

## ACOSO MORAL EN EL TRABAJO (*MOBBING*): DIFERENCIAS CON LAS ACTITUDES ARBITRARIAS DEL EMPLEADOR

(Comentario a la STSJ de Castilla y León/Burgos, Sala de lo Social,  
de 19 de septiembre de 2006, rec. núm. 605/2006) \*

DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO  
*Doctor en Derecho.*  
*Universidad de Salamanca*

### Extracto:

**A**coso moral (*mobbing*). La mera discrepancia, contrariedad o tensión generada en el trabajo no puede calificarse como *mobbing*. Este, más bien, consiste en la creación de un ambiente hostil, insoportable para el trabajador, que se manifiesta de forma nociva para él, caracterizado por la transferencia de diversas proyecciones negativas tendentes al menosprecio o desprecio, al que el sujeto activo desearía enlazar la pérdida de la autoestima, el derrumbamiento psicológico, la flojedad o debilitamiento espiritual, la humillación o cualquier otra consecuencia negativa, en una extensa manifestación como sufrimiento o castigo caprichoso y arbitrario para la víctima.

**Palabras clave:** acoso moral, *mobbing* y hostigamiento laboral.

---

\* Véase el texto íntegro de esta sentencia en la *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 290, mayo 2007 o en *Normacef Social*.

# Sumario

1. Identificación del acoso moral: *mobbing*.
2. Comportamientos frecuentes en el acoso moral.
3. Sujetos intervinientes.
4. Diferencias entre acoso moral y las actitudes arbitrarias del empleador.

## 1. IDENTIFICACIÓN DEL ACOSO MORAL: *MOBBING*

El acoso moral no se encuentra definido en ninguna ley sustantiva laboral pero sí se apoya en la Constitución Española bajo los artículos 10, 14 y 15<sup>1</sup>. 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 existe un cúmulo de sentencias, que ante la falta de definición legal, han adoptado la definición establecida por el psicólogo Heinz LEYMANN, recogida en la Nota Técnica preventiva 476 del Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el Trabajo<sup>2</sup>. Define 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 psicósomáticas, y 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»<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> SSTSJ de Cataluña de 23 de julio de 2003 y de 17 de mayo de 2006. «Tal actuación, desde un punto de vista jurídico no cabe duda de 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), 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 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».

<sup>2</sup> Cfr. Nota Técnica de Prevención núm. 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT): «El hostigamiento psicológico en el Trabajo». [Http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp\\_476.htm](http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_476.htm) 25/02/2006. Vid. STSJ de Cataluña de 1 de abril de 2005.

<sup>3</sup> STSJ de Cataluña de 11 de abril de 2005. Entre otras, SSTSJ de Cataluña de 11 de junio de 2003 y 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 psicósomáticas 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

No obstante, la jurisprudencia ha establecido unos parámetros para determinar si las conductas efectuadas por el empresario pueden constituir indicios de acoso moral en el trabajo <sup>4</sup>, 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 excesivas o privándole de trabajo efectivo u ordenándole 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 <sup>5</sup>.
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 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 <sup>6</sup>. 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.
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

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.

<sup>4</sup> STSJ de Castilla y León de 28 de febrero de 2005.

<sup>5</sup> «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.

<sup>6</sup> Período que señala el INSHT en la Nota Técnica preventiva n.º 476.

y sustantividad propias al conjunto de actos aislados y espaciado 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, formas de rechazo y hostilidad hacia la víctima, 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»<sup>7</sup>.

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 persona deciden ejercer sobre otra una violencia 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.

## 2. COMPORTAMIENTOS FRECUENTES EN EL ACOSO MORAL

Las conductas indiciarias de la presumible existencia del acoso moral en el trabajo<sup>8</sup> 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 insoportable; 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.<sup>9</sup>.

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 postraumático se pueden agrupar en: a) Apatía, falta de iniciativa; b) Bajo estado de ánimo, depresión; c) Dolores de espalda; d) Problemas de concentración; e) Dolores musculares; f) Irritabilidad;

<sup>7</sup> STSJ de Castilla y León de 28 de febrero de 2005.

<sup>8</sup> Sobre «Los orígenes del acoso», cfr. HIRIGOYEN M.-F. [2001]. *El Acoso Moral. Maltrato en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Paidós, Barcelona, págs. 165 y ss.

<sup>9</sup> «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 rumores sobre la víctima». STSJ de Cataluña de 17 de mayo de 2006.

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 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 de 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»<sup>10</sup>, que puede ir concatenado con la angustia, la tristeza y el dolor.

### 3. 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 trabajan en la empresa, actuando de manera consciente e inconscientemente con una conducta de hostigamiento psicológico con el propósito de marginarlas y humillarlas frente a otras personas<sup>11</sup>. Las características más relevantes 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<sup>12</sup>.
- B) Sujetos pasivos son las víctimas de la agresión<sup>13</sup>. Que 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

<sup>10</sup> STSJ de Castilla y León de 28 de febrero de 2005.

<sup>11</sup> «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.

<sup>12</sup> CONESA BALLESTERO, J. y SANAHUJA VIDAL, M. [2002], «Acoso moral en el trabajo: tratamiento jurídico (*mobbing*)», *Actualidad Laboral*, n.º 30, pág. 645.

<sup>13</sup> Ídem.

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.

#### 4. DIFERENCIAS ENTRE ACOSO MORAL Y LAS ACTITUDES ARBITRARIAS DEL EMPLEADOR

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<sup>14</sup>. 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<sup>15</sup>.

En la sentencia que se comenta, el trabajador alega que la incapacidad temporal sufrida es derivada de la situación de hostigamiento laboral. No obstante, la doctrina ha señalado que una mera discrepancia, contrariedad o tensión producida en el lugar de trabajo o por la propia actividad laboral, no es dable para calificarlo como acoso moral, puesto que el *mobbing* consiste en la creación de un ambiente hostil «hasta hacerlo insoportable para el trabajador, lo que se manifestará de forma nociva para él y caracterizado por la transferencia de diversas proyecciones negativas tendentes al menosprecio o desprecio, al que el sujeto activo desearía enlazar la pérdida de la autoestima, el derrumbamiento psicológico, la flojedad o debilitamiento espiritual, la humillación o cualquier otra consecuencia negativa, en una extensa manifestación, como sufrimiento o castigo caprichoso y arbitrario para la víctima»<sup>16</sup>.

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 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 no puede fundar la existencia o no de acoso, ya que, más bien, el acoso se funde 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»<sup>17</sup>. 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 cum-

<sup>14</sup> HIRIGOYEN M.-F., *El Acoso Moral. Maltrato en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, op. cit., págs. 165 y ss.

<sup>15</sup> SERRANO OLIVARES, R. [2005], *El acoso moral en el trabajo*, CES, Madrid, pág. 67.

<sup>16</sup> STSJ de Castilla y León de 19 de septiembre de 2006.

<sup>17</sup> Ídem.

ple con sus obligaciones podría identificarse con *mobbing*, desvirtuando notoriamente el carácter de esta expresión.

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 moral<sup>18</sup>. No obstante, 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»<sup>19</sup>.

La sentencia objeto de estudio se basa en la calificación como accidente de trabajo de un proceso de incapacidad temporal por crisis de ansiedad reactiva a consecuencia de los permisos sin sueldo y excedencias voluntarias que el trabajador se vio obligado a solicitar por la situación de conflictividad que presentaba en su trabajo. Hay que destacar que para poder transformar dicha incapacidad se requiere la acreditación con carácter fehaciente de la relación causa-efecto entre la realización de un trabajo y la aparición posterior de la enfermedad. En otras palabras, para que una enfermedad de causa común se revele exteriormente con ocasión del ejercicio de un trabajo, se debe demostrar la efectiva influencia de aquel trabajo en la aparición de la enfermedad<sup>20</sup>, es decir, que se acredite que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo<sup>21</sup>. Entendiéndose como accidente de trabajo en relación con afecciones psíquicas «las depresiones producidas por modificaciones de las condiciones de trabajo, derivadas del estrés profesional, el síndrome de desgaste personal o derivado de acoso sexual del jefe»<sup>22</sup>.

De los hechos probados que rezan en la sentencia, se evidencia que de la actuación de los superiores hacia el trabajador no derivan actitudes de hostigamiento hacia aquel, al contrario, se desprenden actitudes del trabajador y no del superior, que se resumen en los siguientes hechos para un mejor entendimiento:

- a) La incomparecencia a un juicio de faltas donde había sido citado, motivando una comunicación judicial a la Jefatura de la Policía Local.
- b) Arrojó un bocadillo mientras se encontraba en el cuerpo de Guardia contra la puerta de entrada al despacho de los Sargentos, rompiendo uno de los cristales del mismo.

<sup>18</sup> HIRIGOYEN M.-F., *El Acoso Moral. Maltrato en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, op. cit., pág. 30.

<sup>19</sup> STSJ del País Vasco de 9 de julio de 2002 y SJS N.º 7 de la Región de Murcia de 7 de marzo de 2003.

<sup>20</sup> STS de 21 de mayo de 1990.

<sup>21</sup> STSJ del País Vasco de 22 de febrero de 2000.

<sup>22</sup> STSJ de Castilla y León de 19 de septiembre de 2006.

- c) Realizó prácticas de equitación con un caballo, encontrándose de servicio, con motivo de una festividad local.
- d) Hizo caso omiso en relación con las advertencias sobre su aspecto desaliñado.
- e) Faltó a su sitio de trabajo durante dos días, iniciando parte de baja por IT, el día 24 de junio de 1986, y efectuada la visita de Inspección no fue encontrado en varias horas de los días 24 y 25 de junio de 1986, a pesar de encontrarse de baja por neurosis reactiva.
- f) Opone impedimentos al cumplimiento de las órdenes en relación con determinados servicios, como el hecho de no saludar a sus mandos superiores.
- g) Fue condenado en juicio de faltas por amenazar a sus vecinos.
- h) Presentó denuncia por prevaricación contra 3 policías locales.

Como puede observarse de las actitudes realizadas por el trabajador, se evidencia que no existe por parte de sus superiores actitudes arbitrarias, en las que la intención fuese perjudicar o intimidarle. De lo que, a juicio del Tribunal, «el supuesto *mobbing* ejercitado contra el mismo, solo tiene su origen en las propias manifestaciones del actor, sin que exista bajo ningún concepto prueba alguna que determine su existencia». Aunado al hecho de no demostrar por aquel 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 el trabajador haya sido objeto por parte del empresario de un trato humillante o degradante que de forma reiterada y continuada haya tenido como fin menoscabar su dignidad, autoestima o prestigio profesional; al contrario, constituyen un conjunto de problemas y situaciones generadas por el propio trabajador. Por ello, es de resaltar que el trabajador acosado antes de acudir a los órganos jurisdiccionales 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 de la empresa<sup>23</sup>, 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 requiere el transcurso de un lapso temporal, ya que una sola conducta vejatoria en un momento dado se va a considerar insuficiente para este fin. Es por ello que, cuando el acosado reacciona ante esta actuación empresarial, se pregunta si está ante un acto abusivo realmente puntual o ante el inicio de un posible caso de *mobbing* atajado por el trabajador, al interponer una demanda ante los órganos jurisdiccionales en defensa de sus derechos<sup>24</sup>.

<sup>23</sup> Vid. las diferencias del acoso moral en el trabajo y el ejercicio abusivo de los poderes empresariales. KAHALE CARRILLO, D., «Acoso moral en el trabajo (*mobbing*): diferencias con el ejercicio arbitrario del poder empresarial», *EFTSS*, n.º 277, 2006, págs. 155-164.

<sup>24</sup> SERRANO OLIVARES, R., *El acoso moral en el trabajo*, op. cit., pág. 71.

No obstante, a mi juicio, el trabajador debe seguir previamente ciertas actuaciones ante la situación de acoso moral en el trabajo antes de acudir a las instancias judiciales:

- a) En primer lugar, debe hablar del tema en su casa y comentárselo a su familia o a las personas que convivan con el trabajador, con el fin de ver la opinión que tienen estos en relación con lo sucedido, para contrastar las conductas de acoso que haya sufrido y las pueda catalogar como tal.
- b) Hablar con los compañeros de trabajo para tener la opinión de ellos y verificar si consideran que las conductas que ha sufrido el acosado pueden considerarse como *mobbing* y también verificar si ellos han sufrido conductas de hostigamiento laboral.
- c) Debe guardar o recabar todo tipo de pruebas que demuestren hostigamiento a su persona.
- d) Poner los hechos en conocimiento de los delegados de prevención, del Comité de Seguridad y Salud Laboral y de los superiores del acosado.
- e) Denunciar por escrito lo acontecido ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral o, en su defecto, a la Inspección de Trabajo y Departamento de Salud Laboral.
- f) Solicitar ayuda psicológica a los organismos de salud pública o, en su defecto, a los especialistas privados.
- g) Acudir a la instancia judicial previa asesoría de un profesional del Derecho, quien determine la acción judicial a seguir por la conducta empresarial efectuada y concrete si las actuaciones sufridas por el empleador pueden constituirse acoso moral en el trabajo o son comportamientos arbitrarios del empleador. Teniendo claras las diferencias de estos comportamientos dependerá el éxito de la pretensión que se reclame.