoso moral, puesto que existen provincias que, por un lado, realizan un trato diferenciado de la violencia en el trabajo (incluida la de los tipos doméstica y familiar) y del acoso moral en el trabajo y otras, en cambio, que hacen más hincapié en la relación directa y causal entre los brotes de violencia en el trabajo con el acoso laboral, y tratan ambos fenómenos conjuntamente. En suma, en la inclusión de la violencia en el trabajo como efecto directo del acoso moral, los conceptos de dignidad y no discriminación, y la perspectiva del acoso laboral desde el punto de vista de daño psicológico más que físico, se encuentran los puntos clave a la hora de configurar, por parte de los legisladores de los diferentes ámbitos territoriales de Canadá, los aspectos preventivos y de reparación de los daños psicológicos en el lugar de trabajo.

Efectivamente, asentado lo argumentado, como estudio comparativo, el objetivo nuclear del presente trabajo radica en contrastar la regulación quebequense con la española y nutrir en este sentido de avances en la materia tanto desde el punto de vista preventivo como reparador para la

persona acosada en el ambiente laboral. De este análisis se extraerá el tratamiento normativo de la provincia de Quebec respecto a las conductas definidas y constitutivas de acoso, las medidas preventivas, la responsabilidad de los sujetos implicados y las soluciones desde el punto de vista de la intervención y reparación una vez que se haya consumado la conducta negativa en el trabajo.

A) ESTRUCTURA TERRITORIAL DEL PAÍS CANADIENSE

Con carácter previo al tratamiento jurídico, preventivo y reparador que realiza Canadá respecto al fenómeno laboral del acoso moral en el trabajo o *mobbing*, se debe partir de la premisa de la estructura territorial del país dado que cada una de las provincias y territorios disponen de su propio ordenamiento jurídico interno y realizan un tratamiento particular de la regulación del acoso moral. De esta particular estructura se derivan importantes consecuencias para su regulación y, obviamente, tiene su incidencia en el tratamiento del riesgo psicosocial pues, como más adelante se pondrá de relieve, comienza a observarse una heterogeneidad en el tratamiento del acoso laboral; en consecuencia, la protección del trabajador canadiense frente al riesgo psicosocial será mayor o menor, o, en todo caso, diferente, según se encuentre empleado en una zona geográfica del país u otra.

Dicho lo cual, la forma de gobierno actual de Canadá es la monarquía parlamentaria federal y su territorio está organizado concretamente en 10 provincias y 3 territorios, así como dispone de una estructura federal que divide las responsabilidades de gobierno entre el Gobierno federal y el de las 10 provincias. A nivel federal, el Código del Trabajo de Canadá¹⁰ se aplica, por un lado, al Gobierno federal, en ciertas industrias consideradas clave (entre otras, como pueden ser transporte aéreo o carga marítima), al igual que en la mayor parte de las corporaciones de la corona; en total, la Ley Federal cubre aproximadamente al 10% de la fuerza de trabajo de Canadá. El resto de los trabajadores están sujetos a las legislaciones de sus 10 provincias (Alberta, la Columbia Británica, Manitoba, Nuevo Brunswick, Terranova y Labrador, Nueva Escocia, Ontario, la Isla del Príncipe Eduardo, Quebec y Saskatchewan) además de sus tres territorios (Territorios del Noroeste, Nunavut y Yukón). Los territorios disponen de menos responsabilidades constitucionales que las provincias y presentan también algunas diferencias estructurales importantes. Por poner un ejemplo, las asambleas legislativas de los territorios del noroeste y Nunavut no obedecen a partidos políticos y operan bajo un sistema de consenso.

2. LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES CANADIENSES

Con carácter preliminar, resulta necesario hacer un breve recorrido por los derechos laborales reconocidos a los trabajadores canadienses con la finalidad de poder comprender mejor su protección específica frente al riesgo psicosocial en sus respectivas vertientes: preventiva y reparado, y atendiendo a la peculiar estructura federal del país norteamericano.

¹⁰ «Canada Labour Code, RSC 1985, c L-2».

Desde este prisma, los trabajadores canadienses disfrutaban de derechos tales como formar y pertenecer a sindicatos; ser indemnizados en caso de lesionarse en el trabajo; trabajar en un lugar seguro; a no realizar un trabajo en contra de su voluntad y así, como aquí interesa; tener un ambiente de trabajo sin discriminación. En este mismo sentido, respecto a las leyes laborales de Canadá, se deben recalcar dos cosas que resultan fundamentales para el presente trabajo: 1) cada una de las provincias tiene sus propias leyes del trabajo y sus propias instituciones encargadas de hacer que se cumplan estas leyes; 2) las provincias en Canadá son como los Estados en otros países federales, pero son más autónomas con respecto al Gobierno Federal. Adicionalmente, cada una de las provincias cuenta con instituciones que se encargan de vigilar el respeto de los derechos laborales.

El conjunto de los trabajadores canadienses –con independencia del territorio en que se encuentren– cuentan con protección desde la perspectiva reparadora por el Gobierno de Canadá ante posibles daños derivados de un eventual acoso moral en el trabajo (tanto en caso de que el acoso llegue al extremo de violencia en el lugar de trabajo como en el caso de que la víctima sufra problemas mentales como estrés o depresión, por ejemplo). En consecuencia, en términos generales, si un trabajador se lesiona en su centro de trabajo, debe avisar a su jefe inmediato y solicitar atención de un facultativo médico. Simultáneamente, puede presentar una reclamación ante la junta o comisión de indemnización laboral (*workers' compensation board*) de la provincia en la que esté trabajando. En efecto, tanto el Gobierno Federal como cada uno de los territorios que conforman el país cuentan con estas instituciones (conocidas como *labour board*) que se encargan de las cuestiones laborales, con excepción de la provincia de Quebec en la que esta tarea corresponde a su Comisionado General del Trabajo (*Commissioner General of Labour*). Sintéticamente, estas juntas del trabajo registran a los sindicatos, investigan las quejas o denuncias sobre prácticas laborales injustas, interpretan las leyes del trabajo y deciden los casos o denuncias que se les presentan; casos entre los que se incluyen los relativos a situaciones de acoso laboral. Al respecto de estas quejas (*grievance*), la mayor parte de los convenios colectivos regulan procedimientos para solucionar los conflictos o problemas que surjan con motivo de la relación laboral entre empresario y trabajador, de forma que cuando el trabajador considere que ha sido víctima de acoso laboral y el empresario no ha seguido un procedimiento efectivo de prevención y protección ante estas conductas nocivas, puede presentar ante las mencionadas juntas un procedimiento de queja. A título ejemplificativo, en la Columbia Británica, se puede señalar el Convenio Colectivo (2014-2017) firmado entre «International Language Schools of Canada - ILSC (Vancouver) Inc.» y «Education and Training Employees' Association Local 1» cuyo artículo 12, dedicado al acoso y a la discriminación, señala que «todo trabajador que desee presentar una queja o denuncia surgida de un presunto acoso puede presentarla por escrito dentro de los tres meses de la última ocurrencia alegada a través del sindicato directamente al empresario. Las quejas de esta naturaleza serán tratadas con estricta confidencialidad por el sindicato y el empresario».

Llegados a este punto, el empresario y el sindicato del trabajador discutirán la queja y tratarán de resolver el problema. En caso de que no lleguen a un acuerdo, el recurso presentado puede enviarse a arbitraje. En esta fase de arbitraje, un árbitro o juez independiente escuchará lo que tienen que decir ambas partes y tomará una decisión con efectos vinculantes.

Como habrá ocasión de detallar, existen procedimientos de queja o de denuncias por situaciones de acoso que difieren en unos casos, en función de que los trabajadores se encuentren sindicados o no. Por ejemplo en Quebec, donde el 60% de la población trabajadora carece de sindicato y el 40% restante sí. Sea como fuere, las leyes laborales de Canadá, del mismo modo que la normativa española, reconocen el derecho de los trabajadores a formar sindicatos y a afiliarse a ellos, a negociar de manera colectiva y a emprender acciones conjuntas. Obviamente resulta un aspecto a destacar en cuanto pueden negociar a través de convenios colectivos procedimientos de prevención y protección ante situaciones de acoso moral en el trabajo. En efecto, las leyes protegen el derecho a la negociación colectiva. En este sentido, los trabajadores tienen derecho a negociar en grupo sus condiciones de trabajo, en las que, evidentemente, se incluyen aspectos relativos a la prevención de riesgos laborales en general, y, en concreto, en cuanto al derecho a un ambiente de trabajo libre de situaciones de acoso laboral o de discriminación. En consecuencia, como derecho propio de los trabajadores, esto es, unirse con otros para tratar de resolver problemas comunes y mejorar condiciones de trabajo, los empresarios tienen la obligación de negociar de buena fe con un sindicato cuando la mayor parte de sus trabajadores ha optado por la representación sindical.

Siempre y cuando no sean empresas incluidas en las «industrias relevantes» que se rigen por normas de carácter federal, las leyes que se aplican a la relación entre sindicatos, trabajadores y empresarios son las de la provincia en la que el trabajador se encuentre empleado.

Por su parte, conviene aclarar que en Canadá la indemnización laboral¹¹ resulta ser independiente del sistema de Seguridad Social y del de atención médica¹². Más, cuando los trabajadores, cuando observen que su lugar de trabajo no es seguro en términos de ambientes favorables a que se pueda producir discriminación, situaciones de acoso e incluso de violencia física, pueden informar a la División de Seguridad en el Trabajo de la provincia en que estén trabajando en cada caso. De modo que, en general, tienen el derecho a trabajar en un lugar seguro, aun cuando no dispongan de un permiso de trabajo válido.

En cuanto al específico riesgo profesional de acoso moral, deben tenerse en cuenta los efectos gravosos que produce en el trabajador cuando es especialmente intenso o reiterado. Desde esta perspectiva, todo trabajador cuando se lesione y no pueda trabajar con ocasión de estas situaciones no deseadas, siempre que así sea considerado por los órganos administrativos, tiene derecho a recibir una indemnización por incapacidad temporal por parte del órgano administrativo de su provincia o territorio mientras no se encuentre trabajando. De este modo, en Canadá existen pro-

¹¹ Entendida esta como un programa provincial y territorial que ayuda al trabajador si se lastima en el trabajo o como resultado del mismo. Dicho de otra forma, la indemnización laboral independiente del sistema de Seguridad Social canadiense se equipara a lo que se conoce como una indemnización por daños y perjuicios.

¹² Cada una de las provincias de Canadá tiene su propio sistema de atención médica que cubre a todos los que residen en esa provincia. En algunos casos, para que los trabajadores cuenten con la protección del sistema de Seguridad Social, deben haber residido en la provincia durante un determinado tiempo.

gramas federales y provinciales¹³ que ofrecen un apoyo al ingreso de los trabajadores incapacitados hasta que están lo suficientemente recuperados para volver al trabajo.

Generalmente, las leyes laborales de las diferentes provincias de Canadá comparten muchas semejanzas y están basadas en principios fundamentales que protegen a los trabajadores y a los sindicatos. En especial, en cuanto a la materia objeto del presente trabajo (acoso laboral), existen algunas diferencias y criterios específicos en cada una de las provincias y territorios que conforman el país canadiense.

3. LA PROVINCIA DE QUEBEC

A continuación, va a analizarse, significativamente, el caso de la provincia de Quebec y ello porque fue la primera que dio respuesta legal al acoso moral en el trabajo o *mobbing*, por lo que resulta lógico empezar con el análisis de su regulación pues resulta fundamental para entender el modo que se regula en el país este emergente riesgo psicosocial y que es objeto de numerosos estudios. Concretamente, fue en el año 2002 cuando el legislador quebequense reguló cuestiones relativas al acoso laboral.

Al contrario que otras provincias en las que es frecuente regular juntamente al acoso moral la violencia en el lugar de trabajo, considerando que una conducta continuada de acoso puede devenir en actos de violencia y que, por tanto, ambas deben ser tenidas en cuenta de manera legal a fin de proteger al trabajador, Quebec, resulta ser la única provincia cuyo ordenamiento no contiene de manera explícita previsiones relativas a la violencia laboral. Sin embargo, ello no es impedimento para que se pueda incluir la obligación de los empresarios de proteger a los trabajadores respecto a la violencia en el trabajo, aunque de manera indirecta, entre sus deberes generales.

Los inicios de esta legislación se remontan al 14 de mayo de 2001¹⁴ cuando el Ministerio de Trabajo de Quebec realizó un estudio para examinar la problemática relativa al presente fe-

¹³ Básicamente existen dos programas para trabajadores (exclusivamente para quienes cuenten con un permiso de trabajo válido –los trabajadores sin permiso de trabajo no tienen derecho a recibir estas prestaciones–) que se encuentren incapacitados para realizar su actividad laboral: 1) «*Canada Pension Plan*» (Plan de Pensiones de Canadá, conocido como CPP); 2) «*Employment Insurance*» (Seguro de Empleo, conocido como EI). El CPP es un programa del Gobierno federal que paga una cantidad mensual a los trabajadores jubilados y a aquellos que no pueden trabajar a causa de una incapacidad. Para recibir esta prestación deben concurrir tres circunstancias: que el trabajador canadiense haya trabajado por lo menos cuatro de los últimos seis años; sea considerado como incapacitado por el CPP; haber ganado una cantidad mínima anual en salarios; y haber pagado lo suficiente al sistema del CPP. A este sentido, de modo particular, conviene resaltar que la provincia de Quebec tiene un plan similar llamado «Plan de Pensiones de Quebec» (*Québec Pension Plan*) para los trabajadores situados en dicho territorio.

¹⁴ «Interdepartmental Committee Report on Psychological Harassment at Work, (Québec: Ministère du Travail du Québec, 2001)».

nómeno laboral y, de este modo, realizar una serie de recomendaciones que dieran pie a una futura norma para prevenir y proteger esta conducta no deseada en el trabajo. Como se desprende del contenido del documento señalado, el Comité Interdepartamental liderado por la Sra. Diana Lemieux, declaró que, en efecto, dado que el hostigamiento en el lugar de trabajo tiene unas consecuencias negativas en tanto que producen tanto absentismo en el trabajo como reducción de productividad, resultaba indispensable un enfoque normativo para erradicar este tipo de conductas nocivas o tóxicas. Es interesante resaltar que el comité consideraba esencial que la futura normativa atendiera especialmente a la formación de los empresarios y trabajadores, para que la política de prevención en el acoso laboral fuera entendida por todas las partes y aplicada de manera eficaz en el seno de las organizaciones situadas en la provincia.

A results de dicho trabajo, el Gobierno de Quebec elaboró un proyecto de ley¹⁵ que, entre otras materias, introdujo previsiones relativas al acoso psicológico con la novedad importante del reconocimiento del derecho de todo trabajador empleado en Quebec de disponer de un ambiente de trabajo libre de toda conducta constitutiva de acoso. Estas previsiones se introdujeron para hacer posible que un trabajador que creyera ser víctima de acoso moral pudiera cumplimentar una queja o denuncia ante la Comisión de Normas de Trabajo (*Commission des normes du travail*) (CNT)¹⁶ y, asimismo, cuando fuera necesario, poder tener la opción alternativa de contar con un recurso disponible para la Comisión de Relaciones de Trabajo (*Commission des relations du travail*) (CRT).

Dicho proyecto de ley incorporó por vez primera una definición sobre «acoso psicológico en el trabajo», entendiéndolo este como cualquier comportamiento en forma de actitudes repetidas y no deseadas, comentarios verbales, acciones o gestos que afecten a la dignidad de un trabajador o a su integridad física y psíquica, y que tiene consecuencias negativas para su seguridad y salud. Existen convenios colectivos¹⁷ de la provincia de Quebec que aportan esta definición en el marco de su política de lucha frente al acoso moral en el trabajo. Dentro de esta definición también se destacó que un simple incidente grave o serio y que tuviera un efecto dañino, perjudicial y duradero para el trabajador también entraría en la definición, confiriendo al traba-

¹⁵ «Bill núm. 143: An Act to amend the Act respecting labour standards and other legislative provisions», con fecha de 19 de diciembre de 2002.

¹⁶ Básicamente, se trata de una institución dependiente del Gobierno de Quebec (Ministerio del Trabajo) y que se encarga, entre otras materias, de ayudar a la aplicación e interpretación de las normas laborales. Huelga advertir que a partir del 1 de enero de 2016, este órgano, al igual que la «Commission de l'équité salariale» (CES) y la «Commission de la Santé et de la sécurité du travail» (CSST) se integrarán y fundirán en un órgano único: la «Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail» (CNESST). Este nuevo organismo ofrecerá a los empresarios y trabajadores una experiencia integrada en materia de trabajo. No en vano, en la CNESST se mantendrán todos los servicios que se ofrecen en los tres órganos mencionados.

¹⁷ Como muestra, el convenio colectivo entre «Association of McGill University Research Employees (AMURE) Public Service Alliance of Canada (PSAC) Research Associates» y «McGill University», utiliza la misma definición (art. 6.03) mencionada en líneas anteriores dentro de su apartado dedicado al acoso, acoso sexual y discriminación.

jador acosado derecho a la protección legal. Este matiz debe resaltarse, pues se aparta de otras normativas canadienses como la de Ontario y la Columbia Británica, que no consideran constitutivas de acoso un único incidente, aunque sea grave. No obstante, respecto a la provincia de Ontario, conviene puntualizar que, pese a ello, existe reciente jurisprudencia¹⁸ que reconoce un único incidente grave como causa constitutiva de acoso.

En el año 2004 (1 de junio), este proyecto de ley –tras la modificación de la legislación de estándares mínimos– devino en la aprobación de una ley denominada «*An Act Respecting Labour Standards*»¹⁹ que introdujo nuevas disposiciones sobre la protección de las víctimas de acoso psicológico en el trabajo (arts. 81.18 - 81.20). De esta forma, a excepción del personal de alta dirección, de las personas que cuidan a otras y de los trabajadores de la construcción, a todos aquellos que se encuentren empleados en la provincia de Quebec y que cuentan con un contrato de trabajo –con la inclusión también de los estudiantes en prácticas–, se les aplican las disposiciones relativas al acoso psicológico recogidas en la norma. Se concluye así el año 2014 el proceso de positividad de la prohibición del acoso laboral en el trabajo en Quebec iniciado en el año 2002. Esta norma ha sido objeto de diversas reformas²⁰ que, como se expondrá posteriormente, han añadido una mayor complejidad a la protección de los trabajadores víctimas de acoso.

Esta ley de Quebec, modelada después de las normativas europeas sobre acoso existentes en países como Francia, Suecia y Bélgica²¹, clarifica las obligaciones existentes de los empresarios según el Código Civil de Quebec²² y el Estatuto de Derechos Humanos y Libertades²³. Ciertamente, la aprobación del proyecto de ley supuso el espaldarazo definitivo para penalizar todas las conductas de acoso moral en el trabajo, con ello el legislador dejó constancia de la gravedad que supone para el tejido empresarial y para los trabajadores. Se cumplió así el deseo de ambas partes del contrato de trabajo de poner freno a estas conductas y crear ambientes de trabajo libres de situaciones de acoso. Básicamente, el propósito de la ley consiste en limitar

¹⁸ «Peterborough Regional Health Centre v. Ontario Nurses' Assn (Withers Grievance)», 2012 CanLII 52238 (ON LA).

¹⁹ CQLR c N-1.1.

²⁰ *An Act Respecting Labour Standards*, arts. 81.18 y ss. y 123.16 y 15.

²¹ YUEN, R.: «Beyond the Schoolyard: Workplace Bullying and Moral Harassment Law in France and Quebec», *Cornell International Law Journal*, vol. 38: Iss. 2, article 9, 2005, pág. 642. Documento disponible en: <http://scholarship.law.cornell.edu/cilj/vol38/iss2/9>.

²² El Código Civil de Quebec, S.Q. 1991, ch. 64, § 2078 (abril de 2004). Según el cual: «El empresario está obligado no solo a permitir la realización del trabajo convenido y pagar la remuneración fijada, sino también a tomar cualquier medida consecuente con la naturaleza del trabajo para proteger la salud, seguridad y dignidad del trabajador».

²³ «Quebec Labour Standards Commission, Labour Standards: Psychological Harassment, nota 134; Quebec Charter of Human Rights and Freedoms», R.S.Q. C-12, ch. IV, § 46 (1975) (Can.). «Toda persona que trabaja tiene un derecho, de acuerdo con la Ley, a disponer de unas condiciones de trabajo justas y razonables y con el respeto apropiado a su salud, seguridad y bienestar físico».

las consecuencias negativas a través de la aplicación de medidas y acciones para erradicar de raíz cualquier brote que pueda desencadenar el acoso en el trabajo.

A propósito de las reformas que se han ido sucediendo desde su promulgación, Quebec ha incrementado su compromiso en su propia regulación sobre este particular desde el punto de vista preventivo y compensatorio en casos de acoso psicológico. En efecto, como particularidad, y como nota singular en relación con el tratamiento en otras provincias –como es el caso de la provincia de Saskatchewan– (LIPPEL y SIKKA, 2010), el legislador de Quebec optó por regular el acoso moral bajo estándares mínimos legislativos en las normas básicas: por encima de todo en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo²⁴. También destaca la Ley de Compensación para los Trabajadores²⁵ por la que se establecen las indemnizaciones por causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Finalmente, en este contexto, el sistema de compensación para los trabajadores de Quebec ha venido existiendo desde inicios del siglo XX²⁶, lo cual resulta positivo para los intereses del conjunto de trabajadores de esta provincia canadiense.

A) DEFINICIÓN DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LAS PARTES EN EL TRABAJO

La ley (*An Act Respecting Labour Standards*) tipifica el acoso psicológico como «cualquier comportamiento molesto en la forma de una conducta repetida y hostil o no deseada, comentarios verbales, acciones o gestos, que afectan a la dignidad de un trabajador o a su integridad psicológica o física y que causa un ambiente de trabajo dañino para el trabajador» (art. 81.18). Como se ha avanzado, un único incidente serio de ese comportamiento y del que derive un efecto dañino perdurable en el tiempo para la víctima hostigada también puede encontrar acomodo dentro de esta definición. Desde esta perspectiva, cada trabajador tiene derecho a un ambiente de trabajo libre del acoso psicológico (art. 81.19). En consecuencia, para asegurar este derecho de los trabajadores, los empresarios deben adoptar todas las acciones razonables que consideren necesarias para

²⁴ *An Act Respecting Occupational Health and Safety*, CQLR c S-2.1. Su objetivo nuclear consiste en la eliminación de todos aquellos peligros que pueda haber en el lugar de trabajo para la salud, seguridad y bienestar físico de los trabajadores. Esta ley proporciona mecanismos a la participación de trabajadores, asociaciones de los trabajadores, empresarios y asociaciones de empresarios.

²⁵ *Workers' Compensation Act*, CQLR c A-3. Ley que se aplica a todas las industrias o partes de una industria, a excepción de 1) los servicios domésticos donde el trabajador es empleado por un individuo para servir en su domicilio y 2) de las actividades de deportes donde el trabajador es un deportista profesional.

²⁶ LIPPEL, K.; LEFEBVRE, M. C., SCHMIDT, C. y CARON, J.: «Managing Claims or Caring for Claimants: Effects of the Compensation Process on the Health of Injured Workers», *Service aux collectivités*, Université du Québec à Montréal (UQÀM), 2007, pág. 11.

prevenir el acoso psicológico y, siempre que se percaten de la aparición de alguno de los comportamientos señalados, poner todas las medidas a su alcance para frenarlos y erradicarlos. La CNT es el organismo que colabora con ambas partes y apoya y complementa al Gobierno de Quebec. La CNT desarrolla una guía²⁷ de ayuda para determinar los derechos y responsabilidades de que disponen tanto los trabajadores como empresarios respecto al acoso psicológico en el trabajo.

Es especialmente reseñable, en lo tocante a las obligaciones del empresario, que dicha guía de la CNT clarifica que se trata de una obligación de medios y no de resultados, es decir, el empresario no puede garantizar que nunca se den casos de acoso psicológico en el trabajo, sin embargo, debe prevenir cualquier situación de estas características a través de medios razonables y actuar de manera acorde para frenar cualquier conducta negativa tan pronto como ha sido informado de ella. Para este fin, debe aplicar las medidas apropiadas e incluso las sanciones necesarias. Con miras a prevenir la aparición de estas conductas, el empresario debe colocar en un lugar visible de la empresa, información sobre la política de la empresa frente al acoso laboral y el procedimiento que deben seguir los trabajadores para denunciar ante los responsables encargados de esta cuestión dentro de la empresa de cualquier situación potencial de acoso. Asimismo, como recomienda la CNT, este procedimiento debe servir también de asidero para manejar estas situaciones de manera objetiva y temprana tan pronto se produzcan.

Por otro lado, estas medidas preventivas de la empresa también deben tener en consideración las situaciones de acoso que se puedan producir en el exterior de la misma, ya que el acoso también puede originarse a través de clientes, proveedores o, incluso, por personas invitadas en la empresa. Con el propósito de cumplir con sus obligaciones, el empresario tiene el derecho de informar a sus trabajadores a que se abstengan de acosar a sus compañeros, superiores o con las personas que traten regularmente en el ejercicio de su trabajo.

La CNT dedica un apartado específico a las pequeñas y medianas empresas. Sobre este particular, señala que el empleador de este tipo de empresas, siempre con la premisa de que si es él quien provoca la fuente del acoso sea responsable de su propio comportamiento –tanto en el contexto de su propio trabajo como en el contexto de actividades relativas al mismo o de formación–, debe informar regularmente a todo su personal su fuerte compromiso con la prevención y con la puesta en marcha de todas las medidas posibles para frenar y erradicar situaciones de acoso moral en el trabajo. Para este fin, desde la CNT, se recomienda a estos empresarios que realicen de manera escrita una declaración de intenciones (que la dejen marcada en un panel visible de la empresa ya sea en los vestuarios, en el comedor o bien en la sala de estar) acerca de este compromiso, siendo aconsejable además que proporcione esta declaración a sus trabajadores de las siguientes formas: 1) en el mismo momento en que se contrate a nuevos empleados; 2) distribuyéndola a la vez que se les proporciona la nómina (por correo electrónico), o bien, 3) durante reuniones individuales o de grupo.

²⁷ Tal y como se puede comprobar en su página web: <http://www.cnt.gouv.qc.ca/en/in-case-of-psychological-harassment-at-work>.

También, las grandes empresas deben asumir un compromiso claro a la hora prevenir y erradicar situaciones de acoso psicológico en el trabajo, informando claramente a todos sus trabajadores de este propósito. Al hacer esto, las empresas adquieren el compromiso de promover en cada uno de puestos de trabajo el establecimiento de procesos de prevención y de protección contra el riesgo psicosocial. Tal y como recalca la CNT, esta declaración de intenciones debe ser parte de la política de la empresa y que sea el medio para conseguir acciones eficaces, tangibles y creíbles.

En lo que respecta a los trabajadores, a ley²⁸ explícitamente (art. 81.19) recoge el derecho de todo trabajador «a un ambiente de trabajo libre del acoso psicológico» (art. 81.19), ello no impide que estas conductas puedan ocurrir en el trabajo, por lo que el trabajador debe no solo evitar ser acosado por otros, sino también contribuir activamente a preservar su trabajo libre de acoso²⁹. Además, estas previsiones son una parte integrante de cada convenio colectivo (art. 81.20), por lo que el trabajador que se encuentre incluido en su ámbito de aplicación estará cubierto y protegido y, por tanto, tendrá la posibilidad de utilizar los mecanismos previstos en los mismos (como puede ser interponiendo denuncias a este respecto). Por otra parte, previamente a que el caso de hostigamiento laboral se tome en consideración en un tribunal, también se añade una nueva vertiente consistente en una solicitud formulada por ambas partes en la que pidan la designación de una tercera para que actúe como mediador en el asunto.

B) SISTEMAS DE COMPENSACIÓN DE TRABAJADORES. SU POSICIÓN FRENTE AL TRASTORNO MENTAL DERIVADO DE UNA SITUACIÓN DE ACOSO MORAL

En otro orden de cosas, debe señalarse la situación de Quebec respecto a la compensación de los trabajadores víctimas de acoso que han sufrido daños sobre su salud mental. Básicamente, tras la implementación de la legislación sobre acoso psicológico, y de igual modo que los restantes ámbitos geográficos que siguen el camino de la definición de salud³⁰ dada por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, en la que se incluye el bienestar mental, esta compensación, que ya estaba vigente durante años en Quebec, ha dado un giro importante habida cuenta de las importantes repercusiones en el ámbito de la empresa y de los tribunales en cuanto al establecimiento de indemnizaciones laborales cuando existan casos probados de lesiones psicológicas derivadas de situaciones de acoso moral. En este marco, para

²⁸ *An Act Respecting Labour Standards.*

²⁹ Commission des Normes du Travail: «Awareness promotion guide for employers and employees» (Legal deposit, BNQ, 2004 ISBN 2-550-44064-1), pág. 7.

³⁰ «La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades». Conferencia Sanitaria Internacional, celebrada en Nueva York del 19 de junio al 22 de julio de 1946, firmada el 22 de julio de 1946 por los representantes de 61 estados («Official Records of the World Health Organization», núm. 2, pág. 100), y entró en vigor el 7 de abril de 1948. La definición no ha sido modificada desde 1948.

probar que realmente el problema mental sufrido por el trabajador tiene su origen inmediato en una situación de acoso en el trabajo, destacan significativamente las competencias relativas a la prevención de problemas de salud mental de los inspectores de seguridad y salud en el trabajo³¹.

Así de este modo, el legislador de la provincia de Quebec incorpora a la normativa la posibilidad de los trabajadores de realizar reclamaciones relativas a problemas de salud mental derivados del acoso psicológico; indudablemente, este hecho aumenta exponencialmente las medidas reparadoras y compensatorias para los trabajadores víctimas de acoso moral en el trabajo, y ello porque Quebec, al legislar sobre el fenómeno laboral, ha añadido una nueva categoría de recurso legislativo a los distintos regímenes jurídicos que había utilizado hasta entonces. En este sentido, previo a la adopción de la normativa respecto al acoso, el sistema de compensación para los trabajadores en esta provincia podía basarse en la legislación específica sobre derechos humanos. En cambio, si el motivo no era la discriminación, los trabajadores debían acudir al Código Civil con objeto de perseguir y conseguir las indemnizaciones por daños y perjuicios.

Ciertamente, el número de sentencias firmes por reclamaciones de trabajadores basadas en problemas de salud mental ha aumentado tras la modificación de la norma laboral en Quebec; máxime cuando la existencia de esta nueva normativa ha supuesto para este particular un mayor reconocimiento y concienciación de las partes implicadas. Las empresas son cada vez más conscientes de la importancia del fenómeno y se esfuerzan con la finalidad de atajar problemas de acoso psicológico en el trabajo. También los sindicatos, que apoyados en la relevancia que el Gobierno confiere al problema del acoso moral, han dado un paso al frente en la tarea de alentar y recomendar a los trabajadores a que presenten denuncias por situaciones de acoso psicológico en el trabajo. A ello se le suma, además, como destaca la profesora LIPPEL el hecho de que tanto la Comisión de Derechos Humanos de Quebec como la CNT tienen articulados incentivos legales y económicos para alentar a los denunciantes a presentar reclamaciones a la Comisión de Compensación para Trabajadores.

Sea como fuere, el hecho de que haya habido un impulso en las reclamaciones por estas situaciones (con independencia de que el juez estime la eventual pretensión del trabajador víctima de acoso) pone de manifiesto que esta nueva normativa laboral ha resultado significativa al reconocer el fenómeno y al hacer posible una protección compensatoria para los trabajadores víctimas de estas situaciones. En efecto, este reconocimiento legislativo hace imposible para los actores laborales «obviar o trivializar la importancia de la prevención»³².

En lo que se refiere a las medidas compensatorias para las víctimas de acoso, la Ley de Compensación de los Trabajadores dispone las indemnizaciones por incapacidad temporal y permanente

³¹ LIPPEL, K.; VÉZINA, M. y COX, R.: «Protection of workers' mental health in Québec: Do general duty clauses allow labour inspectors to do their job?», *Safety SCI*, 2010, doi: 10.1016/j.ssci.2010.04.011.

³² COX, R.: «Psychological harassment legislation in Québec: the first five years», *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 32, núm. 1, 2010, págs. 55-89.

así como de readaptación profesional. Desde esta perspectiva, el legislador de Quebec, en virtud de su Ley de 1985 (*An Act respecting industrial accident and occupational diseases*) introduce un sistema de reparación para los trabajadores que sufran, a causa de su trabajo, tanto 1) un accidente, hayan desarrollado 2) una enfermedad profesional, como cuando sufran 3) una repetición de problemas de salud relacionados con un accidente previo o enfermedades (recaída, repetición o agravamiento del daño inicial). En esta línea, el sistema asegura el pago de una indemnización y, cuando sea necesario, el suministro de asistencia médica y ayuda en la rehabilitación del trabajador accidentado.

En cuanto al acceso a las indemnizaciones de los trabajadores víctimas de acoso que sufran problemas de salud mental, realmente, el proceso de reclamación resulta complejo en esta provincia. Y ello porque existen distintas formas para hacer frente a la tutela de estas situaciones en el sentido de que los recursos que tienen estos trabajadores dependen de las circunstancias en las que hayan enfermado o no a causa del acoso laboral³³. Así, algunos tribunales laborales como modelo de protección tienen competencias para adoptar medidas que, entre otras, pueden ordenar al empresario a que reinserte al trabajador o que le indemnice debidamente por la pérdida del empleo³⁴. Por otro lado, son otros tribunales (de compensación de los trabajadores) los que resuelven las cuestiones relativas a las indemnizaciones por incapacidad. En este sentido, si la víctima de acoso laboral no llega a enfermar, o bien para los periodos en que la víctima no haya sufrido un accidente de trabajo, el acceso a la indemnización por daños y perjuicios sigue estando disponible a través de los tribunales laborales³⁵.

En Quebec, la Comisión de Lesiones Profesionales (*Commission des lésions professionnelles*) (CLP)³⁶ es el tribunal administrativo de última instancia especialista en determinar las indemnizaciones de los trabajadores en relación con el acoso moral en el trabajo³⁷. De este modo, los empre-

³³ Unión General de Trabajadores, *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Regulación de los riesgos psicosociales en la sociedad global: una perspectiva comparada entre Europa y América*, UGT, 2010. LIPPEL, K.: «Reglamentación para la protección de los objetivos de acoso psicológico en Quebec: Una visión general de los mecanismos de prevención y compensación», págs. 113-130.

³⁴ DUPÉRÉ, C.: «Pour en connaître davantage sur les personnes ayant porté plainte pour harcèlement psychologique à la Commission des normes du travail», *5 Regards sur le travail*, 2009, págs. 40-45.

³⁵ LIPPEL, K. y COX, R.: «Droit de la santé au travail régissant les problèmes de santé mentale: prévention, indemnisation et réadaptation», dans *JurisClasseur Québec*, coll. «Droit du Travail», Santé et sécurité du travail, fasc. 27, Montréal, LexisNexis Canada, feuilles mobiles 2010, (111 pages); LIPPEL, K y SIKKA, A.: «Access to Workers' Compensation Benefits and Other Legal Protections for Work-Related Mental Health Problems: a Canadian Overview», 2010, 101 (S.1), *Revue canadienne de santé publique/Canadian Journal of Public Health*, S-16-22.

³⁶ A mayor profundidad, se puede acudir a su página web oficial: <http://www.clp.gouv.qc.ca/accueil/>.

³⁷ En este sentido destaca el trabajo realizado por la profesora LIPPEL, K. por el que se realiza un estudio comparativo de las decisiones de compensación a los trabajadores antes y después de la nueva legislación sobre el acoso psicológico en Quebec [*Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Regulación de los riesgos psicosociales en la sociedad global: una perspectiva comparada entre Europa y América*, UGT, 2010. LIPPEL, K.: «Reglamentación para la protección de los objetivos de acoso psicológico en Quebec: Una visión general de los mecanismos de prevención y compensación», págs. 121-127]. En concreto, su estudio se basó

sarios y los trabajadores que deseen impugnar una decisión firme de la mencionada Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST)³⁸ pueden acudir a la CLP. En el ejercicio de sus competencias, la CLP está llamada a adoptar decisiones sobre los siguientes temas: en el ejercicio de los derechos previsto en la Ley sobre Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y la Ley sobre Seguridad y Salud en el trabajo; existencia de un riesgo de trabajo; evaluación médica; derecho a indemnización; asistencia médica; rehabilitación; financiación; derecho a regresar al trabajo; derecho de preferencia; derecho a la retirada preventiva; prevención; la inspección de los establecimientos; medidas disciplinarias u otras sanciones que se pueden tener en contra del trabajador.

C) PROCEDIMIENTOS DE DENUNCIA E INVESTIGACIÓN POR INCIDENTES DE ACOSO LABORAL. TRABAJADORES SINDICADOS VS. TRABAJADORES NO SINDICADOS

Respecto a los procedimientos de denuncias e investigación por casos de hostigamiento en el trabajo, la jurisprudencia de Quebec ha determinado que el empresario debe adoptar un procedimiento para investigar este tipo de denuncias, de modo que el seguimiento del mismo puede eximirle de responsabilidad en relación con las conductas de acoso³⁹. En especial, estos procedimientos versan, en primer lugar, atendiendo a si el trabajador se encuentra sindicado o no (se estima que tan solo un 40% de los trabajadores de Quebec están sindicados)⁴⁰ ya que, pese a que

en la comparación entre los periodos 1998-2002 junto con los de los años 2007-2008 respecto de las reclamaciones por problemas de salud mental, presuntamente relacionados con el trabajo entre esas fechas. Resulta de gran utilidad el presente estudio comparativo al señalar las demandas que por acoso psicológico han surtido efecto. En concreto, en el primer periodo, 357 cumplieron los criterios de las decisiones, en el segundo, 287 decisiones se retuvieron. Como subraya el estudio, «en general, el porcentaje de reclamaciones por problemas de salud mental atribuido a las condiciones de trabajo en el contexto de las reclamaciones por compensación de los trabajadores se mantuvo exactamente en el mismo porcentaje: 46%, aunque es interesante observar que la tasa de aceptación de las reclamaciones atribuidas al acoso psicológico aumentó de 30% en el primer periodo a 37% en el segundo periodo. 1998-2002, 30 casos aceptados de acoso psicológico en el trabajo; 2007-2008, 37 casos aceptados casos de acoso psicológico en el trabajo».

³⁸ *Commission de la santé et de la sécurité du travail*. Agencia provincial responsable de la inspección, la prevención, la indemnización, y las actividades de rehabilitación en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo. <http://www.csst.qc.ca/Pages/index.aspx>. Tal y como destacan las expertas LIPPEL, VÉZINA y COX (2011), se trata del «órgano que decide sobre las prestaciones por accidente de trabajo (...) es reticente a intervenir si hay un protocolo de gestión de denuncias».

³⁹ SÁNCHEZ PÉREZ, J.: «El acoso moral en el trabajo: Una perspectiva global de derecho comparado desde distintos continentes», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 35 (2013), IUSTEL, págs. 345-374. Regulación del acoso en Canadá.

⁴⁰ Según recoge COX, R.: «Psychological harassment legislation in Québec: the first five years», 32 (1) *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 32, núm. 1, 2010, pág. 56: «Un 60% de los trabajadores de Québec no están sindicalizados». En este mismo extremo se pronunció durante la conferencia internacional celebrada en la Universidad de Ottawa: *International Conference on Regulation, Change and the Work Environment*, 2 de diciembre 2015.

en cada supuesto el recurso a utilizar por la persona hostigada es el mismo, el procedimiento para presentar denuncias es diferente.

En estos términos, si un trabajador no sindicado presenta un escrito de denuncia ante la CNT por considerarse víctima de acoso psicológico en el trabajo, el empresario debe demostrar que ha adoptado todas las medidas razonables para prevenir la situación de acoso sufrida y para poner fin a la misma. De modo análogo, cabe la opción de que el trabajador también pueda instrumentar la queja a través de una organización sin ánimo de lucro creada para defender los derechos de los trabajadores de esta provincia. De cualquiera de las maneras, tal y como detalla la CNT en su guía⁴¹, y la Ley de Quebec (*An Act Respecting Labour Standards*), «toda denuncia concerniente a situaciones de acoso moral en el trabajo debe ser cumplimentada dentro de los 90 días desde el último incidente» (art. 123.7).

Toda vez que la CNT reciba la denuncia escrita (se calcula que, aproximadamente, recibe 2.200 denuncias al año)⁴², la Comisión llevará a cabo la debida investigación del suceso acaecido para determinar si es necesario actuar (art. 123.8). Concluida la fase de investigación, si la CNT rechaza intervenir, puede redirigir la queja a la CRT⁴³. Durante esta fase, la CNT, o cualquier persona ajena a las partes, puede representar al trabajador, para ello, la Comisión, con el previo acuerdo de las partes, puede solicitar al Ministerio de Trabajo la participación de una persona para que actúe de mediador (art. 123.10). Si durante el tiempo de las sesiones de mediación, el trabajador todavía se encuentra ligado laboralmente mediante contrato de trabajo con el empresario, tiene la obligación de continuar con su trabajo (art. 123.11).

⁴¹ Commission des Normes du Travail: «Prevention guide for employers of the big business sector», legal deposit BNQ, 2005, ISBN 2-550-45669-6, 2005, C-0250-A (05-12), pág. 4. Disponible en la siguiente página web: http://www.psychologicalharassment.com/downloads/c_0250a.pdf.

⁴² Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail: *Statistiques sur les lésions attribuables à la violence en milieu de travail*, CSST, 2012.

⁴³ Haciendo un recorrido por las decisiones resueltas por la CRT, por ejemplo se puede mencionar el caso *Bourque* y el *Centro de Salud de los Etchemins* («Bourque and Centre de santé des Etchemins», D.T.E. 2006T-314) en el que la CRT concluyó que el reclamante no había podido demostrar que los comentarios o las acciones realizadas por su superior constituyeran acoso psicológico, ni tampoco que tales comportamientos afectaran a su dignidad. Desde esta misma perspectiva, en el caso de *Dian c. Quebec de Pêcheries Norref inc.311* la CRT consideró que a pesar de que el reclamante señaló que la conducta provocada por su superior alcanzó a un comportamiento molesto, la dignidad del reclamante no se vio afectada en ningún momento, y por consiguiente, rechazó la denuncia planteada. En cambio, merced al caso *Ganley y Québec inc.* (Ganley c. 9123-801 Québec inc. 2006 QCRT 20), se demostró que el reclamante fue objeto de críticas por su orientación sexual así como también víctima de actos hostiles y repetidos en el tiempo que constituyeron una conducta vejatoria. Consecuentemente, todo ello llevó a la CRT a considerar que se le reconociera ser víctima de acoso en el trabajo. De igual forma positiva para el trabajador, *Allaire c. Research House Inc. Québec Recherches 14* versó sobre una queja de hostigamiento psicológico en el que las pruebas demostraron que el demandante había sido blanco de críticas constantes, repetidas e injustificadas por parte de su supervisor en la tarea concreta de rellenar formularios con la rapidez que el supervisor entendía que debía hacerlo. Finalmente, la CRT comprobó que hubo un trato denigrante al trabajador con objeto de minar su bienestar físico y mental.

En este punto, como se ha señalado, si la denuncia presentada está fundada y las partes no llegan a un acuerdo, la CNT transferirá la denuncia a la CRT. Esta comisión, que se trata de un tribunal administrativo, será el encargado de decidir⁴⁴, primero, si el caso presentado se encuentra dentro de los parámetros legales para considerarlo como una situación de acoso moral en el trabajo y, segundo, si el empresario ha fallado en el cumplimiento de sus obligaciones preventivas. Si la CRT considera que la queja ha sido infundada, todas las partes serán notificadas de este extremo. En estos casos, dentro de los 30 días el trabajador o bien la organización a la que puede acudir el trabajador pueden realizar un escrito a la CRT remitiendo la misma queja para que realice una revisión administrativa acerca de esa decisión. En cambio, si considera que ha habido una situación de acoso laboral y el empresario no ha cumplido con sus obligaciones preventivas, el tribunal administrativo podrá ordenar las siguientes medidas (art. 123.15):

1. Que el trabajador sea reinsertado en su empleo.
2. Que el empresario tome todos los pasos razonables para poner freno a la situación de acoso.
3. Que el trabajador cobre una indemnización por la pérdida del empleo.
4. Que se modifique y se cambie el expediente disciplinario del trabajador víctima de acoso.
5. Que el empresario pague a la víctima una indemnización hasta un equivalente al máximo de los salarios perdidos.
6. Que se le indemnice a la víctima por los daños y perjuicios morales sufridos.
7. Que el empresario pague por el apoyo psicológico recibido por el trabajador durante un periodo considerado razonable por la autoridad.

No cabe aplicar las medidas 2, 4 y 6 durante el periodo en que la víctima de acoso psicológico sufrió un accidente de trabajo reconocido en el sentido de la Ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (art. 123.16). En suma, en Quebec, estos tribunales, que son competentes para adoptar medidas, sirven como modelo de protección para favorecer a la víctima del acoso moral⁴⁵. De este modo, se asume un modelo de tutela efectiva⁴⁶.

⁴⁴ Como destaca COX, R.: «Experiencias internacionales en la gestión de conflictos de acoso laboral: El caso de Quebec», UQAM, Encuentro: *Los protocolos y procedimientos de gestión de conflictos de acoso laboral y otras situaciones afines*, 28 de junio de 2013, Universidad del País Vasco, «el 22% de las denuncias de los litigios por acoso son aceptadas (41/189); en comparación con el 39% en otros tipos de denuncia».

⁴⁵ DUPÉRÉ, C.: «Pour en connaître davantage sur les personnes ayant porté plainte pour harcèlement psychologique à la Commission des normes du travail», *5 Regards sur le travail*, 2009, págs. 40-45.

⁴⁶ *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Regulación de los riesgos psicosociales en la sociedad global: Una perspectiva comparada entre Europa y América*, UGT, 2010. LIP-

Por su lado, en congruencia con el análisis anterior de la norma en la que todos los aspectos relativos al acoso psicológico son parte integral de los convenios colectivos, aquel trabajador que forme parte de un sindicato (el 40% total de la mano de obra de Quebec) y desee llevar a cabo un recurso bajo su convenio colectivo debe utilizar el procedimiento en él estipulado. En este caso, el árbitro designado⁴⁷ para juzgar la denuncia –que tiene los mismos poderes que los que se les confieren a la CRT–, debe decidir si el acoso ha sido tal y el alcance de la responsabilidad empresarial. De igual modo, en aras de la obtención de una indemnización y reparación en supuestos de incapacidad temporal asociada a la situación de acoso moral en el trabajo, los trabajadores afiliados a un sindicato tienen la opción de presentar una denuncia tanto ante la Comisión de Normas Laborales, como a la Comisión para la Seguridad y Salud en el Trabajo (*Occupational Health and Safety Commission*). Desde esta perspectiva, debe recalcarse la consolidada consideración como accidente de trabajo de los procesos de incapacidad temporal asociados a problemas psicológicos provocados por las situaciones de acoso laboral.

Así con todo, respecto a las denuncias planteadas por los trabajadores víctimas de acoso moral en el trabajo, en cada caso, será el tribunal quien dictamine, finalmente, si en el marco de la definición proporcionada por la norma laboral⁴⁸ ha existido situación de acoso laboral. Para poder tener beneficios compensatorios, los trabajadores deben demostrar que han sufrido una enfermedad que es, o una enfermedad profesional o el resultado de un accidente de trabajo. El tribunal, como recoge la doctrina⁴⁹ «no está llamado a determinar si el trabajador fue objeto de acoso psicológico, y sistemáticamente se niega a hacerlo ya que su competencia se limita a la determinación de la existencia de un accidente de trabajo. La gran mayoría de los casos de compensación se llevan a cabo como resultado de un accidente de trabajo, incluso cuando las condiciones estresantes del puesto establecidas demuestran que han causado el problema de salud y que se prolongó durante un periodo de meses o incluso años». Así, la mayoría de las reclamaciones aceptadas a los trabajadores en solicitud de la indemnización por los daños derivados de acoso psicológico se incluyen en la definición de accidente de trabajo. Esto es, para que la reclamación proceda, el acoso psicológico debe haberse producido a raíz de un comportamiento molesto en la forma de una conducta hostil y no deseada (bien ya sea tras un solo incidente serio o de forma repetida en el tiempo). Por ello, pese a que en Quebec se haya etiquetado el fenómeno con la definición de «acoso psicológico», no resulta necesario que la víctima demuestre médicamente tras un diagnóstico oficial que ha sufrido problemas de salud mental, si no que, básica-

PEL, K.: «Reglamentación para la protección de los objetivos de acoso psicológico en Quebec: Una visión general de los mecanismos de prevención y compensación», págs. 113-130.

⁴⁷ «*Grievance adjudicator*».

⁴⁸ *An Act Respecting Labour Standards*, CQLR c N-1.1.

⁴⁹ LIPPEL, K. y COX, R.: «Droit de la santé au travail régissant les problèmes de santé mentale: prévention, indemnisation et réadaptation», dans *JurisClasseur Québec*, coll. «Droit du Travail», Santé et sécurité du travail, fasc. 27, Montréal, LexisNexis Canada, feuilles mobiles 2010.

mente, lo que se requiere como prueba es que la conducta negativa sufrida en el trabajo afectó a su dignidad y, en suma, causó un ambiente de trabajo dañino⁵⁰.

Efectivamente, este comportamiento, según la definición proporcionada (art. 81.18), debe tener un efecto negativo para la dignidad del individuo o para su integridad física o psíquica que, como resultado, provoque un ambiente de trabajo nocivo o tóxico para el trabajador. En este contexto, todas aquellas medidas adoptadas por el empresario o por el supervisor que entren dentro de su poder de organización y de mandato no serán consideradas como conductas constitutivas de acoso psicológico merced a la norma, ya que se trata de simples órdenes laborales de quien se encuentra por encima del trabajador⁵¹. Incidiendo sobre este particular, por ejemplo, medidas relacionadas con acciones disciplinarias, asignación de tareas o puntuales conflictos que pueden darse en el lugar de trabajo son conductas normales y que no entran dentro de la definición de acoso. Por consiguiente, debe constatarse que el acoso moral ha provocado en última instancia un efecto negativo para el individuo. Para conseguir este grado, las conductas han de ser humillantes, ofensivas o abusivas para la víctima, que minen su bienestar y le causen un grave perjuicio (por ejemplo, a través de conductas que provoquen aislamiento o amenazas).

Desde este punto de vista, como ponen de manifiesto las investigaciones realizadas por PERRAULT, M. C. y MARCOUX, I.⁵², a la luz de las últimas decisiones tomadas por el CRT a este respecto, generalmente «parece que (...) siguen los principios ya establecidos por las Juntas de Arbitraje respecto al acoso psicológico. Los árbitros generalmente reconocen que un empresario puede ejercer su poder directivo en la empresa, sujeto eso siempre a pruebas relativas a la naturaleza abusiva o a la sinrazón de ciertas medidas organizacionales», concluyendo que, en virtud de la postura tomada por la CRT, para que las denuncias de los trabajadores que se consideran víctimas de acoso moral en el trabajo prosperen, deben estar basadas en pruebas sustanciales que apoyen estas acusaciones. Dicho de otro modo, no basta con declarar que ha sido objeto de acoso psicológico, sino que la presunta víctima acosada debe aportar pruebas fehacientes de las que quepa concluir la existencia de acciones hostiles o no deseadas.

La doctrina canadiense⁵³ ha señalado, tras un estudio de las valoraciones favorables adoptadas sobre este particular en la CNT transcurridos cinco años desde la promulgación de la ley (*An*

⁵⁰ PARKES, D.: «Targeting Workplace Harassment in Quebec: On Exporting a New Legislative Agenda», University of Manitoba - Faculty of Law, *Employee Rights and Employment Policy Journal*, vol. 8, pág. 423, 2004.

⁵¹ En este marco, un ejemplo paradigmático acaecido en Quebec fue el caso *Louise Hilaregy y 9139-3249 Quebec inc. 12*, en el que un simple tono de voz elevado de un superior a un trabajador no fue considerado como un acto incluido en la categoría de gestos hostiles y vejatorios para el demandante.

⁵² «Recent Developments in the Area of Psychological Harassment: An Overview of the Decisions Pertaining to the Interpretation of the New Provisions of the Act Respecting Labour Standards», December, 2006 - Quebec, Canada.

⁵³ CHAINEY, A.: «Workplace violence and psychological harassment. Another view of the Quebec experience», Canadian Bar Association, nov. 26-27, 2010, pág. 10. Disponible en todo momento a través de la siguiente página web: http://www.cba.org/cba/cle/PDF/adm10_chainey_paper.pdf.

Act Respecting Labour Standards), que de las 10.095 denuncias presentadas, el 95% estaban relacionadas con situaciones de acoso laboral exteriorizado de forma reiterada; el 73% de las mismas implicaba directamente a una persona en situación de superioridad; el 63% había sido formulada por mujeres y el 35% de las reclamaciones se resolvieron a través de la mediación instada por la comisión. Respecto de las decisiones adoptadas por la CRT, es de reseñar que sobre un total de 108, 36 (33,3%) concluyeron que el trabajador había sido objeto de acoso psicológico, mientras que el resto, en concreto 72 decisiones (66,6%), llegaron a la conclusión de que el trabajador no había sido objeto realmente de hostigamiento. Estos bajos porcentajes de aceptación de denuncias por acoso no obstan la gravedad del problema y la existencia de situaciones de incapacidad por problemas de salud mental⁵⁴.

En resumidas cuentas, en cuanto al sistema de acceso a las indemnizaciones por parte de las víctimas de acoso conviene recalcar que resulta complejo debido a la existencia de una doble vía de procedimientos a seguir dependiendo de que el trabajador se encuentre sindicado o no: los trabajadores no sindicados deben formular su reclamación ante la CNT, mientras que los trabajadores sindicados siguen un proceso estandarizado de arbitraje en el que la decisión del árbitro es vinculante. Esta dualidad de vías para la canalización de las denuncias de acoso ha sido muy criticado por la doctrina canadiense. Así, Rachel Cox⁵⁵ considera que estas circunstancias, unido al gran número de denuncias presentadas, junto con la complejidad del marco jurídico aplicable, trae consigo, más que un impulso a una rápida y eficaz respuesta ante estos problemas, un freno y lentitud en los procesos de resolución de denuncias. Es posible que, a consecuencia de la ley «An Act to group the Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances and the Régie des rentes du Québec» (16 de septiembre de 2015), esta situación tome un nuevo rumbo pues, desde el 1 de enero de 2016, opera el Tribunal Administrativo de Trabajo (*Tribunal administratif du travail*), conocido bajo las siglas TAT⁵⁶, el cual pasa a reemplazar a la Comisión de Lesiones Profesionales (CLP) y a la CRT. Este nuevo tribunal es el encargado de pronunciarse sobre las acciones que los trabajadores deseen ejercer bajo aproximadamente las 40 leyes que existen en el ámbito del trabajo y de las relaciones laborales.

En suma, la normativa laboral de Quebec dispone de una definición concreta de acoso psicológico en el trabajo así como de disposiciones claras en relación con el alcance de la responsabilidad de los empresarios y trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. Pese a ello, no cabe duda de que todavía existe un camino por recorrer en esta provincia para mejorar

⁵⁴ COX, R.: «Experiencias internacionales en la gestión de conflictos de acoso laboral: El caso de Quebec», UQAM, Encuentro: *Los protocolos y procedimientos de gestión de conflictos de acoso laboral y otras situaciones afines*, 28 de junio de 2013, Universidad del País Vasco, pág. 39.

⁵⁵ COX, R.: «Psychological harassment legislation in Québec: the first five years», *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 32, núm. 1, 2010.

⁵⁶ Este tribunal de nuevo cuño está considerado como el único en todo el país en tanto engloba todas las contingencias o conflictos que puedan ocurrir eventualmente en el ámbito del trabajo. Para mayor conocimiento: <http://www.tat.gouv.qc.ca/>

los procedimientos preventivos del riesgo psicosocial a seguir en las empresas, ya que en todas ellas no existe una representación de los trabajadores obligatoria, ni tampoco disponen de un plan de prevención general.

Por último, en cuanto a las sanciones económicas respecto a incumplimientos de la normativa y que puedan comprometer gravemente a la seguridad y salud o bien al bienestar físico de un trabajador, merced al artículo 237 de la Ley sobre Seguridad y Salud en el Trabajo: «Toda persona que por un acto u omisión tomó una decisión que directamente comprometa al trabajador en este sentido será culpable, siendo obligado a satisfacer una sanción económica en cada caso, cuando sea una persona física o una persona jurídica». En caso de ser una persona física estará obligado a una multa de entre no menos de 1.500 dólares canadienses⁵⁷ ni más de 3.000 para una primera infracción, una multa de no menos de 3.000 ni más de 6.000 para una segunda infracción, y una multa de no menos de 6.000 ni más de 12.000 para una tercera o subsiguiente infracción. Mientras que en caso de que el infractor se trate de una persona jurídica, la multa será de no menos de 15.000 dólares ni más de 60.000 para una primera infracción, una multa de no menos de 30.000 ni más de 150.000 dólares para una segunda infracción, y una multa de no menos de 60.000 ni más de 300.000 dólares⁵⁸ para una tercera o subsiguiente infracción.

4. CONCLUSIONES

Así con todo, como se ha recalcado, Quebec, resultó ser la primera provincia del país en legislar para proteger de estas situaciones a los trabajadores. Especialmente, fue en el año 2004 cuando entró en vigor su norma (*An Act Respecting Labour Standards*). Regula el *mobbing* no por medio de una normativa propia sobre prevención de riesgos laborales, sino por medio de una ley laboral (*Act*). Define, de modo estricto, el acoso laboral tanto desde la vertiente psicológica (etiqueta el riesgo como «*psychological harassment*» o «acoso psicológico»), como desde la dignidad del trabajador y desde el respeto de los trabajadores a no ser discriminados en el lugar de trabajo. Se trata de la única provincia de las analizadas que no cuenta en su normativa con prescripción alguna relativa a situaciones de violencia en el lugar de trabajo. El acoso lo considera, en este sentido, de las dos formas posibles, esto es, como una situación continuada en el tiempo y además también como un simple incidente grave y que daña a la víctima acosada. En esta línea, los trabajadores gozan del derecho a contar con ambientes de trabajo saludables en los que el acoso no esté permitido y, asimismo, a consecuencia del mismo derecho, tienen la responsabilidad de no participar en situaciones potenciales de acoso frente a otras personas. Por su lado, los empresarios tienen la obligación de asegurar que el acoso psicológico no ocurra en el lugar de trabajo. Para ello, deben adoptar todas las medidas razonables para prevenir la aparición de

⁵⁷ Al cambio: 1.032,77 euros.

⁵⁸ Al cambio: 207.000 euros.

estos casos. En caso contrario, es decir, cuando no puedan haber evitado esta situación, tienen la obligación de adoptar todas las medidas a su alcance para ponerle freno.

Quebec, en cuanto a los procedimientos de denuncias e investigación por situaciones de acoso acaecidas en la empresa, cuenta con una dualidad de opciones según si los trabajadores se encuentran sindicados o no. En concreto, aquellos centros de trabajo en los que existan sindicatos para defender los intereses de estos últimos (se estima que solo un 40 % de la mano de obra de Quebec), estos deberán seguir los procedimientos contenidos en los convenios colectivos que se les aplican a fin de cumplir los pasos establecidos respecto a las denuncias por acoso psicológico en el trabajo (esta denuncia deberá ser cumplimentada dentro de los 90 días desde el último incidente de acoso alegado por el trabajador). Para estos casos en los que existan sindicatos en las empresas, el papel del árbitro resulta importante pues será él quien determinará si la denuncia está fundamentada y encaja dentro de la definición dada en la legislación de Quebec, teniendo en caso de que así sea la potestad para adoptar una decisión vinculante para las partes involucradas en la denuncia presentada. Por otro lado, para aquellos trabajadores que no dispongan en sus centros de trabajo de sindicatos, deben personalmente –también dentro de los 90 días de la situación de acoso–, dirigir la denuncia a la CNT. Si la CNT deniega la denuncia presentada, la presunta víctima de acoso tiene 30 días para realizar un recurso y solicitar una revisión administrativa a la CRT; en cambio, si acepta la denuncia, llevará a cabo una investigación (un mediador puede participar en cualquier momento) para comprobar si la situación de acoso está justificada por la normativa y si el empresario ha cumplido con las obligaciones que la ley le impone. Durante la mencionada investigación, el trabajador a su vez tiene el derecho a mantenerse en el lugar de trabajo si todavía se encuentra vigente su contrato laboral firmado con la empresa. Con las consecuencias negativas que, de esta situación, se generan en tanto debe soportar la presencia del acosador hasta que se resuelva su queja o denuncia. Si de esta investigación se concluye sin acuerdo, la CNT tiene competencia para dirigir la denuncia a la CRT. El modo de proceder de la CRT en casos de que pueda participar durante el transcurso de una denuncia de acoso presentada consiste en conseguir las pruebas suficientes para comprobar si es legítima la denuncia. Es el trabajador quien debe probar que fue víctima de la situación de acoso psicológico y el empresario debe probar que tomó todas las medidas razonables para prevenir o frenar la conducta alegada. En cuanto a la carga de la prueba, en esta provincia se actúa al igual que en España, siendo el acosado quien debe probar la existencia de estas conductas, eso sí, en nuestro país no ocurre así siempre, dado que cuando la presunta víctima acredite una vulneración de derechos fundamentales, para estos procedimientos en concreto, se invierte la carga de la prueba teniendo que ser el demandado (presunto acosador) quien debe acreditar la inexistencia del acoso y que ha actuado conforme a los parámetros legales.

Seguidamente, para estos trabajadores quebequeses no sindicados, si estas pruebas no se determinan, la denuncia presentada no procederá y se notificaría todas las partes (la víctima puede solicitar un recurso administrativo para revisar la decisión tomada por la CRT). Si las pruebas alegadas se justifican, la CRT, en cada caso, ordenará al empresario: 1) que vuelva a emplear al trabajador; 2) que le pague una indemnización por los salarios perdidos; 3) que adopte las medidas razonables para frenar la conducta; 4) que le pague por los daños morales y perjuicios oca-

sionados a la víctima; 5) que le pague la indemnización por la pérdida del trabajo, o bien; 6) que le pague por la ayuda psicológica recibida.

En suma, la normativa laboral de Quebec, como se ha comprobado, dispone de una definición concreta de acoso psicológico en el trabajo así como disposiciones claras y concisas para las responsabilidades de los empresarios y trabajadores que se vierten en materia de prevención de riesgos laborales. Pese a ello, se puede enfatizar que todavía existe un camino por recorrer en la actual provincia para mejorar los procedimientos preventivos del riesgo psicosocial a seguir en las empresas ya que, según sostiene Rachel Cox, no en todas ellas existe una representación de los trabajadores obligatoria, ni tampoco disponen de un plan de prevención general.

En comparación con el caso español, en concreto, del ordenamiento jurídico español, ha de subrayarse el hecho de que se vierte una carencia importante en cuanto a la visualización individualizada del acoso moral desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales. Pese a ello, no se deben obviar los pasos que ha habido desde las distintas ramas normativas y, especialmente, desde la legislación laboral (Estatuto de los Trabajadores, Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Ley de Prevención de Riesgos Laborales –LPRL–, Estatuto Básico del Empleo Público, Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) o penal con la reforma operada por la Ley Orgánica de 22 de junio de 2010 y que modifica el Código Penal, por el que se tipifica explícitamente el delito de acoso laboral (art. 173.1) cuyo alcance genérico permite, actualmente, afrontar este tipo de situaciones en el trabajo. No obstante, lo cierto es que el tratamiento que realiza el legislador español no alcanza todavía a algunos países de la Unión Europea como Francia, Suiza, Bélgica, Noruega, Finlandia, Italia y Polonia, y norteamericanos –como ha sido con el caso aquí tratado de Canadá y, más en concreto, de su provincia de Quebec–, que reconocen de manera específica en su distinta normativa preventiva el derecho de sus trabajadores a permanecer física y mentalmente sanos en el trabajo. Sin embargo, por suerte, España como ocurre en Noruega y Francia, sí que ha tipificado como delito el acoso moral en el trabajo merced a la citada modificación del Código Penal.

Aun así, el legislador español, por medio de la obra magna preventiva (LPRL) debe dar un paso más al respecto del acoso laboral, tratándolo específicamente en la LPRL o bien mediante un reglamento de desarrollo de la misma que concrete el riesgo psicosocial ya que, verdaderamente, esta carencia actual en España impide que el acoso moral se solucione en sus primeras fases, siendo inevitable que la víctima acabe en los tribunales y acarreando consecuentemente su salida de la empresa, bien por despido, o por incapacidad permanente (efectos negativos individuales para la víctima pero también para la empresa en cuanto a los costes económicos que supone la reintegración social y laboral de la víctima del acoso moral). En este contexto, para una futura reforma de la ley o *de lege ferenda* que concrete el hostigamiento en el trabajo, idealmente, debería no solo definir legalmente el término del acoso moral en el trabajo, también debería señalar medidas preventivas, sancionadoras y reparadoras del mismo, de igual forma que concretara también las distintas responsabilidades que se verterían, en cada caso, para el acosador: bien para el empresario o bien para el compañero de trabajo.