

DIFERENCIAS ENTRE EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO Y LAS TENSIONES ORDINARIAS EN EL ENTORNO LABORAL

(Comentario a la STSJ de Cataluña, Sala de lo Social,
de 2 de noviembre de 2006, rec. núm. 60/2005) *

DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO
Doctor en Derecho.
Universidad de Salamanca

Extracto:

Acoso laboral. Es necesario delimitar lo que constituye acoso y lo que son las tensiones ordinarias que subyacen en toda comunidad de personas, de las que no puede decirse que se encuentre exenta el entorno laboral, si tenemos en cuenta el permanente dinamismo con que se desenvuelve el trabajo en general y que genera por sí mismo tensiones físicas y psíquicas, desencadenantes de padecimientos para el trabajador en atención a la propia sensibilidad que pueda tener. No toda manifestación del poder empresarial, aunque se ejerza de forma abusiva, puede calificarse como acoso moral, sin perjuicio de que tales prácticas abusivas encuentren respuesta a través de otras vías previstas legalmente. Para recibir la consideración jurídica propia de acoso, ha de involucrarse la actuación empresarial desde el prisma de una presión que ha de ser maliciosa y con cierta continuidad en el tiempo, con claro objetivo degradante para la personalidad del trabajador afectado por la conducta.

Palabras clave: poder de dirección del empresario, acoso moral, tensiones y *mobbing*.

* Véase el texto íntegro de esta sentencia en la *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 296, noviembre 2007 o en *Normacef Social*.

Sumario

1. Definición de acoso moral en el trabajo.
2. Requisitos configuradores del acoso moral.
3. Comportamientos frecuentes en el acoso moral.
4. Sujetos intervinientes.
5. Diferencias entre acoso moral y las tensiones ordinarias en el entorno laboral.
6. Examen de la STSJ de Cataluña de 2 de noviembre de 2006.

1. DEFINICIÓN DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

El acoso moral no se encuentra definido en el Estatuto de los Trabajadores (ET) pero sí se apoya en la Constitución Española bajo los artículos 10, 14 y 15¹. Se trata de un comportamiento que en la última década del siglo pasado se ha convertido en el centro de atención pública, con un notable incremento de estudios y debates, del cual existen un cúmulo de sentencias que, ante la falta de definición legal, han adoptado la definición establecida por el psicólogo HEINZ LEYMAN, recogida en la Nota Técnica preventiva 476 del Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)², definiéndose el acoso laboral o *mobbing* como una «conducta abusiva o violencia psicológica a la que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo. Actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciéndole ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicossomáti-

¹ «Tal actuación, desde un punto de vista jurídico no cabe duda que constituye un ataque a la dignidad personal y un trato degradante, que utiliza prevalentemente medios de menoscabo psicológico, y que en conjunto constituye violación de los derechos fundamentales de la persona humana (arts. 10.1, 14 y 15 de la Constitución Española), incompatible con los principios del Derecho del Trabajo moderno, que establece como su principio fundamental el del trabajo humano por cuenta ajena, en el sentido obvio no solo de ser prestado por personas humanas, sino especialmente de serlo conforme al respeto y protección de los derechos fundamentales que definen a la persona humana desde un punto de vista jurídico, reconocidos en la Constitución Española y en los Tratados Internacionales sobre la materia, derechos que permanecen y han de protegerse a lo largo de toda la prestación de servicios, extremo –y no solo por la libertad en su concertación o extinción– en lo que se distingue sustancialmente del derecho de prestación de servicios de otras épocas». SSTSJ de Cataluña de 23 de julio de 2003 y de 17 de mayo de 2006.

² Cfr. Nota Técnica de Prevención número 476 del INSHT: «El hostigamiento psicológico en el trabajo»: http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_476.htm; vid. STSJ de Cataluña de 1 de abril de 2005.

cas, determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido. Se trata de una forma de estrés laboral que se caracteriza por tener su origen –más que en el trabajo– en las relaciones interpersonales que se producen en el seno de la empresa»³.

En otras palabras, el acoso moral comprende las situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de manera prolongada, en el que le causan alteraciones psicosomáticas de ansiedad y, generalmente, consiguen el abandono del trabajador del empleo al no poder soportar el estrés al que se ve sometido⁴.

2. REQUISITOS CONFIGURADORES DEL ACOSO MORAL

La jurisprudencia ha establecido unos parámetros para determinar si las conductas efectuadas por el empresario puedan constituir indicios de acoso moral en el trabajo⁵, configurando para ello cuatro elementos:

1. «El hostigamiento, persecución o violencia psicológica contra una persona o conjunto de personas», que no debe confundirse con una simple situación de tensión en el sitio de trabajo. Se requiere para que pueda concurrir este requisito que la víctima sea objeto de varias conductas que conformen en su totalidad una perspectiva de maltrato moral, una denigración o vejación del trabajador. Los comportamientos realizados por el empleador principalmente son acciones encaminadas a aislar al trabajador de su ámbito laboral, fijándole tareas

³ STSJ de Cataluña de 11 de abril de 2005. Entre otras, SSTSJ de Cataluña de 11 de junio de 2003 y de 10 de junio de 2005. El TSJ de Madrid lo ha definido «como 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 alteraciones psicosomáticas de ansiedad y, en ocasiones, consiguen el abandono del trabajador del empleo al no poder soportar el estrés al que se encuentra sometido». El mismo Tribunal ha puntualizado que para que se produzca el hostigamiento laboral se necesita la presencia de «una violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, así como su reputación, perturbar gravemente el ejercicio de sus labores y lograr que esa persona o personas abandonen el lugar de trabajo, señalando que entre estas actuaciones no pueden olvidarse las que pretenden atentar contra la reputación de la víctima, ridiculizándola públicamente, las que van contra el ejercicio de su trabajo encomendándole tareas de excesiva dificultad o trabajo en demasía, o recriminándole por unos supuestos malos resultados en su tarea, o en fin, pretenden manipular su comunicación e información con los demás compañeros o superiores». Sentencia de 15 de julio de 2002. Esta práctica ha sido definida como una situación en la que se ejerce una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. STSJ de Valencia de 25 de septiembre de 2001. El acoso moral consiste en una insistente conducta hostil hacia el trabajador que somete al mismo a un trato degradante, conculcando el derecho a la integridad moral e interdicción de tratos degradantes que protege el artículo 15 de nuestra Constitución. STSJ de Cataluña de 28 de noviembre de 2001.

⁴ SSTSJ de Madrid de 18 de junio de 2001 y de Cataluña de 22 de septiembre de 2005.

⁵ STSJ de Castilla y León de 28 de febrero de 2005.

excesivas o privándole de trabajo efectivo u ordenándoles tareas de difícil realización. Todo ello, con el fin de agobiarle y desacreditarle como una persona incompetente, sin permitirle la comunicación con sus compañeros de trabajo, incluso de aislarlo con el resto del personal ⁶.

2. «Carácter intenso de la violencia psicológica», es decir, las conductas realizadas por el empresario deben ser graves (intensa o extrema). No puede constituirse el acoso moral cuando la violencia psicológica sea leve o menor que no produzca daño en persona normal, requiriéndose que el hostigamiento posea un alto grado de intensidad. En el supuesto de que no exista dicha intensidad, y la víctima resulte afectada, la patología tendría que ver más con la propia personalidad del trabajador que con la real hostilidad del entorno laboral.
3. «Prolongada en el tiempo». No es suficiente que el hostigamiento se presente como una conducta aislada y se origine en un momento muy concreto, se requiere que la violencia ejercida por el acosador de forma intensa tenga una cierta duración de seis meses ⁷. Este plazo tiene que ser interpretado de manera flexible, ya que lo importante es la idea de continuidad en la violencia, ordenada a un fin determinado: la destrucción psicológica o moral del trabajador. En otras palabras, no puede basarse en hechos aislados, sino en conductas, expresión sinónima de comportamiento o proceder y, por ende, opuesto a hechos aislados ⁸.
4. «Que tenga como finalidad dañar psíquica o moralmente al trabajador, para marginarlo de su entorno laboral». Este requisito «es el que sirve de nexo o conductor, dotando de entidad y sustantividad propias al conjunto de actos aislados y espaciados en el tiempo, que integran la conducta de acoso. Hay que tener en cuenta que la intencionalidad puede ser un elemento plenamente consciente o premeditado o puede existir de forma larvada, es decir, formas de rechazo y hostilidad hacia la víctima, que el propio acosador puede no racionalizar conscientemente, pero que pueden manifestar de forma más o menos subconsciente la intencionalidad oculta de su entorno de trabajo» ⁹.

Vistas las anteriores concepciones se puede delimitar el concepto jurídico de acoso moral, en un plano descriptivo, analítico y detallado, siendo toda situación de conflicto interpersonal o grupal con el fin de poner fin al mismo, en el que una o varias personas deciden ejercer sobre otra una vio-

⁶ «De tales hechos falta el elemento de hostigamiento entendido como actitud reiterada y mantenida a través del tiempo en orden a minar la resistencia psicológica del trabajador». STSJ de Cataluña de 17 de mayo de 2006. En este mismo sentido, se ha establecido que no toda situación de tensión en el desarrollo de la relación laboral puede merecer la consideración de acoso moral. Debe distinguirse entre una situación de verdadera hostilidad, vejación o persecución sistemática de lo que puede ser la exigencia rigurosa de determinado comportamiento laboral. STSJ de Madrid de 16 de mayo de 2006.

⁷ Período que señala el INSHT en la Nota Técnica preventiva número 476.

⁸ STSJ de Cataluña de 27 de julio de 2006.

⁹ STSJ de Castilla y León de 28 de febrero de 2005.

lencia psicológica extrema a través de varias actuaciones, al menos una vez por semana durante un tiempo prolongado de más de seis meses, con el propósito de conseguir aislamiento en relación al grupo, haciéndole perder su autoestima personal y su reputación profesional.

3. COMPORTAMIENTOS FRECUENTES EN EL ACOSO MORAL

La jurisprudencia ha agrupado como comportamientos clásicos de hostigamiento laboral ¹⁰: a) el aislamiento de la víctima, dificultándole el trabajo, con menoscabo de su formación, conductas que pueden ser generadas por la encomienda de un exceso de trabajo o de funciones superiores a la competencia exigible para su desarrollo u obligándole a realizar tareas de nivel inferior al suyo; b) trato desigual recibido frente a sus compañeros; c) desacreditando al acosado tanto en su reputación personal como laboral, con la única finalidad de provocarle una situación límite que le lleve a desistir de sus derechos profesionales e, incluso, la propia relación de trabajo ¹¹.

No obstante, las conductas indiciarias de la presumible existencia del acoso moral en el trabajo ¹², suelen ser: a) aislamiento, la incomunicación o desamparo en las relaciones laborales; b) privar a la víctima de la capacidad de expresión; c) desacreditar a la persona; d) amenazar a la persona con usar instrumentos disciplinarios; e) poner en peligro la salud del trabajador; f) desestabilizar mentalmente; g) asignar al acosado trabajos sin valor; h) rebajar a las personas asignándoles trabajos por debajo de su capacidad; i) abrumar con una carga de trabajo insostenible; j) humillar, despreciar en público a la persona; k) restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior; l) controlar aspectos del trabajo de forma malintencionada; y m) acusar sin base o fundamento por incumplimientos, errores, etc. ¹³.

¹⁰ STSJ de Cataluña de 2 de noviembre de 2006.

¹¹ Un ejemplo de acoso moral es poner «palmariamente de manifiesto una conducta hostil hacia el trabajador demandante por parte del administrador y del encargado general de la empresa demandada. Esta conducta que se inició en 1996 retirando al demandante entre las cinco y seis personas que tenía bajo su mando y suprimiéndole las horas extraordinarias, ha tenido su culminación recientemente al manifestar en público, ante sus compañeros, que era un mal ejemplo para la empresa recriminándole una actitud contraria a la misma y recomendar al resto de trabajadores que no hablasen con él. Esta serie de conductas hostiles, el atentado contra las condiciones de trabajo que supone la pérdida de las funciones del demandado, el atentado contra la dignidad que implica la desacreditación ante sus compañeros (...) configuran una situación de acoso moral (también denominado *mobbing*) que somete al trabajador a un trato degradante conculcando el derecho a la integridad moral e interdicción de tratos degradantes que protege el artículo 15 de nuestra constitución». STSJ de Cataluña de 28 de noviembre de 2001.

¹² Sobre «Los orígenes del acoso» cfr. HIRIGOYEN, Marie-France [2001]: *El acoso moral. Maltrato en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, Paidós, Barcelona, págs. 165 y ss.

¹³ «Conforme a la doctrina psicológica, que lo ha definido, el acoso moral se manifiesta a través de muy variados mecanismos de hostigamiento y recriminación constante, con ataques a la víctima por medio de implantación de medidas organizativas tales como no asignar tareas, asignar tareas innecesarias, degradantes o repetitivas, o asignar tareas imposibles de cumplir; medidas de aislamiento social como impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con el exterior, con clientes o no dirigirle la palabra; medidas de ataque a la persona de la víctima con críticas hirientes, vejaciones, burlas, o con medidas de violencia física, agresiones verbales, así, insultos, críticas permanentes, amenazas, o

Los efectos que puede sufrir el trabajador al estar acosado moralmente aparecen de forma gradual como: la depresión, ansiedad y problemas con las actividades laborales; produciendo lesiones incluso irreversibles en la salud física y psíquica del trabajador. Los daños más frecuentes entre las víctimas del acoso moral que se pueden traducir con el tiempo en depresión y cuadros de estrés ¹⁴ postraumático se pueden agrupar en ¹⁵: a) apatía, falta de iniciativa; b) bajo estado de ánimo, depresión; c) dolores de espalda; d) problemas de concentración; e) dolores musculares; f) irritabilidad; g) inseguridad; h) despertar temprano; i) sueño ligero, interrumpido; j) dificultad para conciliar el sueño; k) problemas de memoria; l) fatiga crónica; m) cefaleas; y n) sensibilidad a los retrasos.

Es de resaltar, no obstante, que la jurisprudencia ha señalado un quinto elemento del que no se ha hecho mención en el punto anterior por constituir polémica entre la doctrina y la propia jurisprudencia a la hora de elaborar el concepto de acoso moral. Este requisito se refiere a si es exigible o no, que se produzcan daños psíquicos en la víctima. Existiendo así, dos tipos de acoso: el simple y el moral. El primero, se sustenta en el daño a la integridad o salud psíquica y, el segundo, en el daño moral. Los seguidores de este quinto requisito son de la opinión que para constituir acoso moral debe causarse un daño psíquico a la víctima; mientras que el sector contrario entiende «que el atentado contra la integridad moral del trabajador se produce, no solo cuando concurre daño psíquico que afecta a la salud mental del trabajador, sino también cuando la persona afectada por el hostigamiento presenta dolor moral intenso, consecuencia de la vejación y denigración de que es objeto, pues esto constituye también un daño en su integridad moral» ¹⁶, que puede ir concatenado con la angustia, la tristeza y el dolor.

4. SUJETOS INTERVINIENTES

Los sujetos que intervienen en la situación de un acoso moral son los siguientes:

A) Sujetos activos de la agresión, son las personas que llevan a cabo el acoso moral de manera individual o colectiva en contra de una o varias personas que trabajen en la empresa,

rumores sobre la víctima». STSJ de Cataluña de 17 de mayo de 2006. El acoso moral también puede provenir de juicios ofensivos sobre el trabajo realizado, cuestionamiento de las tareas desempeñadas y agresiones verbales (insultos gritos y críticas permanentes al trabajo) con el fin de provocar aislamiento social, prohibiendo o recriminando contactos con otras trabajadoras. STSJ de Cataluña de 25 de julio de 2006.

¹⁴ La mera situación de estrés laboral no puede elevarse a la categoría de acoso moral o psicológico si no se acredita una conducta abusiva ejercida de forma sistemática, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica y que pongan en peligro o degraden las condiciones de trabajo. Actitud de hostigamiento que deberá conducir al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciendo ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicósomáticas, determinando en ocasiones el abandono del empleo por resultar insostenible la presión a la que se encuentre sometido. STSJ de Extremadura de 2 de junio de 2006.

¹⁵ El hostigamiento laboral debe ser objeto de cumplida y adecuada demostración de la intención de dañar como la efectiva producción de un daño. STSJ de Aragón de 28 de febrero de 2006.

¹⁶ STSJ de Castilla y León de 28 de febrero de 2005.

actuando de manera consciente e inconsciente con una conducta de hostigamiento psicológico con el propósito de marginarlas y humillarlas frente a otras personas ¹⁷. Las características más resaltantes que definen a estos sujetos de la agresión son la exagerada centralización en sí mismos, la falta de interés o empatía hacia los demás y la necesidad de aprobación y triunfo. Generalmente, suelen ser personas egocéntricas, intolerantes a las críticas y necesitadas de admiración y reconocimiento ¹⁸.

B) Sujetos pasivos, son las víctimas de la agresión ¹⁹. Estas pueden dividirse en tres grupos: a) personas eficaces y trabajadoras que ponen en evidencia su calidad y pretenden imponer reformas, que son vistas por el agresor como un peligro o amenaza de su *status* actual en la empresa; b) personas brillantes, atractivas y algo seductoras, y por tanto envidiables y consideradas peligrosas o amenazadoras por el agresor que teme perder su protagonismo; c) personas vulnerables o depresivas que son el blanco fácil del agresor en el que descargar sus propias frustraciones.

5. DIFERENCIAS ENTRE ACOSO MORAL Y LAS TENSIONES ORDINARIAS EN EL ENTORNO LABORAL

Las investigaciones de la psicología del trabajo y de la psiquiatría han establecido que ciertos contextos organizativos favorecen el desarrollo del hostigamiento laboral, como los modelos organizativos y de gestión del personal autoritario o despótico, entre otros ²⁰. No obstante, el acoso moral puede constituir en sí mismo un estilo de gestión. En otras palabras, el *mobbing* aparece cuando los malos tratos psíquicos y la humillación del personal se emplean como herramienta al servicio de una mayor productividad. Sin embargo, no cabe equiparar de forma automática el modelo autoritario de gestión del personal y acoso moral, porque la especial ofensividad que caracteriza a este último no está necesariamente presente en todo modelo autoritario de dirección, aunque fomenta su aparición ²¹.

En otras palabras, el hostigamiento laboral se funda en actos concretos que tienen un principio y un fin, de modo que para que pueda intervenir ante los órganos jurisdiccionales deben existir

¹⁷ «Los mecanismos del *mobbing* –en su variedades vertical y horizontal– admiten pluralidad de formas (medidas organizativas del trabajo que resulten peyorativas para el afectado, actitudes de aislamiento en el seno de la empresa, agresiones verbales por medio de insultos, críticas, rumores o subestimaciones) y pueden tener por sujeto activo tanto a compañeros de trabajo (*mobbing* horizontal) como al personal directivo (*bossing*), el que incluso puede ser sujeto pasivo (*mobbing* vertical); aunque sin duda, el más característico y usual es el que parte de una relación asimétrica de poder.» STSJ de Cataluña de 11 de abril de 2005.

¹⁸ CONESA BALLESTERO, J. y SANAHUJA VIDAL, M. [2002]: «Acoso moral en el trabajo: tratamiento jurídico (*mobbing*)», *Actualidad Laboral*, número 30, pág. 645.

¹⁹ Ídem.

²⁰ HIRIGOYEN, Marie-France [2001]: *op. cit.*, págs. 165 y ss.

²¹ SERRANO OLIVARES, R. [2005]: *El acoso moral en el trabajo*, CES, Madrid, pág. 67.

elementos de referencia para constatar que un acoso en el trabajo ha comenzado. Sin embargo, todo acoso moral es derivado de actos arbitrarios, «por lo que la diferencia entre arbitrariedad y acoso puede fundar la existencia o no de acoso, ya que, más bien, el acoso se funda en una forma de expresión, especialmente dañina, de la arbitrariedad. Siendo dicha arbitrariedad una comunicación hostil y no ética que se dirige de manera sistemática a un individuo o grupo de individuos que se sitúan en posición de desamparo y sin defensa, siendo realizados con mucha frecuencia y por un largo período de tiempo»²². En cualquier caso el hostigamiento laboral ha de tener su origen en actos arbitrarios, pues de no ser así, cualquier exigencia que pudiera hacerse con relación a un trabajador que no cumpla con sus obligaciones, podría identificarse con *mobbing*, desvirtuando notoriamente el carácter de esta expresión.

La diferencia principal entre lo que fundamentalmente es acoso laboral con el defectuoso ejercicio, abusivo o arbitrario, de las facultades empresariales es que, en el primero, se agreden derechos fundamentales de la persona, mientras que en el segundo, se limita a comprender estrictos derechos laborales. Diferencia que «extiende a la motivación para significar que mientras que en el hostigamiento se aprecia intención de perjudicar al trabajador, en el ejercicio indebido de la actividad directiva prima el mal entendido interés empresarial»²³. No obstante, la «ausencia de un planteamiento sistemático de comportamientos repetitivos frente al trabajador permite diferenciar el *mobbing* de aquellas situaciones de conflicto que tienen su origen en el ejercicio (por parte del empresario) de su poder de dirección y organizativo»²⁴.

De igual manera, los estudios científicos en el ámbito de la psicología del trabajo y de la psiquiatría han sostenido la necesidad de distinguir el maltrato de dirección, por violencia y falta de respeto a todos los trabajadores, del acoso moral. Señalando que cuando un jefe de servicios hostiga a cada trabajador a título individual, en su parte más vulnerable, se afirma que se pasa del maltrato de dirección al acoso moral²⁵. Sin embargo, la jurisprudencia no ha reconocido como acoso moral el hecho de que en una entrevista los mandos intermedios de la empresa hicieran uso del insulto, la amenaza, la coacción, la vejación o la humillación, con el propósito de que los trabajadores aceptaran el cambio de jornada, ya que «coaccionar o amenazar para lograr una modificación de sus condiciones laborales en una entrevista celebrada en un momento determinado es un hecho puntual que no encaja en absoluto en los elementos integrantes de la definición de acoso, pues no hay aquí una reiteración de comportamientos con permanencia en el tiempo con la finalidad de socavar la personalidad del trabajador y procurar su autolimitación mediante el abandono o su baja médica»²⁶. Al igual que la empresa haya incumplido su obligación de dar trabajo efectivo al empleado al no concurrir el «ejercicio de violencia psicológica de forma sis-

²² STSJ de Castilla y León de 19 de septiembre de 2006.

²³ STSJ de Galicia de 12 de septiembre de 2002.

²⁴ STSJ de Cataluña de 2 de noviembre de 2006.

²⁵ HIRIGOYEN, Marie-France [2001]: *op. cit.*, pág. 30.

²⁶ STSJ del País Vasco de 9 de julio de 2002 y SJS número 7 de la Región de Murcia de 7 de marzo de 2003.

temática y recurrente por parte de la empresa y durante un tiempo prolongado con la finalidad de destruir las redes de comunicación del actor con otros compañeros de trabajo»²⁷.

No obstante, puede existir un ataque a la dignidad del trabajador que no necesariamente debe considerarse hostigamiento laboral, en el sentido de obligarle a colocar la mesa y la pantalla del ordenador de una determinada forma para ser vista por el empresario. El hecho de que el trabajador haya visto modificada la ubicación física de su puesto de trabajo, no puede «ser visto por sí mismo como determinante de un comportamiento empresarial discriminatorio, cuando subyace un significado económico e interés evidente para la empresa»²⁸.

En definitiva, es necesario delimitar lo que constituye acoso moral y lo que son las tensiones ordinarias que subyacen en toda comunidad de personas, «de las que no puede decirse que se encuentre exenta el entorno laboral, si tenemos en cuenta el permanente dinamismo con que se desenvuelve el trabajo en general y que genera por sí mismo tensiones físicas y psíquicas, desencadenantes de padecimientos para el trabajador en atención a la propia sensibilidad que pueda tener. Pues debe tenerse claro que postular unas relaciones profesionales impolutas sería tanto como demandar quimeras. De este modo, no todas las situaciones que revelen un conflicto entre un trabajador y su superior jerárquico o entre trabajadores de igual categoría han de calificarse, sin más, como acoso moral; es decir, no toda manifestación del poder empresarial, aunque se ejerza de forma abusiva, puede calificarse como acoso moral, sin perjuicio, obviamente, de que tales prácticas abusivas encuentren respuesta a través de otras vías previstas legalmente²⁹. Para recibir la consideración jurídica propia de acoso, ha de envolverse la actuación empresarial desde el prisma de una presión que ha de ser maliciosa y con cierta continuidad en el tiempo³⁰, con claro objetivo degradante para la personalidad del trabajador afectado por la conducta»³¹.

En este sentido, las problemáticas laborales que no demuestran en la configuración empresarial y social conductas desafortunadas que permitan circunscribir y enmarcar lo acontecido en el hostigamiento laboral o social buscado de propósito, determina que nos encontremos ante una incompatibilidad de caracteres o choque de personalidades en una confrontación propia del conflicto laboral³².

²⁷ STSJ de Cataluña de 23 de julio de 2003.

²⁸ SSTSJ de Cataluña de 10 de diciembre de 2002 y de 11 de junio de 2003.

²⁹ La ausencia de un planteamiento sistemático de comportamientos repetitivos frente al trabajador permitirá diferenciar el *mobbing* de aquellas situaciones de conflicto que tengan su origen en el ejercicio por parte del empresario de su poder de dirección y organización. Para la existencia de *mobbing* deberán ser agredidos derechos fundamentales, existir hostigamiento e intención de perjudicar al trabajador, mientras que en el defectuoso o indebido ejercicio de la actividad directiva primará el mal entendido interés empresarial, dando lugar al ejercicio de los derechos previstos en el artículo 41.3 del ET, pero no a la extinción del contrato. STSJ de Cataluña de 6 de abril de 2006.

³⁰ Presión que puede ser explícita o implícita, es decir, tanto si esta se produce mediante malas palabras como si acontece mediante miradas, risas o «dándose la vuelta». A su vez, puede ser mediante contacto físico, entrando de lleno en lo que es presión actitudes repetidas de un trabajador sobre otro como puede ser el tirón de orejas, el pisotón o la colleja diaria a quien se le dice que está siempre en medio. STSJ de Canarias de 22 de febrero de 2006.

³¹ STSJ de Cataluña de 11 de febrero de 2004.

³² STSJ del País Vasco de 25 de abril de 2006.

6. EXAMEN DE LA STSJ DE CATALUÑA DE 2 DE NOVIEMBRE DE 2006

De los hechos probados que rezan en la sentencia, se evidencia que la actuación del empresario hacia la trabajadora no deriva actitudes de hostigamiento hacia ella. Para un mejor entendimiento se establecerán los hechos probados:

- a) La trabajadora con anterioridad a la fecha de presentación de la demanda se hallaba en situación de incapacidad temporal, sin que conste en autos documento alguno acreditativo de dicha causa.
- b) Se rescinde la relación laboral a través de despido efectuado por el empresario en acta de conciliación administrativa.
- c) La trabajadora ha estado de baja en otras ocasiones por intervención quirúrgica en la que tampoco consta en autos constancia documental.
- d) No consta en autos que la trabajadora hubiera formulado denuncia ante la Inspección de Trabajo o demanda alguna ante el órgano jurisdiccional de lo social por modificación de las condiciones de trabajo o de los días festivos.
- e) No existen informes médicos o prueba pericial médica que acredite la situación depresiva de la trabajadora a consecuencia de una situación de hostigamiento laboral.
- f) El hecho de ver a la trabajadora llorar frecuentemente por los pasillos de la empresa no constituye un indicio de la existencia de acoso laboral.
- g) No existen actuaciones por parte del comité de empresa o delegados de personal que hayan intervenido ante denuncias no realizadas por la trabajadora.

Como puede observarse de las actitudes realizadas por la trabajadora, se evidencia que no existen por parte del empresario actitudes arbitrarias, en las que la intención fuese perjudicar o intimidarla. Del cual no se cumplen los requisitos establecidos por la jurisprudencia para que aquellas actuaciones sean consideradas de hostigamiento laboral. En otras palabras, el supuesto acoso laboral ejercitado contra ella misma, solo tiene su origen en las propias manifestaciones de la trabajadora, sin que exista bajo ningún concepto prueba alguna que determine su existencia, junto al hecho de no demostrar aquella que las dolencias sufridas tengan su origen en la realización de su actividad laboral, o que hayan surgido con ocasión del ejercicio de la misma.

En definitiva, de la totalidad de las actitudes antes expuestas no puede afirmarse que la trabajadora haya sido objeto por parte del empresario de conductas humillantes o degradantes que de forma reiterada y continuada hayan tenido como fin menoscabar su dignidad, autoestima o prestigio profesional; al contrario, constituyen un conjunto de problemas y situaciones generadas por la propia trabajadora. Por ello, es de resaltar que el trabajador acosado antes de acudir a los órganos judiciales debe tener en cuenta las diferencias existentes entre el acoso moral y las actitudes

de arbitrariedad que ejerce el empresario de forma abusiva bajo su poder de dirección y organización en la empresa, para así poder elegir qué acción interponer ante el órgano jurisdiccional contra el empresario y poder salir victorioso de la acción que se pretenda. Cabe recordar, no obstante, que la exigencia del carácter reiterado de la conducta abusiva como elemento base del acoso moral va a imponer en la práctica que para apreciar la existencia de este se requiera el transcurso de un lapso temporal, ya que una sola conducta vejatoria en un momento dado se va a considerar insuficiente para este fin.