



Documento de trabajo

SEMINARIO PERMANENTE DE CIENCIAS SOCIALES

ACOSO MORAL LABORAL O "*MOBBING*"

Enrique Gasco-García

SPCS Documento de trabajo 2011/23

<http://www.uclm.es/CU/csociales/DocumentosTrabajo>

© de los textos: sus autores.

© de la edición: Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca.

Autor:

Enrique Gasco García

Enrique.Gasco@uclm.es

Edita:

Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca

Seminario Permanente de Ciencias Sociales

Codirectora: Silvia Valmaña Ochaíta

Codirectora: María Cordente Rodríguez

Secretaria: Pilar Domínguez Martínez

Avda. de los Alfares, 44

16.071–CUENCA

Teléfono (+34) 902 204 100

Fax (+34) 902 204 130

<http://www.uclm.es/CU/csociales/DocumentosTrabajo>

I.S.S.N.: 1887-3464 (ed. CD-ROM) 1988-1118 (ed. en línea)

D.L.: CU-532-2005

Impreso en España – Printed in Spain.

ACOSO MORAL LABORAL O “MOBBING”

Enrique Gasco-García¹

*Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Ciencias Sociales
(Cuenca), Universidad de Castilla-La Mancha*

RESUMEN

Contemplar la situación de acoso moral laboral obedece a las exigencias éticas de la sociedad y a una mayor finura en los instrumentos jurídicos, lo que pugna con las situaciones de precariedad laboral, en su doble dimensión: tiempo de la prestación y debilidad del vínculo con la empresa, cuando además la respuesta colectiva (sindical o representativa) es baja o nula para muchas empresas y ámbitos laborales.

El reconocimiento de la dignidad de la persona, la integridad física y moral y la prohibición de discriminación en la vigente Constitución, permitirá afrontar las conductas de acoso moral con la garantía jurisdiccional.

Palabras clave: acoso moral laboral, condiciones laborales, instrumentos jurídicos.

Indicadores JEL: K31, K36.

ABSTRACT

The consideration of a situation of mobbing obeys the ethical society's demands and the greater finesse in legal instruments. These face with situations of precarious employment in its dual dimension: time of delivery and weak linkage with the company, furthermore when the collective response (union or representative) is low or absent for companies and labor environments.

¹ Enrique.Gasco@uclm.es

The acknowledgment of dignity, physical and moral integrity and the prohibition of discrimination in the current constitution allow face mobbing behaviors with legal guarantee.

Key words: mobbing, working conditions, legal instruments.

JEL-codes: K31, K36.

1. INTRODUCCIÓN

*Mobbing*² es un anglicismo extendido en los últimos tiempos que se refiere al acoso psicológico sobre los trabajadores en unas determinadas situaciones con posibles efectos físicos y/o psíquicos y que, en todo caso afecta al *status* personal y laboral del trabajador.

Antes de la vigente Constitución (CE) el Tribunal Central de Trabajo admitía la dimisión causal del trabajador por trato vejatorio y contra su dignidad, por parte del empresario³. En el peculiar sistema normativo del franquismo (“Leyes Fundamentales de la Nación”, art. 10 Ley de Sucesión 26.07.1946) el Fuero de los Españoles contemplaba la “dignidad personal” del trabajador (art. 25); si bien se partía de un “paternalismo” individualista en las relaciones de trabajo, donde la empresa se insertaba en valores generales (“bien común”, declaración VIII.2 Fuero del Trabajo –FT-) subordinando todos los factores de producción al “supremo interés de la Nación” (declaración XI.1 FT) asumiendo el Estado la tutela del trabajador, suprimidas las instancias colectivas libres por un seudosindicalismo administrativo (Organización Sindical, declaración XIII FT). En estas condiciones el tratamiento del acoso moral en el trabajo era desconocido.

Será la vigente Constitución la que permitirá sustentar las conductas de acoso moral, a partir del reconocimiento, a partir de la “dignidad de la persona” (art. 10.1), de la prohibición de discriminación (art. 14) y del “derecho fundamental” a la “integridad física y moral” de los sujetos (art. 15); todo ello con la garantía jurisdiccional de

² Del inglés *mob*: chusma o banda o *mobb*: acosar.

³ Sentencias 11.07.1977, 13.12.1977 y 18.05.1978.

“preferencia y sumariedad” y, en su caso, “amparo” ante el Tribunal Constitucional (TC; art. 53.2 CE).

2. CONCEPTO

Son diversas las definiciones de *mobbing*, para enmarcar una conducta sobre un trabajador que afecta su personal y a su posición en el puesto de trabajo. Se ha dicho que se trata de una conducta abusiva o de violencia psicológica, sistemática, con lesión de la dignidad o integridad psíquica, que se produce en el ámbito laboral, haciendo peligrar la estabilidad en el empleo o degradando las condiciones de trabajo⁴. También como “situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática (al menos una vez por semana) durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo”⁵, discutible por su interés cuantitativo en la determinación de la conducta; o de otro modo hostigamiento que aísla al sujeto y que produce ansiedad, estrés, pérdida de autoestima, alteraciones psicosomáticas y que generalmente persigue expulsar al individuo del puesto de trabajo que desempeña o de la empresa. Por ello se le ha denominado como “acoso ambiental”⁶, “acoso moral”, “acoso psicológico en el trabajo”, “psicoterror en el trabajo” u “hostigamiento en el trabajo”⁷. Aspectos que se detallarán y delimitarán.

Todas las definiciones inciden en el mismo conjunto de elementos: el maltrato continuado y deliberado, que puede ocasionar daños físicos, psíquicos e incluso patrimoniales y que persigue expulsar al sujeto de su situación laboral, creando un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo que atenta contra la dignidad del trabajador.

⁴ LEYMANN, recogido en Nota técnica preventiva 476/1998 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

⁵ También de LEYMANN, recogida en el Criterio técnico 34/2003, de 14 de marzo, sobre *mobbing* (acoso psicológico o moral) de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

⁶ Creando un “ambiente desagradable, intimidatorio, hostil, humillante, ofensivo e inseguro” PÉREZ DEL RÍO en VELASCO PORTERO, M.^a T. (Dir.), *Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo*, Edit. Tecnos, Madrid, 2010, p. 22.

⁷ En Criterio técnico 34/2003,..., cit.

A este respecto debe tenerse en cuenta el “Barómetro CISNEROS” del año 2000 y periódicamente actualizado⁸, siguiendo el “Leymann *Inventory of Psicoterror*” que establece los elementos del *mobbing* y lo delimita de otras situaciones patológicas en los centros y lugares de trabajo⁹. Sobre este barómetro se ha definido el *mobbing* como un “continuado y deliberado maltrato verbal o modal que recibe un trabajador de otro o de otros, con vistas a reducirlo, someterlo, apocarlo, amilanarlo o destruirlo psicológicamente y que consiste en comportamientos de hostigamiento frecuentes, recurrentes y sistemáticos contra él”¹⁰. En este sentido no es necesario para la concurrencia del supuesto que se produzca un daño efectivo, como parece exigir cierta doctrina¹¹, salvo que estemos hablando de un daño a la “integridad moral”¹² o a la dignidad del sujeto.

3. ELEMENTOS QUE LO CONFIGURAN

Por las definiciones expuestas, el *mobbing* consiste en una serie de comportamientos con determinada finalidad en el ámbito laboral y que afecta al menos a dos personas: el que acosa y el que sufre o padece esta situación en una actividad de prestación laboral, sujeta a las notas de ajenidad y dependencia propias del contrato de trabajo (art. 1.1 Estatuto de los Trabajadores –ET–), en un marco vertical que es la relación de trabajo, donde el empresario o su representante tiene el poder de dirección y control de la actividad laboral (“ejercicio regular” de tal poder: sujeto al ordenamiento jurídico; art. 20.1 y 2 ET), aunque, como diremos el *mobbing* no siempre procederá del que asume ese poder directivo, si bien el mismo también conlleva una responsabilidad *in vigilando* sobre el respeto a los derechos y cumplimiento de obligaciones y deberes laborales (art. 20.3 ET), aunque como diremos el *mobbing* no sea contemplado

⁸ “Cuestionario Interpersonal sobre Psicoterror, Ninguneo, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales”.

⁹ Como el “*burn out* (“quemado”), estrés laboral,...; según la clasificación internacional de enfermedades mentales (DSM).

¹⁰ Así en la doctrina los trabajos de PIÑUEL.

¹¹ *Vid.* Al respecto VELASCO PORTERO, *Mobbing*,..., *op.cit.*, p. 27.

¹² Concepto distinto al de salud, así ROJAS RIVERO en VELASCO PORTERO, *Mobbing*,... *op.cit.*, p. 28.

específica o directamente en la legislación laboral, como si ocurre con el acoso discriminatorio, el acoso sexual y por razón de sexo¹³.

3.1. Elementos objetivos

1. Violencia psicológica extrema. No se trata de un ejercicio arbitrario del poder de dirección que pretende incrementar el ritmo de trabajo o la productividad de manera insidiosa. En este caso se pretende socavar la personalidad del trabajador, fuera de lo que constituye su actividad laboral; creando un ambiente hostil como manifestación de un hostigamiento moral o psicológico. Se atenta contra la dignidad del trabajador. O como ha señalado alguna sentencia, se trata de una presión laboral tendenciosa, dirigida a la degradación laboral del afectado¹⁴. Serían prácticas de “psicoterror laboral”¹⁵. En este sentido es interesante señalar la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid de 10 de julio de 2002 que condena a un superior en la empresa por vulnerar el artículo 15 de la Constitución –CE- (derecho a la vida y a la integridad física y moral) al causar un cuadro depresivo de estrés laboral a una trabajadora, lo que para el juzgador no debe confundirse con el *mobbing*, pues en el caso enjuiciado las órdenes aunque excesivas eran útiles para el trabajo, no innecesarias o absurdas buscando la destrucción del trabajador, lo que supone un comportamiento de *mobbing*.
2. Violencia intensa y sistemática. No estaríamos en presencia de *mobbing* ante un acto singular o aislado. Alguna doctrina considera que tal violencia sea recurrente y prolongada, estableciendo parámetros concretos: como media una vez por semana y durante seis meses¹⁶. Y recogiendo este criterio algunas sentencias¹⁷. Si bien debería basta el carácter reiterado, continuado y prolongado de las conductas de hostigamiento o humillación¹⁸.

¹³ En art. 4.2.e) ET, según redacción debida a la disposición adicional 11 de la LO 7/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

¹⁴ Sentencia Tribunal Superior de Justicia (STSJ) Castilla-La Mancha de 22.05.03

¹⁵ STSJ País Vasco 21.12.10 (Aranzadi Social -AS.- 1697/2011) fundamento jurídico (fj.) 3.

¹⁶ LEYMANN, H., *La persécution au travail*, Seuil, 1996.

¹⁷ Sentencias en nota *ut supra* 7 y 8 y SSTSJ Cataluña 30.05.03 y Galicia 17.12.10 (AS.97/2011); también en Nota técnica preventiva 476 INSHT y Criterio Técnico 34/2003, Dirección General Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

¹⁸ En este sentido CORREA CARRASCO, M., “Acoso moral en el trabajo y extinción causal del contrato”, Aranzadi Social 14/2011, p. 4. Y STSJ País Vasco 19.01.10, fj. 4 (AS. 921).

3. Que se produzca en el lugar de trabajo o vinculado a la prestación laboral. Siendo conductas o decisiones encubiertas o no por el poder de dirección (*ex art. 20 ET*), pero, en todo caso, ajenas a las necesidades productivas de la empresa. Es decir que, en su caso, no se trataría de un poder de dirección abusivo o desviado que tiene otros componentes y respuestas¹⁹. También se ha exigido que se trate de conductas o decisiones individualizadas, que no afecten a un colectivo²⁰.
4. Que produzca daño psíquico o moral²¹. Aún cuando aquí la doctrina judicial no es unánime, bastando en algunos casos la conducta en si misma con intención de dañar²². Lo relevante será el ataque a la dignidad de la persona²³.
5. Y con una finalidad: Marginar al trabajador o conseguir su abandono de la empresa²⁴.

3.2. Elementos subjetivos

1. Sujeto activo. El *mobbing* puede darse en sentido descendente, horizontal e incluso excepcionalmente de forma ascendente. El acosador puede ser un superior jerárquico del afectado (*bossing*), un trabajador de su misma o equivalente posición en la empresa y más excepcionalmente dirigirse frente a un superior; aunque sin duda lo más frecuente es que se produzca de forma asimétrica, ocupando el acosador una posición prevalente respecto del acosado o “relación asimétrica de poder”²⁵. El acoso provendrá de uno de varios sujetos, personas físicas, pues no se considera sujeto de *mobbing* a la organización como persona jurídica, dados los elementos intencionales que se exigen para su consideración. En este sentido podrían

¹⁹ Pues en el hostigamiento “se aprecia intención de perjudicar al trabajador y en el ejercicio indebido de la actividad directiva prima el interés –mal entendido- empresarial” STSJ Galicia 17.12.10 fj. 3 (AS. 97/2011).

²⁰ Criterio utilizado por STSJ Galicia 20.10.10 (AS. 2458) para rechazar la existencia de *mobbing*, aunque apreciando incumplimientos empresariales.

²¹ SSTSJ Andalucía (Granada) 11.03.03, Madrid 20.03.03, CLM 09.03.06 (AS. 898), CL 28.02.05: “daño moral intenso ... daño en su integridad moral” y CL (Valladolid) 01.10.08 (AS. 1024)

²² “destrucción psíquica de la victima” STSJ Asturias 24.10.08 (AS. 2701) y 17.12.10 (AS. 97), Canarias (Las Palmas) 27.05.10 (AS. 2644).

²³ SSTSJPV 19.01.10 y 21.12.10

²⁴ STSJ Navarra 31.05.10 (AS. 1167) y CL (Valladolid) 01.10.08 (AS. 2536); “u otras circunstancias más trágicas” STSJ País Vasco 21.12.10.

²⁵ SSTSJ Galicia 17.12.10 y Canarias (Las Palmas) 27.05.10, también STSJ Cataluña de 11.04.05. Según el “Barómetro CISNEROS” el *mobbing* descendente se produce en un 70 por 100 de los casos, el horizontal en un 12 y un 8,7 el ascendente.

considerarse también sujetos activos familiares del empresario en determinadas relaciones de trabajo donde existe una cierta confusión de roles y los familiares asumen prevalencia en el ámbito de trabajo.

También cabría considerar a sujetos en empresas subcontratistas que actúan en el ámbito de la empresa del trabajador objeto de acoso e incluso en relaciones de cesión vía empresas de trabajo temporal.

2. Comportamientos. La casuística ha llevado a la jurisprudencia y doctrina judicial a establecer como *mobbing* determinadas conductas que pueden ser agresivas y violentas (*bullying*) o sutiles, tratando de quebrantar la posición personal del trabajador. Así por ejemplo encomendar trabajos inadecuados y con menosprecio²⁶; asignar tareas innecesarias, de inferior categoría profesional (*shunting*), degradantes o repetitivas, o bien tareas de ejecución imposible. También aislar al trabajador, emitir críticas hirientes, vejatorias o burlas, rumores y agresiones verbales o amenazas²⁷; todo ello menospreciando la estima del trabajador y su actividad laboral²⁸. Un elenco de conductas que habrá que atender en el contexto de la persona, del puesto de trabajo y la finalidad de las medidas²⁹
3. Sujeto pasivo. En general puede ser objeto de *mobbing* cualquier trabajador, sin que sean relevantes sus características personales, en presencia de los elementos objetivos indicados. Si bien es cierto que existen grupos más sensibles a estas situaciones de acoso, sufriendo las consecuencias del *mobbing* antes que otros trabajadores más resistentes. Así entre aquellos señalaríamos: trabajadores jóvenes, sujetos a temporalidad contractual, inmigrantes o discapacitados. En todo caso, como se ha dicho, se tratará de un trabajador individual o, a lo sumo de un grupo muy reducido y concreto de ellos, pues no parece posible el *mobbing* sobre amplios grupos o bien mediante la imposición de condiciones colectivas, aún cuando estas sean ilegales o abusivas.

²⁶ STSJ Castilla-La Mancha de 15.02.05.

²⁷ STSJ Cataluña de 17.05.06 y SSTS de 10.02.05 y 17.05.06.

²⁸ En el mismo sentido el “Barómetro CISNEROS”

²⁹ Medidas “degradantes, repetitivas, imposibles de cumplir, que provocan medidas de aislamiento que impiden las relaciones personales internas-externas con clientes, inferiores o superiores con ataques a la persona que se pretende herir, criticar, vejar, burlar o subestimar e incluso ante medidas de violencia física, agresiones verbales, insultos, críticas permanentes, amenazas, rumorologías, descalificaciones ...” STSJ País Vasco 21.12.10.

La doctrina judicial deslinda el *mobbing* de situaciones próximas o subjetivas, como el síndrome del “quemado” o estrés laboral y del *mobbing* subjetivo que aprecia el trabajador sin que se den los elementos exigibles para apreciar la conducta reprochable³⁰. Asimismo se ha considerado la categoría de la trabajadora y su formación, alta responsabilidad y formación superior, como elementos para desvirtuar la pretendida alegación de acoso³¹.

4. Consecuencias o efectos sobre el acosado. De entrada afectará a su posición en el puesto de trabajo y sus relaciones en el ámbito laboral. Además puede afectar a su salud psíquica y física e incidiendo eventualmente en sus relaciones familiares y personales extralaborales³². En cuanto a respuesta jurídica el trabajador podrá invocar el artículo 50 ET a efectos de resolución indemnizada del contrato de trabajo, como despido improcedente, por lesión de su dignidad, además de solicitar una indemnización complementaria a tenor del artículo 180 LPL, como después se comentará.

4. TRATAMIENTO NORMATIVO

4.1. En el Derecho interno

Con la excepción que se dirá, no existe una respuesta específica e integral al *mobbing* en este ámbito que, debido a su carácter de lesión múltiple se ampara en diversos ámbitos y preceptos, sin que exista un concepto legal de este tipo de acoso. En primer lugar la vigente Constitución tutela como “derechos fundamentales” determinados valores que pueden ser vulnerados por conductas de acoso moral. Así destaca en un primer plano: la dignidad como fundamento del “orden político” y de la “paz social” (art. 10.1 CE); seguidamente encontramos el principio general de no discriminación “negativa” (art. 14 CE), para continuar con el derecho a la integridad

³⁰ STSJ Canarias (Las Palmas) 27.05.10.

³¹ STSJ Navarra 31.05.10.

³² El “Barómetro CISNEROS” ha descrito el síndrome de estrés postraumático ligado a estas situaciones: Vivencia continua de amenaza; depresión reactiva; inconsciencia o ingenuidad; *flashbacks*; vivencia de terror; dificultades de nuevo trabajo; deterioro intelectual y pérdida de memoria; pérdida de concentración; focalización y obsesión; aislamiento social y profesional; tristeza; insensibilidad o despersonalización; abandono profesional; insomnio; irritabilidad y sensibilidad a la crítica; hipervigilancia.

moral, a la propia imagen y a la libertad de expresión (respectivamente arts. 15, 18.1 y 20.1.a) CE). En este marco como ha señalado el Tribunal Constitucional la dignidad constituye un “valor espiritual y moral inherente a la persona” (Sentencia Tribunal Constitucional –STC- de 11.04.1985); valor jurídica de naturaleza pública, fundamento de los “derechos fundamentales”. De tal modo el acoso moral en el trabajo lesiona directamente este principio jurídico informador.

La conducta no contemplada inicialmente en el vigente Código Penal (LO 10/1995, de 23 de noviembre)³³, ha sido incriminada, incorporándose al Libro II Título VII (“De las torturas y otros delitos contra la integridad moral”) castigando con penas de seis a dos años a quien dentro de una relación laboral o funcionarial prevaliéndose de “superioridad” realice contra otro “actos hostiles o humillantes” de forma “reiterada” que supongan “grave acoso” (art. 173,1,2)³⁴. Tipo abierto que deja amplio espacio a la interpretación judicial particularmente en cuando al elemento subjetivo y al objetivo sobre determinación de la gravedad del acoso para quedar afectado penalmente, teniendo en cuenta la rigurosa tipicidad que exige este ámbito normativo que puede limitar su efectividad.

Deben considerarse también la Ley 51/2003, de dos de diciembre, sobre igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad³⁵; la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, recogiendo la igualdad de trato y no discriminación y más recientemente la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), regulando el acoso discriminatorio y de naturaleza sexual (arts.6 a 10)³⁶. Y al hilo de la excepción antes anunciada cabe señalar que entre los derechos individuales que reconoce el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP, Ley 7/2007, de 12 de abril) se recoge el respeto a la “dignidad en el trabajo,

³³ Sobre la situación al respecto referida al género, *vid.* MOLINA NAVARRETE, C., “La palabra de la ley penal se hace realidad: el acoso moral laboral ‘por razón de género’ como delito contra la integridad personal”, Revista Centro de Estudios Financieros, núm. 277, abril 2006.

³⁴ Según LO 5/2010, de 23 de junio. Tras fallidas proposiciones de ley promovidas en 2001 (19.11 y 23.11) por el grupo parlamentario socialista y moción de 19 de junio del mismo año del grupo parlamentario *entesa catalana de progrés*.

³⁵ Modificada por la Ley 26/2011, de uno de agosto.

³⁶ Regulando la discriminación directa e indirecta por razón de sexo, así como el acoso sexual y por razón de sexo, garantizando la indemnidad frente a represalias por este motivo y estableciendo la nulidad de actos y cláusulas discriminatorias con reparación e indemnización y remitiéndose a un marco sancionador preventivo.

especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral” (art. 14.h), el subrayado es nuestro), que se califica como falta muy grave (art. 95.2.o) EBEP. Y por otra parte en el “Código de conducta” que contempla los deberes del empleado público se establece como “principio ético” evitar cualquier tipo de conducta discriminatoria (art. 53.4) y como “principio de conducta” la “atención” y “respeto” a lo ciudadanos, superiores y demás empleados públicos (art. 54.1).

Es el ámbito del empleo público donde más se ha avanzado para atender los episodios de acoso moral. Destaca la Resolución de cinco de mayo de 2011 que aprueba y publica el Acuerdo de seis de abril del mismo año de la Mesa general de negociación de la Administración General del Estado sobre Protocolo de actuación frente al acoso laboral en este ámbito³⁷ donde se recoge el concepto de “violencia psicológica en el trabajo” que supone un atentado a la dignidad del trabajador y un riesgo para su salud, desde su vertiente positiva y negativa. Así, por un lado, establece los elementos del acoso y por otro, determina que conductas conflictuales no constituyen *mobbing*: (II.2.1). De este modo se considera “acoso psicológico o moral” conductas de “violencia psicológica intensa” reiteradas y prolongadas en el tiempo que se producen en el ámbito de las relaciones laborales, ajenas a la organización del trabajo, que parten de uno o más con poder jerárquico o “psicológico” sobre otro u otros, con el propósito de crear un “entorno hostil o humillante” perturbando su vida laboral. Y contrariamente no lo serán aquellas conductas que se producen en relaciones simétricas de trabajo o que no tienen un carácter reiterado y prolongado en el tiempo. Incluso en el Anexo II del Acuerdo se especifican conductas que presuntivamente deben considerarse de acoso laboral y otras que estarán fuera, aún cuando, obviamente, pudieran constituir algún otro tipo de infracción³⁸.

Por otra parte el Acuerdo establece un procedimiento o protocolo de actuación ante la Inspección General de Servicios de cada Ministerio o equivalente, pasando, en su caso, posteriormente a un Comité Asesor que informará a la jefatura de personal

³⁷ El acuerdo afecta a la Administración General del Estado y organismos públicos vinculados o dependientes de ella (II.2.2).

³⁸ Criterio que recoge la experiencia volcada en el Criterio técnico 69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre acoso y violencia en el trabajo.

correspondiente. Comité cuya estructura y régimen de funcionamiento se determina en el Anexo I de la Resolución³⁹.

También, a partir del EBEP se ha avanzado en este sentido. Así, además de la obligación genérica que tienen las Administraciones públicas de garantizar y promover la igualdad de sexos y la no discriminación, se impone la obligación de establecer planes de igualdad negociados con la representación de trabajadores y funcionarios (da.8.ª EBEP)⁴⁰. En este sentido se ha aprobado el I Plan de Igualdad en el ámbito de la Administración general del Estado y sus organismos públicos, aprobado por Acuerdo del Consejo de ministros de 28 de enero de 2011⁴¹.

Por su parte el Estatuto de los Trabajadores recoge en su artículo 4.2 (derechos en la “relación de trabajo”) recoge el respeto a la dignidad del trabajador (art. 4.2.e), así como el principio general de no discriminación (art. 4.2.c) y la protección de su integridad física, a través de la política de seguridad y salud en el trabajo (art. 4.2.d); incluyendo la prohibición de acoso “por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo” (art. 4.2.e)⁴², quedando fuera de esta amplia redacción el acoso que ahora nos ocupa. Y como se ha dicho el trabajador afectado por pedir la resolución indemnizada de su contrato (ex art. 50 ET).

En otras disposiciones también se puede encontrar una protección indirecta del acoso moral, así en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) se reconoce el derecho del trabajador a una “protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”, derecho que impone una concreta obligación de hacer al empresario (art. 14) y su tutela sancionadora en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LOLS,

³⁹ Por demás en el Acuerdo se establecen determinadas medidas de actuación y prevención del acoso, a partir de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (punto V del Acuerdo).

⁴⁰ Que ya se establecía en la LOI (art. 51) y en particular los planes de igualdad para las empresas mediante la negociación colectiva (Título IV, Capítulo III).

⁴¹ Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la función pública.

⁴² Según redacción introducida por la disposición adicional 11.1.ª de la LO 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

arts. 11 a 13)⁴³. Aunque ciertamente no se trata en aquella de una protección específica, que existe en ámbitos normativos inferiores⁴⁴.

Finalmente encontramos el cauce procesal en la modalidad de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas (Libro II, Capítulo XI, arts. 177-184) de la nueva Ley de la jurisdicción social (LJS)⁴⁵ que comprende la lesión de los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, prohibición de trato discriminatorio y acoso que puedan sufrir trabajadores o sindicatos siempre que se produzcan en el ámbito competencial del orden jurisdiccional social o en conexión directa, incluyendo a terceros vinculados con el empresario cuando la vulneración tenga conexión directa con la prestación de servicios⁴⁶. Regulación la indicada que mejora la protección de este ámbito material como se comentará entre las “respuestas al *mobbing*”. Se trata de un procedimiento que exige la concentración del objeto procesal, esto es que no permite su acumulación con acciones de otra naturaleza, debiendo ocuparse el juzgador de la lesión invocada (art. 178 LJS). Al ser una cuestión de derechos fundamentales se mantiene la inversión de la carga de la prueba, si bien exigiendo al demandante la aportación de indicios del acoso o del derecho fundamental presuntamente lesionado (art. 181.2 y 96.1 LJS). Prueba indiciaria que algún Tribunal Superior ha endurecido de forma poco justificable, diciendo que “no basta con aportar indicios sino que hay que demostrar el hecho cierto del acoso”, lo que sin duda desvirtúa la tutela prevista⁴⁷.

En el ámbito autonómico existen alguna iniciativas al respecto, así la Ley 7/2004, de 16 de julio, de igualdad de hombres y mujeres que contempla el acoso moral

⁴³ No obstante lo dicho en nota 18 *ut supra*, según nota técnica 476 del Instituto Nacional de Salud Seguridad e Higiene en el Trabajo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en su Criterio técnico 34/2003, consideraba que el acoso moral estaba sin cobertura en la LPRL, aún cuando posteriormente en un Protocolo y Guía explicativa consideró riesgo psicosocial la presencia de conductas hostiles, intimidatorias o degradantes.

⁴⁴ “Se puede hablar casi de una práctica anomia específica sobre estos riesgos”, URRUTIKOETXEA, M., “Reflexiones e torno a la prevención de riesgos psicosociales”, Revista de Derecho Social, núm. 39, julio-septiembre 2007, p. 86; sí en el RD 39/1997 recoge la psicología aplicada como disciplina en la prevención de riesgos laborales y el RD 277/2003 (anexo II) que desarrolla el *currículum* formativo del técnico en prevención de riesgos laborales, contempla el estrés, el *burn out* y el *mobbing*.

⁴⁵ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social con vigencia de 11.12.2011 (disposición final 7.ª) que deroga su precedente Ley de Procedimiento Laboral (disposición derogatoria única).

⁴⁶ Art. 177.1 y 2 LJS, este sobre ámbito del orden jurisdiccional social.

⁴⁷ STSJ Asturias 24.10.08 (AS.2701), fj. Noveno.

sobre las mujeres, en la Comunidad Autónoma de Galicia; también el Plan de acción en prevención de riesgos laborales de 2005 de la Comunidad Autónoma de La Rioja, donde se formulan códigos éticos de relaciones laborales y el Observatorio vasco sobre acoso moral (OSALAN), que ha publicado una Guía de evaluación, prevención e intervención contra el acoso moral en el trabajo de abril de 2004.

También en algunos casos se ha ocupado la negociación colectiva de esta materia, considerando el *mobbing* falta muy grave en el régimen disciplinario de los convenios, sin destacadas aportaciones⁴⁸, remitiéndose con mayor frecuencia a lo ya regulado en disposiciones con fuerza de ley como la prohibición de acoso discriminatorio y conectando la conducta acosadora a un resultado lesivo. Más raro en esta fuente normativa es definir el acoso y establecer conductas, como el convenio colectivo de grandes almacenes⁴⁹ que bajo el título: “Procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo en el sector de los grandes almacenes” define el primero como “toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral” y sin carácter exhaustivo indica algunas conductas que suponen este tipo de acoso⁵⁰.

Otro aspecto es el de buenas prácticas en las empresas a partir de las Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2003 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector servicios y las Guías y Códigos de comportamiento éticos en las empresas de 2004 de la Organización Mundial de la Salud (OMS)⁵¹. En este sentido algunas empresas españolas han adoptado Códigos de conducta⁵², tratando de respetar la dignidad de las personas, un trabajo respetuoso y sin

⁴⁸ Por ejemplo el convenio colectivo estatal de agencias de viaje (Boletín Oficial del Estado –BOE-05.10.2009)-

⁴⁹ Para el período 2009-2012 (BOE 05.10.2009).

⁵⁰ Art. 57 del convenio donde se indica hacer el vacío al trabajador, falta de ocupación efectiva o exceso de trabajo, ofensas, humillación o impedir el desarrollo de la promoción profesional.

⁵¹ Sobre la base del Pacto mundial de Naciones Unidas sobre derechos humanos de los trabajadores, defensa del medio ambiente y lucha contra la corrupción.

⁵² Considerando también textos de la Unión Europea al respecto como después se dirá.

acoso, incluso determinado el despido de los que produzcan un entorno laboral hostil o intimidatorio⁵³. También en la Administración pública, señalar por ejemplo el “libro blanco”: “Los riesgos psicosociales en la Administración” o el acuerdo de la Universidad del País Vasco (UPV-EHU) con los sindicatos sobre buenas prácticas contra el *mobbing* de uno de enero de 2004⁵⁴ o el Protocolo de prevención y solución de situaciones de acoso psicológico de 20 de diciembre de 2004 en la Universidad de Santiago de Compostela, referido al personal docente e investigador y de administración y servicios. También la Orden de cuatro de octubre de 2006 de la Consejería de Hacienda y Administración pública del Gobierno Vasco.

4.2. Algunos datos comparados

En los ordenamientos europeos existen algunos precedentes sobre el asunto que nos ocupa. En Suecia la Ordenanza de 21 de septiembre de 1993 crea el Comité nacional de seguridad en el trabajo, responsabilizando directamente al empresario de las conductas de acoso que se produzcan en el centro de trabajo. En Bélgica la Ley de 11 de junio de 2000 contra la violencia en el trabajo incluye el acoso sexual y moral: “atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del trabajador o poner en peligro su empleo, o crear un entorno degradante, humillante u ofensivo”; también la *Dignity at work* acta de 2001 en el Reino Unido. En Francia la Ley 2002/73, de 17.01.02, de modernización social, modifica el Código de Trabajo recogiendo el acoso moral descendente o *bossing*, que también se contempla como conducta punible. El Código de Trabajo francés dedica el Título V del Libro I a los “acosos”; además de ser susceptibles de imputación penal como “atentados a la persona humana”. Destacando la importante labor del Tribunal de Casación francés a la hora de extender la protección frente al acoso moral⁵⁵.

En Italia existe el Observatorio regional del *mobbing* de carácter consultivo en las regiones de Lazio y Piamonte. Y apuntar también el código de buenas prácticas

⁵³ Así Grupo BBVA, Motorola, Petrobas, BP España SAU, Grupo Novartis con supervisores del Código de conducta de la compañía y Guía de buenas prácticas para la prevención de riesgos laborales por razón de sexo para pymes (Federación empresarial metalúrgica de Valencia).

⁵⁴ Acuerdo que se fundamenta en el de febrero de 2001 suscrito en el seno de la OIT por esta con los sindicatos de sus propios trabajadores.

⁵⁵ Hasta el punto de constituir el “acoso moral profesional ... uno de los temas de moda en el Derecho del Trabajo francés”, MELLA MÉNDEZ, L., “El acoso moral profesional (*harcèlement moral professionnel*) en Francia: análisis crítico de sus rasgos configuradores”, Revista de Derecho Social núm. 53, enero-marzo 2011, p. 88.

incluyendo el acoso moral de la Asociación para la prevención y el seguro de accidentes de trabajo en el sector alimentario y catering (BNG) en la República Federal Alemana y Bélgica⁵⁶.

4.3. La posición comunitaria

Partiendo de los Tratados⁵⁷, en el Derecho comunitario ya la Carta Social Europea de tres de mayo de 1996 incluía el acoso moral entre los “actos condenables o explícitamente hostiles dirigidos de modo repetido contra todo asalariado en el lugar de trabajo” e igualmente la Comisión europea en 2001⁵⁸. Por otra parte también deben traerse a colación las Directivas 2000/43, de 29 de junio y 2000/78, de 27 de noviembre, sobre igualdad de trato y específicamente la segunda en el acceso al empleo y la ocupación, considerando el acoso discriminatorio como atentado contra la dignidad, creando un “entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”⁵⁹. Y también la Directiva 2002/73, sobre igualdad de hombres y mujeres en el empleo, formación, promoción y condiciones de trabajo. Si bien estas disposiciones se refieren esencialmente a la protección antidiscriminatoria, elemento teleológico que separa esta situación del acoso moral⁶⁰.

El Parlamento europeo en su Resolución 2001/2339, de 20 de septiembre, sobre acoso moral en el trabajo se remite a los Estados miembros para la efectividad de las medidas anti-acoso.

Señalar el Reglamento 723/2004, de 22 de marzo que modifica el Estatuto de los funcionarios de las Comunidades europeas y el régimen aplicable a otros agentes de las Comunidades europeas, donde se da una definición de acoso psicológico en el nuevo artículo 12 bis.3: “cualquier conducta abusiva que se manifieste de forma duradera, reiterada o sistemática mediante comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos de

⁵⁶ Según la Universidad de Navarra sólo un 43 por 100 de las empresa españolas adoptan estos “códigos” más utilizados en Europa (65 por 100) y en el caso español además con bajo grado de cumplimiento (un 40 por 100).

⁵⁷ Política antidiscriminatoria que se recoge últimamente en el artículo 10 Tratado de Lisboa de 13.12.2007.

⁵⁸ “Ataques sistemáticos y durante mucho tiempo de modo directo o indirecto” (14.05.01).

⁵⁹ Como antecedente la Directiva 76/207/CEE, de nueve de febrero, sobre igualdad de trato de mujeres y hombres.

⁶⁰ Como referente debe señalarse la Directiva-marco 89/391/CEE, para promover la seguridad y salud de los trabajadores.

carácter intencional que atenten contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona”.

Debe mencionarse el Acuerdo Marco sobre estrés laboral de 2004 y el Acuerdo sobre acoso y violencia en el trabajo de 26 de abril de 2007, ambos incorporados, respectivamente, a los Acuerdos interconfederales de negociación colectiva de 2005 y 2008. Con referencia, en aquellos, a la Directiva marco sobre seguridad y salud en el trabajo 89/391/CEE

Como vemos la actividad de la actual Unión Europea (UE) se ocupa más de la igualdad por sexos, tratando de evitar la discriminación. Y en este marco también cabe indicar la actividad de la Agencia europea para la salud y la seguridad en el trabajo⁶¹ y la Fundación europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo, destacando su informe de febrero de 2003 sobre “Prevención de la violencia y el acoso en los lugares de trabajo”, además de algunos pronunciamiento sobre *mobbing* del Tribunal de Justicia de las Comunidades⁶².

También en el ámbito europeo, con un carácter promocional, las decisiones sobre “buenas prácticas” como el Código práctico de conducta para la dignidad del hombre y de la mujer en el trabajo de la Comisión europea, ocupándose del acoso sexual y la citada Fundación europea que se ocupa de estudiar las guías de buenas prácticas sobre violencia y acoso en los Estados miembros. Finalmente en esta línea la Estrategia comunitaria sobre seguridad y salud en el trabajo.

5. RESPUESTAS AL *MOBBING*

1. No existe en el ordenamiento jurídico-laboral una respuesta específica sobre las conductas de acoso moral que afecta a los valores y derechos señalados. Se puede instar la intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aún cuando la LISOS no contempla expresamente esta modalidad de acoso⁶³,

⁶¹ En 2002 se ocupó de la prevención de riesgos psicosociales.

⁶² Sentencias de 23.02.01 y 23.01.02. También Comunicación de 11.03.02 de la Comisión europea (una nueva estrategia de salud y seguridad) y el informe de expertos de la UE en 2006.

⁶³ Que contempla la discriminación directa o indirecta, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como infracciones laborales muy graves (art. 8.12, 13 y 13 *bis* LISOS).

siendo infracción laboral muy grave la actuación del empresario lesiva de la dignidad del trabajador (art. 8.11). También podría ser infracción grave por lesionar los derechos del trabajador ex art. 4 ET (art. 7.10 LISOS) y, eventualmente, cabría la sanción por causar riesgo grave para la integridad física o la salud del trabajador o por adscribir al trabajador a puestos de trabajo incompatibles con sus condiciones personales o técnicas o igualmente en tareas peligrosas o nocivas para su salud, vulnerando lo previsto en la Ley de prevención de riesgos laborales (arts. 12.16, 12.7 y 13.4 LISOS, en este segundo supuesto con riesgo “grave e inminente”).

Ya hemos citado el Criterio técnico 34/2003, de 14 de marzo donde se recoge la definición doctrinal de LEYMANN sobre *mobbing* dando criterios de actuación frente a tales agresiones la citada Inspección de Trabajo. Asunto que se actualiza mediante el Criterio técnico 69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de trabajo en materia de acoso y violencia en el trabajo.

Es también posible acudir al despido disciplinario del acosador, tratándose de un trabajador de la empresa (art. 54.2 ET), bien por ofensas (apartado c) del artículo), trasgresión de la buena fe contractual (apartado d) o acoso del apartado g) del mismo artículo, si bien este acoso tiene un carácter discriminatorio o de carácter sexual⁶⁴.

Como dijimos el trabajador afectado podrá instar la tutela del acoso sufrido en la jurisdicción social. Los elementos más relevantes de la nueva regulación son los siguientes. En primer lugar la víctima es la única legitimada como demandante, pudiendo dirigir su acción frente al empresario y el posible causante de la lesión de manera conjunta o sólo frente a uno de ellos, debiendo velar el órgano jurisdiccional por la “situación personal” del demandante estableciendo restricciones de publicidad y sobre intervención de las partes (art. 177.4 LJS).

En segundo lugar se amplían las medidas cautelares (art. 180 LJS) sobre posible suspensión de los efectos del acto impugnado que en caso de acoso podrá incluir suspender la relación de trabajo o exonerar de la prestación de servicios, traslado de puesto o centro de trabajo, reordenación o reducción del tiempo de trabajo y cuantas

⁶⁴ Pues este apartado deriva de la Ley 62/2003, que traspone las Directivas comunitarias sobre no discriminación y su actual redacción obedece a la LO 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

otras aseguren la efectividad de la futura sentencia, incluyendo las que puedan afectar al acosador, al que, en este caso, se debe dar audiencia.

En tercer lugar la sentencia además de declarar la eventual existencia de la lesión invocada, en su caso ordenará su nulidad radical, cese, no interrupción de una conducta o realización de una actividad, restableciendo al demandante en su derecho o posición jurídica, reponiéndole en el momento anterior a la vulneración y reparando las consecuencias de la acción u omisión (art. 182 LJS).

Reparación que implica la imposición de indemnizaciones (arts. 26.2 y 183 LJS), considerando el daño moral producido⁶⁵ y los daños y perjuicios “adicionales derivados”, además de la indemnización que proceda *ex lege* por la modificación o extinción del contrato de trabajo que se haya producido.

Sobre esta materia indemnizatoria han tenido ocasión de pronunciarse los órganos judiciales, señalando la procedencia de la indemnización legalmente establecida con otra adicional reparadora de los daños físicos, psíquicos o morales producidos. Así junto a la indemnización reglada por el Estatuto de los Trabajadores o la legislación de Seguridad Social, el juzgador ha ponderado ese plus indemnizatorio acudiendo a las reglas establecidas al efecto en materia de accidentes de circulación⁶⁶.

No siendo posible la continuidad en la empresa por las circunstancias del acoso, el trabajador acosado podrá instar la extinción de su contrato a tenor de lo establecido en el artículo 50.c) ET con derecho a la indemnización tasada por despido disciplinario (art. 56.1 ET) y además la indemnización adicional por la lesión del derecho fundamental lesionado, según lo anteriormente expresado en la LJS. Observando a este respecto una cierta jurisprudencia vacilante bajo la LPL que deberá considerar la nueva regulación procesal sobre la materia.

Si el acosado es objeto de despido, alegando la empresa causas disciplinarias (art. 54 ET) o “causas objetivas” para extinguir el contrato (art. 52 ET), una vez acreditada su naturaleza lesiva la sentencia determinará la nulidad de la decisión (arts. 55.5 y 53.4 ET y 108.2 y 122.2 LJS) condenando a la readmisión (arts. 55.6 y 53.5 ET y

⁶⁵ Indemnización por daño moral ya prevista en el artículo 18.3 Ley 51/2003 (personas con discapacidad): “atendiendo a las circunstancias de la infracción y a la gravedad de la lesión” y art. 1101 Código Civil.

⁶⁶ STSJ País Vasco 19.01.2010/AS. 921

113 y 123.2 LJS), que podrá sustituirse por la resolución del contrato con indemnización y salarios de tramitación, en opción que corresponde a la víctima (art. 286.2 LJS).

Específicamente en el ámbito de las Administraciones públicas el EBEP se ocupa de sancionar el “acoso moral” y “laboral” como faltas “muy graves” (Título VII: “Régimen disciplinario”, art. 95.2.b) y o).

2. Sobre prevención y protección social del acosado, no existe tampoco una regulación *ad hoc*, que, sin embargo, es posible incardinar en los artículos 14, 15 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta la responsabilidad del empresario como deudor de seguridad, responsabilidad *cuasi* objetiva *ex contractu*⁶⁷. En este sentido cabe ampliar la exigencia protectora a los representantes de los trabajadores, incluyendo medidas en los instrumentos de negociación colectiva: convenios colectivos, a tenor del artículo 2.2 LPRL, utilizando métodos generales de evaluación de riesgos, como específicos sobre determinadas conductas; en tres niveles sucesivos: eliminando causas o factores de estrés o violencia⁶⁸, gestión del riesgo, en su caso, y finalmente intervención para reducir el daño.

Teniendo en cuenta la relación de causalidad entre trabajo y daños se ha considerado accidente de trabajo (arts. 115.2.e) y 115.3 Ley General de Seguridad Social –LGSS-) ⁶⁹, con recargo de prestaciones por infracción de normas preventivas (art. 123 LGSS)⁷⁰, considerando que el acoso moral y la violencia psíquica es un riesgo profesional que obliga a una política preventiva en el marco de la LPRL⁷¹, existiendo un nexo entre el riesgo y el incumplimiento empresarial, castigándose la tolerancia de aquel.

⁶⁷ Señalar sendas proposiciones no de ley tramitadas por las Asambleas de Cataluña y País Vasco instando al Gobierno central a incluir el *mobbing* en la LPRL como infracción grave.

⁶⁸ Establecer de un “problema empresarial y organizacional y no ... un defecto o debilidad personal”, URRUTIKOETXEA, “Reflexiones en torno a la prevención ...”, cit., p. 95.

⁶⁹ Así SSTSJ País Vasco 02.11.99 (síndrome de *burn out*); Galicia 20.01.00 (cuadro depresivo por acoso sexual); Cataluña 30.05.01 (suicidio por depresión ante movilidad funcional considerada vejatoria); La Rioja 06.10.05 (“depresión reactiva”).

⁷⁰ La STSJ Castilla-La Mancha 15.12.05 y Cantabria 03.07.06 reparte la responsabilidad entre el trabajador acosador y la empresa que no lo impidió.

⁷¹ Y Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997).

6. *MOBBING* Y TUTELA JUDICIAL

Ya hemos venido comentando la posición jurisprudencial y doctrina judicial en los diversos aspectos tratados. La principal crítica se centra en los elementos probatorios, pues se exige al demandante un esfuerzo que supera la prueba de “indicios” para invertir la carga de la prueba⁷². Sobre el propio concepto de *mobbing* los órganos judiciales han señalado la ausencia de regulación positiva, acudiendo a la doctrina científica en psicología laboral o psiquiatría: FIELD, LEYMANN, HIRIGOIEN, GONZÁLEZ DE RIBERA⁷³; efectuando, en otros casos, acotaciones conceptuales confusas que desvirtúan la tutela del acoso al no deslindar adecuadamente poder de dirección y conductas acosadoras⁷⁴.

En esta criticable interpretación se contraponen el supuesto acoso con el ámbito conflicto que supone la relación laboral, donde se producen tensiones más o menos justificadas que derivan de la jerarquía laboral y que pueden causar trastornos personales no siempre conducibles a la existencia de acoso. Incluso ante una patología médica se considera resultado de la “predisposición” y “problemas personales unido a un estrés laboral” y conflicto laboral por la pérdida de confianza de la dirección, descartando móvil discriminatorio o de acoso⁷⁵.

Ante la escasa o deficiente regulación del *mobbing* ha sido la casuística planteada ante jueces y tribunales la que ha contribuido de manera destacada a señalar los límites de esta figura de acoso en el marco laboral. De una manera descriptiva se ha dicho que se pone de manifiesto en aquellas “situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan

⁷² En tal sentido CORREA CARRASCO, M., “Acoso moral en el trabajo y extinción causal del contrato”, *Aranzadi Social* 14/2011, p. 4.

⁷³ SSTSJ País Vasco 19.01. y 21.12.2010/AS. 921 y 1697/2011. Citando a FIELD, T., *Bully in sight. How to predict resist challenge an compact workplace bullying*, Oxford Shire, 1996; LEYMANN, H., *La persécution au travail*, Seuil, 1996; HIRIGOIEN, M. F., *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, Edit. Paidós, Barcelona, 1999; GONZÁLEZ DE RIBERA, J. L., “El síndrome de acoso institucional”, *Diario Médico*, 18.07.2000.

⁷⁴ “La distinción entre ‘conflicto laboral’ y ‘acoso laboral’ no se centra en lo que se hace o como se hace, sino en la frecuencia y duración de lo que se hace y, sobre todo, en la intencionalidad de lo que se hace” SSTSJ Galicia 17.12.2010/AS. 97.

⁷⁵ “El conflicto es una patología normal en la relación de trabajo, y no debe confundirse el estrés profesional derivado de una pérdida de confianza con el hostigamiento y acoso intencionado y reiterado” SSTSJ Navarra 31.05.2010/AS. 1167, citando otras sentencias.

alteraciones psicosomáticas de ansiedad y, en ocasiones, consiguen el abandono del empleo al no poder soportar el estrés al que se encuentran sometidos”⁷⁶.

En cuanto a los sujetos; para imputar responsabilidad al empresario este debe conocer la situación (STC 74/2007, de 16 de abril). Pudiendo ser sujeto pasivo del acoso uno o más trabajadores (STSJ Valencia 25.09.01).

Los comportamientos pueden ser lícitos, pero degeneran por su finalidad; deben tener continuidad y producirse con ocasión y en el lugar de trabajo⁷⁷. Los fines han de ser denigrar, obtener una dimisión del acosado, perturbar la vida laboral del mismo, buscando su exclusión. Se trata de causar daño, socavando la personalidad, perjudicando la integridad psíquica o la salud mental⁷⁸. Alguna sentencia advierte sobre la dificultad de prueba de la conducta del acosador, acudiendo a actos del acosador y síntomas del acosado o ante una “violencia psicológica extrema” que destruye las redes de comunicación, perturba la actividad laboral, consiguiendo el aislamiento del acosado y su abandono⁷⁹.

En cuando al daño o resultado será un indicio o criterio más para determinar el acoso. Estaríamos ante un atentado a la dignidad y a la salud laboral del trabajador⁸⁰, pudiendo verse afectados otros derechos, daños en la “esfera de los derechos personales más esenciales”⁸¹.

En resumen para la doctrina judicial distintas esferas del trabajador pueden quedar afectadas, no sólo causando daños psíquicos, aunque algunos pronunciamientos acuden a criterios psicológicos para fundamentar su fallo. Por otra parte no siempre se pone el énfasis en la conducta acosador, ni se destaca el elemento finalista o intencional del acoso. En cuanto a la prueba se exige ausencia de justificación objetiva de las decisiones controvertidas.

Un tema que se ha planteado en alguna ocasión es completar la reparación del daño causado mediante la publicidad de la condena, dando a conocer la identidad del

⁷⁶ SJS núm. 33 de Madrid 18.06.01.

⁷⁷ SSTSJ Andalucía/Sevilla 19.12.03, Galicia 08.04.03, Murcia 10.03.03 y Cataluña 23.07.03.

⁷⁸ SSTSJ Galicia 16.01.04, Madrid 30.01.04 y 24.04.06 y Andalucía/Málaga 24.02.05

⁷⁹ SSTSJ Madrid 30.03.04 y Valencia 21.11.06

⁸⁰ STSJ Canarias 27.02.03

⁸¹ STSJ La Rioja 05.10.05 y País Vasco 28.11.06

acosador, su conducta y el resultado de la sentencia condenatoria. En este sentido la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 23 de diciembre de 2010 establece que tal publicidad se debe circunscribir al ámbito donde se produjo el acoso, observando que el caso no tuvo una “externalización, publicitación, propaganda o difusión amplia” más allá de la empresa, condenando a la publicación de la resolución judicial en los tablones de anuncio o lugar visible del centro de trabajo durante siete días.

7. CONCLUSIONES

El *mobbing* es un comportamiento ilícito no siempre fácil de apreciar, teniendo en cuenta la presión inherente al trabajo en régimen de ajenidad y dependencia que predomina en las sociedades contemporáneas. No importa el modelo político imperante, ni el grado de madurez jurídico de las relaciones de trabajo pues esta forma de acoso se enmarca en situaciones personales de dominio o de enfrentamiento personal. Responde a un marco jurídico (el centro de trabajo) pero obedece a las relaciones interpersonales, al poder jurídico o fáctico de unos y a la obediencia de otros, pero también y de forma muy destacada a las características personales, psíquicas y morales de unos y de otros, a los propósitos más o menos interesados de unos y a la resistencia o debilidad de otros. Se trata de un riesgo psicosocial, definido como “aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores”⁸².

En este complejo marco de relaciones laborales, interpersonales y de la propia personalidad se configura la presencia o no de formas de acoso moral que, en todo caso, son rechazables y ante las que el ordenamiento jurídico no da una respuesta terminante, quizá por la propia dificultad de objetivar los términos del debate, acudiéndose a la casuística judicial y jurisprudencial, en su caso, como definición del problema, siempre con la posible incertidumbre de los diversos pronunciamientos jurisdiccionales a falta de una jurisprudencia consolidada.

Con el acoso se pretende marginar o expulsar al trabajador de la relación de trabajo, por causas ajenas a su específica competencia profesional. Se trata de un

⁸² STSJ Madrid 05.10.05, núm. 796.

rechazo personal de los superiores o iguales pero con ascendiente sobre el acosado que rechazan su presencia en el trabajo por diversas circunstancias extralaborales, aunque tengan conexión directa o indirecta con el trabajo, habida cuenta el espacio físico donde se produce esta conducta.

En la persona de acosado se pueden producir daños físicos o psíquicos, algunos de extrema gravedad, habida cuenta la constitución personal y respuesta personal de aquel a las conductas acosadoras. Con todo en estos supuestos, desde el plano de la juridicidad, resalta la lesión de la dignidad, como derecho de la persona y principio que informa la relación de trabajo⁸³.

Que el problema existe no cabe duda, que aflore con mayor o menor intensidad varía con la correlación de fuerzas que se da en el trabajo, precariedad e individualización de la relación de trabajo lleva a silenciar el problema, que parece sólo existir allí donde el trabajador encuentra solidez en su puesto de trabajo, como puede ser en el ámbito de la función pública, para los funcionarios de carrera⁸⁴, donde como hemos dicho se contempla la figura del acoso moral y laboral, lo que debería llevar a su extensión sin duda al ámbito laboral por un principio de igualdad de trato y no discriminación (*ex art. 14 CE*).

Aunque el objeto de análisis se aborda en su dimensión jurídico-laboral, cabe señalar que según una encuesta de calidad de vida en el trabajo elaborado por el Ministerio de Trabajo en el año 2007, tan sólo un 3,7 por 100 de los ocupados perciben el problema del *mobbing*, en tanto que siete de cada 10 encuestados se sienten satisfechos o muy satisfechos con su empleo. Datos sin duda cambiantes con las diversas vicisitudes de los momentos económicos, que hacen más o menos soportables determinadas situaciones objetivamente vejatorias, de acoso, que son sufridas ante la gravedad que supone la pérdida del puesto de trabajo, causando daños y, en todo caso, una situación repudiable que desnaturaliza el contrato de trabajo y, sobre todo, la condición personal, ética y jurídica del acosado⁸⁵.

⁸³ “... el acoso moral siempre supone una violación del derecho a la consideración debida a la dignidad del trabajador”, ROJAS RIVERO, G. P., *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*, Edit. Bomarzo, Albacete, 2005, p. 22.

⁸⁴ Según las clases de empleados públicos del artículo 8.2 EBEP.

⁸⁵ Sobre datos en general pueden encontrarse diversas referencias a través de *Internet*, que muestran diversos aspectos estadísticos sobre la incidencia de este problema, resaltando el estudio de Heinz

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CORREA CARRASCO, M. (coord.) (2006). *Acoso moral en el trabajo*. Edit. Aranzadi.
- KAHALE CARRILLO, D.T. (2007). “Acoso moral en el trabajo (*mobbing*): diferencias con las actitudes arbitrarias del empleador”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, nº 290, mayo.
- MARCOS, J.I. y MOLINA, C. (2007). “Comentario de jurisprudencia”, *Actualidad Jurídica, Aranzadi*, nº 726, abril.
- MELLA MÉNDEZ, L. (2011). “El acoso moral profesional (*harcèlement moral professionnel*) en Francia: análisis crítico de sus rasgos configuradores”, *Revista de Derecho Social*, nº 53, enero-marzo.
- MIR PUIG, C. (dir.) (2007). *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial.
- MOLINA NAVARRETE, C. (2006). “La palabra de la ley penal se hace realidad: el acoso moral laboral ‘por razón de género’ como delito contra la integridad personal”, *Revista Centro de Estudios Financieros*, nº 277, abril.
- ROJAS RIVERO, G.P. (2005). *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*. Albacete: Edit. Bomarzo.
- ROMERO COLOMA, A.M. (2007). “*Mobbing*: Aspectos jurídicos y psicológicos”, *Revista Información Laboral, Lex Nova*, enero.
- URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M. (2007). “Reflexiones en torno a la prevención de los riesgos psicosociales”, *Revista de Derecho Social*, nº 39, julio-septiembre.
- VELASCO PORTERO, M.T. (dir.) (2010). *Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo*. Madrid: Edit. Tecnos.

LEYMANN, que debe compararse con otros marcos laborales, pues los marcos legales, contractuales, organizativos y sociales inciden en la manifestación del fenómeno, su prevención y tutela.