

**LA VIOLENCIA LABORAL: EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO.
LA COMPLEJIDAD DE SU DEFINICION JURÍDICA
Y SUS NOTAS CARACTERÍSTICAS EN EL
ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL**

Venancio Carmelo Batista Machín

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

SUMARIO:	<ul style="list-style-type: none">I. INTRODUCCIÓN.II. CONCEPTO DE ACOSO MORAL.<ul style="list-style-type: none">1) CONCEPTO DOCTRINAL.2) CONCEPTO LEGAL.<ul style="list-style-type: none">2.1) DERECHO INTERNO ESPAÑOL.2.2) DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA.2.3) ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.2.4) DERECHO COMPARADO.3) CONCEPTO EN LA DOCTRINA JUDICIAL ESPAÑOLA.<ul style="list-style-type: none">3.1) TRIBUNAL SUPREMO.3.2) JURISDICCIÓN SOCIAL.III. ELEMENTOS CONFIGURADORES DEL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO.<ul style="list-style-type: none">1) ELEMENTOS PERSONALES.2) PERSECUCIÓN O VIOLENCIA PSICOLÓGICA.3) CARÁCTER SISTEMÁTICO Y REITERADO DE LA CONDUCTA VIOLENTA.4) AMBITO LABORAL.5) ELEMENTO INTENCIONAL.IV. DIFERENCIACIÓN DEL ACOSO MORAL DE OTRAS FIGURAS SIMILARES.<ul style="list-style-type: none">1) EL MOBBING Y EL EJERCICIO ABUSIVO O ARBITRARIO DEL PODER DE DIRECCIÓN.2) ACOSO MORAL Y “BURNT OUT”.3) ACOSO MORAL Y ESTRÉS LABORAL.4) ACOSO MORAL VERSUS ACOSO SEXUAL.
-----------------	---

I. INTRODUCCIÓN

“La violencia en el lugar de trabajo –sea física o psicológica– se ha convertido en un problema mundial que atraviesa las fronteras, los contextos de trabajo y los grupos profesionales. La violencia en el lugar de trabajo –que durante mucho tiempo ha sido una cuestión “olvidada”– ha adquirido una enorme importancia en los últimos años y en la actualidad es una preocupación prioritaria tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo”.¹

A la vista de la importancia que el problema de la violencia laboral ha alcanzado en la sociedad actual, de la que el mobbing es una de sus manifestaciones más sobresalientes, es preciso tener presente las consideraciones que al respecto se recogen en la Resolución del Parlamento Europeo de 20 de septiembre de 2001, sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339 [INI])², pues arrojan luz sobre la dimensión de este problema en el ámbito territorial de la Unión Europea y sobre algunas de las causas que se encuentran en el origen del mismo.

La citada Resolución, siguiendo los datos reflejados en una encuesta realizada a un total de veinte y un mil quinientos trabajadores pertenecientes a Estados miembros de la Unión por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de

1 Organización Internacional del Trabajo: “Directrices marco para afrontar la Violencia Laboral en el sector de la Salud” www.ilo.org

2 Diario Oficial de las Comunidades Europeas C77 E/138, 28 marzo 2002.

Vida y Trabajo (radicada en Dublín) en los doce meses anteriores a la aprobación de dicha Acta, pone de manifiesto que las situaciones de violencia y hostigamiento en el trabajo, entre las que se incluye el acoso moral, presentan grandes diferencias entre los distintos Estados, lo que se justifica, según la reseñada Fundación, por el hecho de que en algunos de dichos países no se facilita información acerca de este problema, mientras que en otros el grado de concienciación es mayor, así como por la disparidad de los sistemas jurídicos y las diferencias culturales que presentan los Estados miembros.

Recoge, también, el citado documento que estadísticamente se refleja que los trabajos con mucha tensión son los que mayor número de casos de acoso moral presentan y que dichos trabajos son realizados frecuentemente por mujeres.

Asimismo destaca el hecho de que los contratos de trabajo temporal y la precariedad en el empleo, especialmente entre las mujeres, crean las condiciones propicias para que se produzcan diferentes formas de acoso.

Entre las diferentes conclusiones a las que se llega en la repetida Resolución destacan las relativas a la gravedad del problema y a los efectos devastadores del acoso moral para la salud física y psíquica de las víctimas y sus familias, haciendo hincapié en la responsabilidad que incumbe a los Estados miembros y a toda la sociedad por el acoso moral y la violencia en el lugar de trabajo, instando a aquéllos a prestar atención a dicho problema y a adoptar medidas, a través de las legislaciones nacionales, para hacer frente al mismo.

Ante la complejidad de la figura del acoso moral en el trabajo y con objeto de delimitar la misma, se hace preciso el estudio del concepto y los elementos configuradores.

II. CONCEPTO DE ACOSO MORAL

En el ordenamiento positivo español no encontramos una regulación específica de la figura del acoso moral. Esta ausencia de concreción legislativa conlleva que tampoco dispongamos de una definición legal de la misma. Por ello, hemos de recurrir a las definiciones que en esta materia se contienen en la doctrina científica, la jurisprudencia y el derecho comparado.

1. Concepto doctrinal

La persecución sin descanso, es decir, sistemática y reiteradamente, es el significado que el Diccionario de la Real Academia Española ofrece para el término acoso y eso es una constante que se repite continuamente en las múltiples definiciones o conceptos que sobre esta figura nos ofrecen todos aquellos autores y organismos que se han preocupado del estudio de la misma.

Esta interpretación de la R.A.E. enlaza directamente con las diversas definiciones que la doctrina científica ha elaborado acerca del acoso moral o mobbing.

De todas ellas la que mayor aceptación ha tenido es la elaborada por el psicólogo de origen alemán que se afincó en Suecia Heinz Leymann, quién popularizó la expresión *mobbing*, derivada del verbo inglés “to mob”, cuya traducción al castellano puede equivaler a atropellar, perseguir, asaltar. El citado autor la formula en los siguientes términos:

“es aquella situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media, una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media, unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.³

Las notas características que se desprenden de este concepto son las siguientes:

- El sujeto activo de la conducta suele ser un único individuo, aunque en contadas ocasiones la misma puede estar protagonizada por varias personas.
- Máxima intensidad en el hostigamiento al que se somete a la víctima del acoso.
- Ejercicio persistente de la conducta acosadora.
- Prolongación en el tiempo del hostigamiento psicológico.
- El lugar donde se ejercita la conducta acosadora es el centro de trabajo.
- La finalidad última del acoso es destruir la reputación de la víctima ante los restantes miembros de la organización laboral a la que pertenecen los sujetos principales de este proceso, consiguiendo de esta manera que el acosado, una vez destruido psicológicamente, abandone su lugar de trabajo.

La violencia psicológica extrema de la que habla este autor se manifiesta, según el propio Leymann en una o más de las cuarenta y cinco formas o comportamientos recogidos en el Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT).

La definición de Leymann ha tenido gran influencia en la legislación de distintos países; por lo que se refiere a la normativa interna española, pese a la ausencia de legislación específica en la materia, el concepto elaborado por el psicólogo alemán tiene su reflejo en la definición de *mobbing* incluida en la “NTP (Norma Técnica Preventiva) 476: El hostigamiento psicológico en el Trabajo: *mobbing*”, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. En este punto hemos de señalar que, pese a que las NTP redactadas por dicho Instituto no son normas jurídicas en sentido estricto, las mismas tienen un reconocido prestigio en la política preventiva en materia de seguridad y salud laboral en nuestro país.

La referida NTP contiene una definición que es una transcripción casi literal de la ofrecida por Leymann, pues está redactada en los siguientes términos:

3 Leymann H.: *Mobbing. La persecution au travail*, Editions Seuil. París, 1993, pág. 23.

“...situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema (en una o más de las 45 formas o comportamientos descritos por el Leymann Inventory of Psychological Terrorization, LIPT), de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo.”⁴

Sin embargo, pese a que esta definición coincide casi literalmente con la del psicólogo alemán, hay una notable diferencia que no podemos obviar, puesto que la citada Norma Técnica Preventiva al identificar el concepto de mobbing no hace mención alguna a la finalidad última que persigue el acosador con su conducta, que Leymann asegura que no es otra que conseguir que la víctima, una vez destruida su reputación personal y profesional y afectado psicológicamente, abandone su puesto de trabajo.

Esa finalidad primordial en la conducta del sujeto activo del acoso se consigue a través de lo que H. Leymann llega a catalogar como persecución o psicoterrorismo laboral, lo que lleva a este autor a afirmar que: “El lugar de trabajo constituye el último campo de batalla en el que una persona puede matar a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesado ante un tribunal.”⁵

Por su parte, la psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen, una de las más reputadas estudiosas en esta materia, considera que por mobbing o acoso moral en el trabajo hay que entender:

“toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo.”⁶

Afirma esta psiquiatra francesa que, con independencia de cual sea la definición final, “el acoso moral es una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte y que, sin embargo, es muy destructiva. Dicho ataque, tomado por separado, no es realmente grave; es el efecto acumulativo de microtraumatismos frecuentes y repetidos lo que constituye la agresión.”⁷

Por lo que se refiere a la literatura científica española, hemos de acudir a la definición que del acoso moral en el trabajo ofrece el profesor de la Universidad de Alcalá de Henares Iñaki Piñuel y Zabala quien lo ha descrito en los siguientes términos:

4 Se puede consultar en www.mtas.es/Insht/ntp_476.htm

5 Leymann, H., op. cit.

6 Hirigoyen, Marie France, El acoso moral en el trabajo, Ediciones Paidós Ibérica, Barcelona 2001, pág. 19.

7 Hirigoyen, Marie France, op. cit., pág. 19.

“el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos.”⁸

Las definiciones que hemos visto han sido elaboradas desde una perspectiva psicológica, pero se hace necesario delimitar jurídicamente esta figura. En la doctrina española el profesor Molina Navarrete formula un concepto jurídico de acoso moral bastante detallado:

“acoso moral es toda aquella situación de conflicto interpersonal o grupal en la que, como medio para poner fin al mismo, una persona o grupo de personas deciden, formal o informalmente, expresa o tácitamente, ejercer sobre otra persona, prevaliéndose de cualesquiera relación de poder asimétrico instaurada en el lugar de trabajo, una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (pluralidad de actuaciones dirigida a un fin y predeterminada o planificada) y recurrente (al menos una vez por semana) durante un tiempo prolongado (más de seis meses), con el fin de conseguir su estigmatización (marcado) o aislamiento (vacío) respecto del grupo, haciéndole perder su autoestima personal y su reputación profesional, bien para ensayar las “ventajas competitivas” de un estilo autoritario de gestión afirmando su poder (síndrome del chivo expiatorio, “para que aprenda quien manda”), bien para provocar su dimisión mediante una fórmula alternativa que cree la apariencia de autoexclusión (expulsión indirecta o dimisión provocada)”.⁹

2. Concepto legal

2.1. Derecho interno español

En el ordenamiento jurídico positivo estatal español no encontramos definición alguna respecto al acoso moral, puesto que existe una ausencia total de regulación de esta materia.

2.2. Derecho de la Unión Europea

Las instituciones de la Unión Europea se han ocupado en diversos textos normativos de ofrecer un concepto de acoso. Entre esas normas destacan la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre, por la que se establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación; la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre, por la que se modifica la 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al

8 Piñuel y Zabala, Iñaki, *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Editorial Sal Térrea, Santander, 2001, pág. 52.

9 Molina Navarrete, Cristóbal, *La tutela frente a la “violencia moral” en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización*, Aranzadi Social núm. 18/2001.

empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; la Resolución de 27 de marzo de 2003, que modifica el Estatuto de los funcionarios y el régimen aplicable a otros agentes de las Comunidades Europeas, de 29 de febrero de 1968, y Estatuto del personal de la Agencia Europea de Defensa.

Sin embargo, el Consejo de la Unión, modificó extensamente el Estatuto de los funcionarios y el régimen aplicable a otros agentes de las Comunidades Europeas (Reglamento [CE, EURATOM] NÚM. 723/2004, de 22 marzo) y considerando en el marco de dicha reforma, cuya entrada en vigor lo fue el 1 de mayo de dicho año, que era preciso “establecer un marco legal más adaptado para la resolución de los problemas de acoso psicológico y sexual y adoptar a tan fin definiciones claras y adecuadas”, cedió a incluir un nuevo artículo en el citado Estatuto que contiene una definición específica de acoso psicológico en el trabajo:

«Artículo 12 bis.

3. Por «acoso psicológico» se entenderá cualquier conducta abusiva que se manifieste de forma duradera, reiterada o sistemática mediante comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos de carácter intencional que atenten contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona.”¹⁰

Idéntica redacción contiene el artículo 13.3 del Estatuto del personal de la Agencia Europea de Defensa.¹¹

El concepto de acoso psicológico reseñado, si bien es cierto que se contiene en una norma que sólo es aplicable a los funcionarios y otros agentes de las Comunidades Europeas, tiene la significativa importancia de que en la legislación de la Unión ya se define de forma clara y precisa que se entiende por acoso moral en el trabajo, y ello sin perjuicio de que se proceda a la elaboración por la Comisión, conforme a la solicitud formulada en tal sentido por la Resolución del Parlamento Europeo de 20 de septiembre de 2001, de “una Directiva marco, como instrumento jurídico para combatir el acoso moral, y también como mecanismo de defensa del respeto de la dignidad de la persona del trabajador, de su intimidad y de su honor...”

2.3. Organización Internacional del Trabajo

La O.I.T., en el Informe para la discusión en la Reunión de expertos encargada de elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el sector de los servicios, celebrada en Ginebra en octubre del año 2002, define el mobbing como:

10 D.O.C. 11 marzo 2004, núm. 62-E.

11 D.O.L. 27 abril 2004, núm. 124.

“la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.”¹²

Como pone de relieve algún autor, la particularidad que presenta esta definición es la caracterización del elemento subjetivo, representada por la pluralidad del sujeto activo del acoso, debiéndose entonces diferenciar entre quién promueve el mobbing, autor, y quienes lo secundan por una simple acción simpática o mimética.¹³

2.4. Derecho comparado

Existen muy pocos países que se hayan dotado de una legislación específica para combatir el acoso moral en el trabajo.

En la Unión Europea destacan Suecia, país pionero en este apartado, Francia, Bélgica y la región italiana del Lazio; en Norteamérica, el único país que cuenta con dicha legislación es Canadá; y en América del Sur, Colombia y Buenos Aires (Argentina), que aprobó por el Senado y Cámara de Diputados provincial, con fecha 18 de diciembre de 2003, la Ley 13.168, que, aunque sólo es de aplicación en la citada Provincia y a los funcionarios y empleados de la misma, es la primera que se promulga en dicha República sobre la violencia en el trabajo. Dicha Ley define en su artículo 6 que ha de entenderse por acoso en el trabajo:

“Se entiende por acoso en el trabajo, a la acción persistente y reiterada de incomodar al trabajador o trabajadora, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo, en razón de su sexo, opción sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas o situación familiar.”¹⁴

El concepto de acoso laboral adoptado por el legislador bonaerense presenta similitudes bastante acusadas con la definición ofrecida por la legislación belga, aunque aquélla introduce la variante de remitir a causas basadas en el sexo, la opción sexual, la edad, la nacionalidad y otras para explicar el origen de la conducta que mantiene el acosador.

3. Concepto en la doctrina judicial española

El silencio en el ordenamiento jurídico positivo español acerca de una regulación específica del acoso moral en el trabajo ha motivado que los órganos jurisdiccionales,

¹² www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector

¹³ Lorenzo de Membrilla, Juan B., El acoso moral en el trabajo: su indefinición jurídica, Consorci d'estudis mediació y conciliació i administració local.

¹⁴ Boletín Oficial de la Provincia de Buenos Aires, 24 febrero 2004.

al resolver aquellos litigios planteados ante los mismos en los que se dirimen controversias relativas a acoso moral en el trabajo, hayan creado una extensa doctrina en la que se recogen diversas formulaciones del concepto jurídico del mismo, que pasamos a exponer.

3.1. *Tribunal Supremo*

El órgano jurisdiccional superior de la justicia en España ha tenido muy pocas ocasiones de pronunciarse acerca de esta materia. Entre los escasísimos pronunciamientos realizados por el mismo destacan dos sentencias dictadas por la Sala de lo Contencioso Administrativo de fechas 23 de julio de 2001 y 10 de febrero de 2005 en sendos recursos de casación, sin que de la Sala de lo Social de dicho Tribunal se conozca resolución alguna sobre esta cuestión.

En la primera de dichas resoluciones, y en lo que atañe a la cuestión del acoso moral en el trabajo, la Sala, después de reproducir lo que podría considerarse relatos de hechos probados de la sentencia objeto de recurso, y sin efectuar un análisis pormenorizado de la figura del acoso moral en el trabajo, realiza unas brevísimas afirmaciones acerca de la conducta que originó el litigio. Dichos asertos son lo suficientemente esclarecedores acerca de la posición de la Sala con respecto al acoso. Así, en el fundamento de derecho cuarto A, párrafo cuarto, se dice:

“...la inaceptable conducta del Ayuntamiento, una conducta que atenta a su dignidad de hombre, de ciudadano y de servidor público...”

A continuación, en el párrafo segundo, del apartado B de dicho fundamento jurídico, se proclama:

“...estamos ante un verdadero paradigma de cómo no debe actuar un poder público en un Estado de derecho.”

Y, en el tercer párrafo del citado fundamento, se concluye:

“...Actuaciones como las que describe la Sala de instancia en los fundamentos que hemos reproducido más arriba, constituyen una forma de acoso moral sistemáticamente dirigido contra el funcionario público reclamante, carentes de toda justificación.”¹⁵

Esta sentencia, que fue la primera dictada por el Tribunal Supremo en relación con la figura del acoso moral, a pesar de no establecer un concepto jurídico del mismo, ni hacer referencia a sus elementos configuradores, tiene gran relevancia por cuanto

15 Ref. Aranzadi RJ 2001\8027.

fija con manifiesta nitidez un rechazo absoluto a este tipo de conducta, impropias de un Estado de derecho, llevadas a cabo, además, por una Administración pública.

La sentencia de 10 de febrero de 2005 sí que nos da una definición de lo que hemos de entender por acoso moral en el trabajo; así, en su fundamento de derecho cuarto, párrafo primero, dice:

“El acoso moral... supone la sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de ella provocando su autoexclusión.”¹⁶

Los elementos que destacan en el reseñado concepto de acoso moral son:

- conducta caracterizada por las notas de reiteración y permanencia en el tiempo, aunque sin concretar su duración;
- ataques mediante los que se intenta el aislamiento social y se atenta contra la dignidad de la persona;
- la finalidad de tal conducta sería, una vez dificultada la vida laboral de la víctima, conseguir que ésta abandone voluntariamente su puesto de trabajo.

Los escasos pronunciamientos efectuados por el T.S. en relación con esta cuestión se limitan, básicamente, a los que hemos expuestos, ambos en relación con litigios planteados contra Administraciones públicas, lo que, a tenor de los datos publicados en diferentes encuestas realizadas en España y otros países de la Unión Europea, vienen a confirmar que, estadísticamente, el mayor porcentaje de conductas por acoso moral en el trabajo las sufre el personal del sector público.

3.2. Jurisdicción Social

Las Salas de lo Social de los T.S.J. y los Juzgados de dicho orden han sido los órganos de la jurisdicción que en mayor medida y profundidad han analizado la figura del acoso moral en el trabajo. Ese estudio ha derivado en una copiosa doctrina judicial que establece la conceptualización jurídica de esta conducta, lo que viene a cubrir la laguna existente en nuestro ordenamiento jurídico positivo ese aspecto.

El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo o *mobbing* acuñada por la jurisprudencia en España se nutre fundamentalmente de las definiciones ofrecidas por la literatura psicológica internacional. En ese sentido, la inmensa mayoría de los pronunciamientos jurisprudenciales, sigue una línea uniforme que se caracteriza por asumir la definición elaborada por H. Leymann, ya comentada. Así, la sentencia del

16 Ref. Aranzadi RJ 2005\3162.

T.S.J. de Canarias, Las Palmas, de 28 de abril de 2003, en su fundamento de derecho tercero, lo define con las siguientes palabras:

“Concurren así pues en el supuesto que nos ocupa las notas definitorias del acoso moral que, reproduciendo a H. Leymann se revelan en aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media, una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas, respecto de las que mantiene una relación asimétrica de poder, en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y trabajo.”¹⁷

III. ELEMENTOS CONFIGURADORES DEL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

De las diferentes definiciones que la doctrina científica y la jurisprudencia han elaborado acerca del acoso moral en el trabajo se obtienen las notas o elementos que conforman esta figura. Dichos elementos se pueden agrupar como se expone:

1. Elementos personales

a) *Sujeto activo*

La doctrina científica y la jurisprudencia señalan que la posición del acosador puede estar representada por una sola persona o por una pluralidad de individuos que, en cualquier caso, deben estar vinculados con el destinatario de su conducta violenta por un nexo de carácter laboral, ya sea como empleador, superior jerárquico o compañero de aquél.

b) *Sujeto pasivo*

Por lo que se refiere a la víctima de la conducta de acoso se admite también la posibilidad de que tenga carácter singular o plural; sin embargo, en la práctica es muy extraño encontrar un supuesto de acoso moral en el trabajo en el que tal posición esté ocupada por dos o más individuos. En principio habría que sostener que para que estemos en presencia de una conducta constitutiva de acoso laboral es condición indispensable que el sujeto pasivo tenga la condición de trabajador, aunque desde una perspectiva meramente hipotética, se admite como factible que el empresario fuese sometido a acoso moral por parte de sus trabajadores.¹⁸

La combinación de los sujetos activo y pasivo ha permitido a la doctrina distinguir varias clases de acoso moral en el trabajo. Así se habla de acoso vertical (aquel

17 Ref. Aranzadi AS 2003\3894.

18 Gorelli Hernández, Juan y Gómez Álvarez, Tomás, El acoso moral. Perspectivas jurídico-laborales, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 2/2003, págs. 1 a 31.

en el que los sujetos activo y pasivo se posicionan a distinto nivel jerárquico) y acoso horizontal (en el que los sujetos implicados tienen igual relación jerárquica).

a') Acoso vertical

Dentro de este apartado se pueden distinguir dos clases: el acoso descendente y el acoso ascendente.

El primero de ellos sería el efectuado por una persona que en la organización laboral ostenta una relación de superioridad jerárquica sobre la víctima. Esta modalidad se conoce también con el nombre de "bossing", en referencia al término inglés "boss" (jefe).

Para la profesora Fernández López, quién habla de acoso descendente y ascendente, este acoso es el generado por actos u omisiones del empresario o de personas que guarden con la víctima una relación de jerarquía.¹⁹

Es decir, la realización del acoso ascendente puede tener su origen en una acción o en una conducta omisiva. En este sentido es preciso recordar la obligación que recae sobre el empresario, conforme al artículo 14. 2 de la Ley 31/1995, de 8 noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Algún autor sostiene en este punto que la empresa sería responsable en aplicación de la doctrina sobre la culpa in vigilando o in eligendo²⁰

Hay autores que afirman que esta modalidad de acoso es mucho más perjudicial para la salud de la víctima que el acoso horizontal, al quedar ésta en un mayor grado de aislamiento y con escasos recursos para superar esta situación.²¹

En cuanto al acoso ascendente, que es más raro de encontrar, es aquél en el que una o varias personas situadas en un plano de inferioridad jerárquica con su víctima someten a ésta a la conducta abusiva.

b') Acoso horizontal

Es aquel en el que los sujetos activo y pasivo se encuentran en un plano de igualdad en la organización de la empresa, es decir, es el que se produce entre compañeros de trabajo con igual rango o jerarquía.

De lo expuesto se deduce que no ha de concurrir la dependencia jerárquica para que exista acoso moral.

19 Fernández López, María Fernanda, El acoso moral en el trabajo ¿Una nueva forma de discriminación?, Revista de Derecho Social, núm. 19, julio-septiembre 2002, pág. 57.

20 San Cristóbal Villanueva, Juan Manuel, La tutela de los derechos fundamentales y el acoso (moral) a la luz de la actual normativa, Justicia Laboral, núm. 20, noviembre 2004, pág. 33.

21 Hirigoyen, Marie France, op. cit., pág. 99.

2. Persecución o violencia psicológica

El acoso moral requiere, según la definición de H. Leymann²² ampliamente aceptada por la doctrina, la concurrencia de una “violencia psicológica extrema”, requisito éste que se recoge en la NTP 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene.²³

Antes de entrar en el estudio de este elemento es preciso definir el enunciado del mismo, así:

a') Por lo que se refiere a la expresión “violencia psicológica”, la Organización Internacional del Trabajo, al adaptar la definición de violencia ofrecida por la Organización Mundial de la Salud, entiende como tal:

“el uso deliberado del poder, o amenazas de recurso a la fuerza física, contra otra persona o grupo, que pueden dañar el desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Comprende el abuso verbal, la intimidación, el atropello, el acoso y las amenazas.”²⁴

b') En lo relativo a que ha de entenderse como “extrema” la doctrina considera que se requiere que el grado de hostigamiento o presión, entendida ésta como aquella conducta que desde un punto de vista objetivo puede ser percibida como un ataque, al que es sometido el sujeto pasivo sea de gran intensidad, es decir, debe tener un peso específico propio y ser sentida por la víctima, por ello no toda situación surgida de un conflicto entre un trabajador y un superior jerárquico o entre trabajadores del mismo nivel profesional puede catalogarse como acoso.²⁵

Asimismo tampoco deberían entenderse como acoso aquellas conductas en las que el sujeto pasivo no llega a sentir la presión, pese a los esfuerzos que el acosador despliegue en tal sentido, es decir, cuando la presión resulte frustrada o en grado de tentativa.²⁶

Por lo tanto, aquella situación de hostigamiento en la que la víctima lo perciba como una simple molestia que tan sólo le produce incomodidad no estará incluida dentro de la figura del acoso moral, al faltarle, precisamente, el grado de intensidad que se requiere.

3. Carácter sistemático y reiterado de la conducta violenta

La doctrina científica es unánime al considerar que un acto aislado y ocasional de violencia verbal no puede considerarse como acoso moral. Así se colige de las definiciones de los más destacados estudiosos de esta materia.

22 H. Leymann, op. cit.

23 Consultar página web del INSHT cit.

24 Vid. supra nota 1.

25 Tapia Hermida, Antonio, La responsabilidad del empresario en los supuestos de acoso sexual y el acoso moral en el trabajo, Revista Estudios Financieros, núm. 261, pág. 145.

26 Vidal Casero, María del Carmen, El acoso moral en el trabajo. Una revisión de las decisiones judiciales, Revista General de Derecho, www.rgid.com

En este sentido, Hirigoyen afirma que “El acoso moral se caracteriza ante todo por la repetición...una sola agresión verbal, a menos que vaya precedida de múltiples pequeñas agresiones, es un acto de violencia, pero no acoso moral... Una agresión esporádica no puede ser más que la expresión de una reacción impulsiva... El acoso, por el contrario, sobre todo si es obra de un individuo perverso narcisista, es una agresión “a perpetuidad”.²⁷

Por su parte, Leymann, manteniendo también la necesidad de la reiteración de la violencia psicológica, concretaba que la conducta del acosador debía producirse con una frecuencia de una vez por semana, como mínimo, y durante un periodo mínimo de seis meses, planteamiento asumido plenamente por Molina Navarrete al formular su concepto jurídico sobre el acoso moral en el trabajo.²⁸

Sin embargo, esta no es una cuestión pacífica en la doctrina y, así, hay otros autores que no comparten ese criterio, al considerar que, si bien el carácter reiterado de la conducta por parte del acosador pone de relieve una actuación sistemática del mismo, es decir, que dicha conducta no es producto de la casualidad sino que ha sido previamente estudiada y planificada para obtener el objetivo que persigue el sujeto activo, no suscriben que, conforme al planteamiento del citado psicólogo alemán, tal conducta haya de producirse una vez por semana, pues entienden que, desde una perspectiva jurídica, no se puede mantener una postura tan rígida en cuanto a la frecuencia de los ataques a la víctima, pues habrá de tenerse en consideración las circunstancias que concurren en cada supuesto concreto.²⁹

Desde una perspectiva jurídica, y para evitar una situación de indefensión en la víctima, sería conveniente que no se exigiera una concreción exacta en la frecuencia de la conducta abusiva, aunque el sujeto pasivo tendría que demostrar que la ha sufrido con reiteración y con una cierta cadencia en un periodo de tiempo más o menos prolongado.³⁰

En este punto Hirigoyen no concreta en modo alguno la frecuencia ni la duración con la que ha de producirse la conducta abusiva, pues sostiene que “la gravedad de un acoso no depende sólo de la duración, sino también de la violencia de la agresión”.³¹

Quizá teniendo presente estas consideraciones, la Unión Europea, al definir el acoso moral en el trabajo en el art. 12 bis 3. del Estatuto de los funcionarios y el régimen aplicable a otros agentes de las Comunidades Europeas (Reglamento [CE, EURATOM] NÚM. 723/2004, de 22 marzo)³² y en el 13.3 del Estatuto del personal de la Agencia Europea de Defensa, no obstante contemplar en dichas definiciones

27 Hirigoyen, Marie France, op. cit., págs. 30 y 31.

28 Molina Navarrete, Cristóbal, op. cit.

29 Gorelli Hernández, Juan y Gómez Alvarez, Tomás, op. cit., pág. 12.

30 Romero Ródenas, María José, Protección frente al acoso en el trabajo, Editorial Bomarzo, Albacete, 2004, págs. 32 y 33.

31 Hirigoyen, Marie France, op. cit., pág. 30.

32 Vid. supra nota 10.

el carácter duradero, reiterado o sistemático de la conducta abusiva, no concreta en modo alguno la duración y frecuencia de la misma.³³

Igual sucede en el Derecho comparado pues los escasos países que tienen legislación específica para luchar contra el acoso moral en el trabajo –como ejemplo, Francia, Bélgica, Suecia, Italia, Canadá y Argentina– no incluyen en la misma exigencia alguna en cuanto a duración y frecuencia de la conducta agresiva.

En España, por el contrario, la NTP 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, sobre el hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing, única normativa que contiene una definición del acoso moral en el trabajo, acoge el concepto elaborado por Leymann y así se detalla en dicha NTP que “la violencia psicológica extrema ha de darse de forma sistemática (al menos, una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (mas de 6 meses)”.³⁴

La doctrina judicial española, que en esta materia tiene gran importancia ante la ausencia de regulación específica del acoso moral en el trabajo, viene aceptando mayoritariamente la definición enunciada por Leymann, aunque por lo que se refiere a la duración y frecuencia de la violencia psicológica que se ejerce sobre la víctima la doctrina judicial, mayoritariamente, no efectúa un pronunciamiento expreso y concreto. No obstante, hay alguna sentencia que ha estudiado los requisitos que al respecto se contienen en la definición del psicólogo alemán, decantándose por una interpretación flexible de los mismos. Así, la sentencia del Juzgado de los Social Nº Cuatro de Sevilla, de 26 de diciembre de 2002, sostiene que “los planteamientos jurídicos deben ser más flexibles, de manera que no deben estar sujetos a plazos o períodos fijos, modulando el supuesto de hecho en función de las diferentes circunstancias. No es conveniente una predeterminación temporal; con independencia de la existencia de plazos mínimos, si el «iter» de la conducta del presunto acosador evidencia, a través de la reiteración, la existencia de una actuación sistemática, estaremos en el ámbito del acoso moral.”³⁵

4. Ámbito laboral

Es preciso que el hostigamiento al que se ve sometido el sujeto pasivo tenga como escenario el lugar en el que ejecuta su prestación de servicios porque esta exigencia aparece directamente relacionada con la definición de mobbing, ya que si la violencia psicológica que ejerce el sujeto activo no trae su causa de la relación laboral estaríamos en presencia de un conflicto entre individuos ajeno al acoso laboral. Además, al analizar el elemento relativo a los sujetos intervinientes en el mobbing todas las modalidades analizadas (acoso vertical –ascendente o descendente– y acoso horizontal) tienen como denominador común el que dichos sujetos están vinculados bien por una relación de tipo jerárquico o por ser compañeros de trabajo.

33 Vid. supra nota 11.

34 Vid. supra nota 4.

35 Ref. Aranzadi AS 2004\3423.

5. Elemento intencional

Como hemos visto en la definición de Leymann del acoso moral se destaca que el objetivo último del sujeto activo es conseguir que el acosado, una vez destruido psíquicamente, opte por autoexcluirse, abandonando voluntariamente su lugar de trabajo. Sin embargo, este es el aspecto de dicho concepto que más reticencias ha encontrado en la doctrina, ya que, si bien ello podría ocurrir en las Administraciones o empresas públicas, organizaciones en las que el empleador tiene grandes inconvenientes o dificultades para recurrir a la figura del despido, no tiene su justificación en la empresa privada, donde el recurso a la extinción contractual a través de este medio presenta muchos menos problemas.

En este sentido, es de destacar la definición que la NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: *mobbing*, del INSHT que recoge literalmente el concepto enunciado por el psicólogo alemán, pero guarda absoluto silencio sobre la finalidad u objetivo que persigue el acosador con su conducta.

De todo ello hay que concluir que en el hostigamiento psicológico en el trabajo, como se dice en la citada NTP 476, lo que pretende el acosador es causar un daño o mal a su víctima.

No obstante, pese a resultar esta última una cuestión aceptada mayoritariamente por la doctrina, no se da ese grado de consenso al respecto de si para apreciar la existencia de acoso moral se precisa, además de la intención de causar un mal, que el acosador consiga con su conducta repercutir negativamente en la salud psíquica o física del sujeto pasivo, violentando su derecho a la dignidad y a la integridad física y moral. Así, hay autores que defienden que la efectiva materialización del daño no es elemento del tipo jurídico y, en consecuencia, puede haber acoso moral sin daño a la salud, aunque siempre habrá daño moral.³⁶

Por el contrario, otros autores consideran que la intencionalidad del sujeto activo de causar un daño a la víctima ha de reflejarse en la práctica afectando a su salud física o mental. En este sentido, habría que distinguir entre acoso –prácticas agresivas intencionadas– y acoso moral –las referidas prácticas pero que causan un daño efectivo a la víctima–.³⁷

La posición de la doctrina judicial española en relación con los elementos configuradores del acoso moral en el trabajo se pone de manifiesto, entre otras, en la sentencia de la Sala de lo Social de Valladolid del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 28 de febrero de 2005, que contiene un detallado análisis de dichos elementos.³⁸

36 Díaz de Rábago Villar, Manuel y otros, El acoso moral –*mobbing*– en los lugares de trabajo: comprender para intervenir, Observatorio Vasco sobre acoso moral en el trabajo –*mobbing*–.

37 Aramendi Sánchez, Pablo, Acoso moral: su tipificación jurídica y su tutela judicial, *Aranzadi Social*, núm. 2/2002.

38 Ref. Aranzadi AS 2005\232.

IV. DIFERENCIACIÓN DEL ACOSO MORAL DE OTRAS FIGURAS SIMILARES

“No todas las personas que dicen sentirse acosadas lo están necesariamente”.³⁹

El ordenamiento jurídico español reconoce al trabajador que se ve sometido a acoso moral instrumentos diversos para defenderse del hostigamiento psicológico (por ejemplo, la posibilidad de la resolución unilateral indemnizada del contrato de trabajo, conforme al apdo. c) del artículo 50.1 del Estatuto de los Trabajadores).

Por ello, y dadas las relevantes consecuencias jurídicas que el acoso moral puede tener en la relación laboral, se hace preciso distinguir esta figura de otras manifestaciones de riesgos laborales con las que comparte alguna característica común pero que tienen sus propias notas específicas y que reciben un tratamiento diferente, como son el ejercicio arbitrario o abusivo del poder de dirección, el síndrome del “burn out”, el estrés laboral, el acoso sexual.

1. El mobbing y el ejercicio abusivo o arbitrario del poder de dirección

La distinción entre las figuras del ejercicio arbitrario del poder de dirección y el acoso moral en el trabajo se halla fácilmente atendiendo a los objetivos que se persiguen en uno y otro supuesto y a los derechos que se ven afectados por ambas conductas.

Como hemos visto, en el mobbing se busca “destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”. Por el contrario, cuando el empleador o un apoderado suyo se extralimita en las facultades que le reconoce el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores la finalidad que está persiguiendo no es causar un daño en la estabilidad psíquica del trabajador, sino buscar por medios inadecuados un mayor aprovechamiento de la mano de obra imponiendo condiciones de trabajo más favorable a sus intereses.⁴⁰

Los motivos de ambas conductas, tal y como han quedado expuestos, son bien distintos, aunque tanto en uno como en otro supuesto se haga un uso arbitrario o abusivo del poder de dirección; y esa distinta motivación permite comprobar que los derechos que se ven comprometidos o atacados no son los mismos, lo que permite distinguir dos planos de protección legal frente a esas conductas. Así, en el acoso moral o mobbing, conforme se establece en el concepto de esta figura, se atenta contra el derecho fundamental a la dignidad del artículo 15.1 de la C.E., por lo que la respuesta frente a ese ataque se podrá articular mediante los procedimientos especiales previstos en el ordenamiento jurídico; por el contrario, el ejercicio arbitrario del

39 Hirigoyen, Marie France, op. cit. pág. 22.

40 Tapia Hermida, Antonio, op. cit.

poder empresarial, no vulnera derecho fundamental alguno y, por ello, los medios para defenderse contra dicha conducta los proporciona la legalidad ordinaria.⁴¹

Asimismo, es evidente que en la conducta de acoso moral el interés organizativo de la empresa deja de tener trascendencia, pues se ve eclipsado por el interés prevalente de lograr el aniquilamiento o destrucción psíquica de la víctima, sin que suponga un obstáculo el que para ello se produzca el desaprovechamiento de la mano de obra, utilizando al trabajador en actividades inútiles, irrealizables o repetitivas, ni tampoco la imposición de un clima hostil en el lugar de trabajo, con las consecuencias que ello comporta no sólo para el trabajador que es víctima del mobbing o acoso moral sino, también, para el resto del personal.⁴²

En cuanto a los bienes lesionados por una y otra conducta, la doctrina judicial también considera que ambas se diferencian nítidamente:

“Pero también ejercicio arbitrario del poder empresarial y acoso moral se diferencian por el perjuicio causado.

En el primer caso pueden verse afectados los derechos laborales sobre lugar, tiempo, modo y contraprestación por el trabajo, en el segundo su integridad psíquica, su salud mental.”⁴³

Asimismo, la doctrina científica es pacífica al concluir que otro punto de diferencia entre estas dos figuras reside en que el ejercicio arbitrario o abusivo del poder directivo es puntual mientras que el acoso moral laboral, por definición, es reiterado.⁴⁴

2. Acoso moral y “burn out”

El “burn out”, también denominado “síndrome de estar quemado” o de “desgaste profesional”, es una enfermedad psicosocial, descubierta en la década de los setenta del siglo pasado por la psicóloga estadounidense Cristina Maslach, que se origina cuando se desequilibran las expectativas en el ámbito profesional y la realidad del trabajo diario, teniendo gran incidencia en los sectores de la sanidad, enseñanza y servicios sociales.

Los Tribunales españoles lo han definido como “un síndrome de agotamiento físico y mental intenso, resultado de un estado de estrés laboral crónico o frustración prolongado y que según tanto la Psicología del Trabajo como la Medicina Forense

41 Sentencia de 22 diciembre 2004 de la Sala de lo Social del TSJ de Murcia, Ref. Aranzadi AS 2004\3423.

42 Sentencia de 18 de junio de 2001 del Juzgado de lo Social Núm. 33 de Madrid, juicio nº 298/2002.

43 Sentencia de 14 marzo 2005 de la Sala de lo Social de Tenerife del TSJ de Canarias, Ref. Aranzadi AS 2005\693.

44 Rodríguez Copé, M^a Luisa, Ejercicio abusivo del poder empresarial y acoso moral: el exceso de trabajo, *Temas Laborales*, nº 77/2004, pág. 262.

se trata de un trastorno de adaptación del individuo al ámbito laboral cuya caracterización reside en el cansancio emocional (pérdida progresiva de energía, desgaste, agotamiento y fatiga emocional). El «quemado» por el trabajo, se ha dicho, tiene fuerzas, pero no tiene ganas; la despersonalización, manifestada en falta de realización personal, sentimientos de frustración, inutilidad, desinterés progresivo hacia el trabajo con rutinización de tareas; aislamiento del entorno laboral y social y, frecuentemente, ansiedad, depresión (trastorno psíquico adaptativo crónico).

Respecto a sus causas, se apunta como estresores laborales desencadenantes, los vinculados al puesto de trabajo y las variables de carácter personal. Entre los primeros se señalan la categoría profesional, las funciones desempeñadas, escasez de personal. Respecto a los segundos, se trata de un estrés laboral asistencial, y por consiguiente con más incidencia en el sector servicios, de entre los que cabe destacar los servicios sociales en los que el trabajo se realiza en contacto directo con personas que por sus características son sujetos de ayuda".⁴⁵

La profesora Martínez Barroso, citando esta sentencia, establece que, no obstante coincidir en el resultado, o sea, los graves daños psíquicos que producen en el trabajador, el criterio que permite diferenciar claramente el acoso moral en el trabajo del burn out o "síndrome del quemado" es la intencionalidad que acompaña el hostigamiento psicológico en cualquiera de las modalidades de mobbing (vertical u horizontal), mientras que ese elemento volitivo no se da en el burn out.⁴⁶

Hay que tener presente que el "síndrome de desgaste profesional" no tiene su origen en las relaciones interpersonales entre el afectado y sus compañeros o superiores jerárquicos (nota predominante en el acoso moral en el trabajo), sino que se reside en el frenético ritmo de trabajo, en la insatisfacción personal con el trabajo y, en todo caso, en problemas relacionales con los clientes o usuarios de la empresa para la que se presta servicios.⁴⁷

Es decir, en el "burn out" no encontramos el hostigamiento, la violencia psicológica extrema a la que se refiere Leymann en su definición del acoso moral, aunque en ambos supuestos puede ocurrir que el resultado sea muy parecido lesión en la integridad psicológica o física del trabajador.

3. Acoso moral y estrés laboral

La NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing, del INSHT, al describir las características del mismo, dice que "podría considerarse (el mobbing)

45 Sentencia de 23 de marzo de 2004 de la Sala de lo Social del TSJ de Navarra, Ref. Aranzadi AS 2004\1072.

46 Martínez Barroso, Reyes, Reflexiones en torno al acuerdo marco europeo sobre el estrés en el trabajo, Aranzadi Social núm. 22/2004.

47 Cavas Martínez, Faustino, El acoso moral en el trabajo: delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo, Actualidad Jurídica Aranzadi, núm. 555.

como una forma característica de estrés laboral, que presenta la particularidad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o de su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa entre los distintos individuos".⁴⁸

En esta primera aproximación a la figura del estrés laboral vemos como la misma se configura como el género del que el mobbing o acoso moral en el trabajo sería una especie del mismo.

Abordando la cuestión desde una perspectiva psicológica, H. Leymann afirma que el estrés es, ante todo, un estado biológico y que las situaciones sociales y sociopsicológicas generan estrés.⁴⁹

Esta opinión de Leymann sigue la línea de Hans Seyle, autor del concepto de estrés, quien sostiene que dicha figura se compone de dos elementos: un agente estresante y la reacción del organismo sometido a la acción de dicho agente estresante. En una acepción vulgar del término, se puede entender por estrés las sobrecargas y las malas condiciones de trabajo.⁵⁰

Una definición de contenido técnico la encontramos en la formulada por la Comisión Europea en el año 1999, que lo hace en los siguientes términos:

"El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación."

Entrando en la distinción entre acoso moral y estrés, hemos de recurrir a la opinión que al respecto ofrece Hirigoyen, quién sostiene que el acoso tiene dos fases: la primera se presenta cuando el aislamiento es moderado y la agresión se produce únicamente en las condiciones de trabajo. En esta fase, las consecuencias para la salud del agredido se apartarán muy poco de las de una sobrecarga de trabajo o de una mala organización del mismo.

Por el contrario, la segunda fase aparece cuando el agredido toma conciencia del hostigamiento al que se le somete, al notar la presión de la violencia psicológica extrema, percatándose de las humillaciones, vejaciones e injurias que se le dirigen. Aquí ya aparece el ataque a la dignidad de la persona.

Según esta psiquiatra francesa, el estrés es destructivo si es excesivo, por el contrario, el acoso moral siempre es destructivo, por su propia naturaleza y, normalmente, el estrés abre el camino al acoso moral.

48 Vid. supra nota 4.

49 Leymann, Heinz, op. cit.

50 Hirigoyen, Marie France, op. cit., pág. 21.

Termina diciendo esta autora que un criterio importante para diferenciar el acoso moral del estrés radica en que en este último, al contrario de lo que sucede con el acoso, no existe intencionalidad perversa o malévola.⁵¹

Por lo que se refiere a la doctrina judicial española, la sentencia del Juzgado de lo Social Núm. 1 de Santander de 17 de enero de 2003, dictada en un procedimiento de Seguridad Social, en la que tras recoger como hechos probados, a los efectos que nos interesan, que el actor, trabajador del Instituto Nacional de la Seguridad Social, que prestaba sus servicios en la sección de archivos, en dependencias que se encontraban “en un sótano sin ventilación, ni luz exterior y con un alto grado de humedad” y afecto a una situación de incapacidad temporal, no había sufrido un supuesto de acoso moral en trabajo sino que era “otra figura que viene emergiendo en la actualidad y que son los riesgos psicosociales, esto es, el estrés laboral, causado por un incómodo ambiente laboral, padeciendo por tales unas secuelas psíquicas –estado de ansiedad–...”

Por último, hay alguna resolución judicial en la que se cataloga al mobbing como una especie del estrés laboral, al afirmar que:

“El mobbing podría considerarse como una forma característica de estrés laboral, que presenta la particularidad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa entre los distintos individuos”.⁵²

4. Acoso moral versus acoso sexual

El Diccionario de la Real Academia Española define el acoso sexual como: “aquel que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza se halle en posición de superioridad respecto de quien lo sufre”.

Sin embargo, en el derecho positivo estatal no encontramos una regulación específica sobre esta modalidad de acoso.

La figura del acoso sexual se introdujo en nuestro ordenamiento laboral mediante la Ley 3/1989, de 3 de marzo, sobre maternidad e igualdad de trato de la mujer trabajadora, que incorporó al art. 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores el párrafo “... comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual...” en la relación de trabajo. Prescindiendo de la tipificación penal de la conducta considerada más grave y de más fácil definición, como solicitud de favores sexuales con amenaza de un mal, contenida en el art. 184 del Código Penal.

51 Hirigoyen, Marie France, op. cit., págs. 22 a 24.

52 Sentencia de 16 de septiembre de 2002 del Juzgado de lo Social Núm. 32 de Barcelona, dictada en el procedimiento núm. 387/2002 y 476/2002, acumulados, sobre despido y extinción de contrato, y sentencia de 24 de septiembre de 2001 del Juzgado de lo Social Núm. 1 de Pamplona.

Posteriormente, se incorporó el apartado g) del artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, añadido por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, en virtud del cual se establece que “el acoso por razón de ...orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa” es causa de despido disciplinario.

En ambos preceptos no se contiene concepto alguno acerca de que ha de entenderse por acoso sexual, por lo que el vacío normativo existente al respecto en nuestro derecho positivo ha sido completado por la doctrina emanada del Tribunal Constitucional, que en diversas resoluciones ha definido aquel en los términos que a continuación se exponen:

“3... En resumen, pues, para que exista un acoso sexual ambientalmente constitucionalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado, en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por su víctima o destinataria, y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en elemento importante del concepto. En efecto, la prohibición del acoso no pretende en absoluto un medio laboral aséptico y totalmente ajeno a tal dimensión de la persona, sino exclusivamente eliminar aquellas conductas que generen, objetivamente, y no sólo para la acosada, un ambiente en el trabajo hosco e incómodo. En tal sentido, la práctica judicial de otros países pone de manifiesto que ese carácter hostil no puede depender tan sólo de la sensibilidad de la víctima de la agresión libidinosa, aun cuando sea muy de tener en cuenta, sino que debe ser ponderado objetivamente, atendiendo al conjunto de las circunstancias concurrentes en cada caso, como la intensidad de la conducta, su reiteración, si se han producido contactos corporales humillantes o sólo un amago o quedó en licencias o excesos verbales y si el comportamiento ha afectado al cumplimiento de la prestación laboral, siendo por otra parte relevantes los efectos sobre el equilibrio psicológico de la víctima para determinar si encontró opresivo el ambiente en el trabajo. Así, fuera de tal concepto quedarían aquellas conductas que sean fruto de una relación libremente asumida, vale decir previamente deseadas y, en cualquier caso, consentidas o, al menos, toleradas”.⁵³

Frente a esa omisión legislativa en el derecho interno español, la legislación de la Unión Europea contiene diversas disposiciones en esta materia. Así, la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre, define el acoso sexual su artículo 2.2, párrafo tercero, como sigue:

“La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo) .”

La doctrina científica, al calor de las pautas contenidas en la legislación comunitaria y en la doctrina emanada del Tribunal Constitucional, entiende que el acoso

53 Sentencia 18 junio 2001, Ref. Aranzadi RTC 2001\136.

moral en el trabajo y el acoso sexual presentan notas o caracteres comunes pero, también elementos diferenciadores. Así, se afirma que el acoso moral viene a ser el género del que el acoso sexual es una especie que tiene una categoría independiente.⁵⁴

Al establecer criterios diferenciadores entre ambas figuras se afirma que el acoso moral exige una actuación reiterada en la violencia psicológica u hostigamiento que el sujeto activo despliega contra la víctima.⁵⁵

Si bien es completamente acertada la precisión acerca del necesario carácter repetitivo del acoso moral, ello no puede ser entendido como un elemento diferenciador con respecto al acoso sexual, ya que, conforme se recoge en el fundamento jurídico tercero de la sentencia del Tribunal Constitucional, anteriormente transcrito, el acoso de naturaleza sexual también requiere una conducta reiterada por parte del acosador, criterio este seguido también por la doctrina judicial de otros países, por lo que habrá de entenderse que, en todo caso, es una nota común a ambas conductas y, por lo tanto, no constituye un elemento diferenciador.

Un elemento diferenciador relevante entre estas dos figuras lo constituye el hecho de que el acoso sexual atenta contra la libertad sexual de la persona acosada, finalidad ésta que no se presenta en el acoso moral.

Sin embargo, la característica diferenciadora más pronunciada entre ambas figuras, a pesar de que ambos tipos de acoso tienen en común la intención de humillar a sus víctimas, quizá se halle en las distintas finalidades primordiales de cada uno de ellos; así, el mobbing busca conseguir que el trabajador acosado, una vez destruido psíquicamente, abandone la empresa; mientras que en el acoso sexual se persigue una finalidad bien distinta cual es la de la obtención, contra la voluntad del acosado, de una conducta y un resultado sexual rechazado por quien lo sufre.

Por lo que se refiere a los derechos constitucionales violentados por estos dos tipos de acoso, con independencia de que el sexual sea pluriofensivo y ataque al derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y a la libertad sexual, ambos tienen en común que afectan al derecho a la dignidad y, también, al derecho fundamental a la integridad física y moral.

54 Rodríguez-Piñero Royo, Miguel, Acoso sexual, acoso moral, acoso discriminatorio, www.mobbin.nu

55 Luelmo Millán, Miguel Angel, Acoso moral o mobbing. Nuevas perspectivas sobre el tratamiento jurídico de un tema intemporal de actualidad, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, enero-febrero 2003, núm. 115, pág. 8.