

**EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO (MOBBING):
ANÁLISIS SOBRE LA LIMITADA RESPUESTA JURÍDICA
A UN ANTIGUO PROBLEMA DE RECIENTE ESTUDIO Y
FUTURA SOLUCIÓN (LEGAL)**

**Núm.
43/2002**

BEATRIZ AGRA VIFORCOS

*Doctora en Derecho. Profesora Titular de Escuela Universitaria (i).
Universidad de León*

ROBERTO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ

Becario de Investigación de la Universidad de León

RODRIGO TASCÓN LÓPEZ

Becario de Investigación del MEC. Universidad de León

Este trabajo ha sido seleccionado y obtenido el **1.º Premio Estudios Financieros 2002** en la Modalidad de **DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**.

El Jurado ha estado compuesto por: doña María Emilia CASAS BAAMONDE, don Javier Esteban VALLEJO SANTAMARÍA, don Carlos FONT BLASCO, don Ignacio GARCÍA PERROTE, don Eugenio LANZADERA ARENCIBIA y don Donato E. TAGLIAVIA LÓPEZ.

Los trabajos se presentan con seudónimo y la selección se efectúa garantizando el anonimato de los autores.

Extracto:

EL acoso moral constituye un problema cuyas repercusiones en el ámbito de las relaciones laborales son contemporáneas al nacimiento histórico del trabajo humano por cuenta ajena, no obstante lo cual su estudio y tratamiento sólo ha tenido lugar con la toma de conciencia por parte de la sociedad occidental finisecular de sus importantes consecuencias para la salud física y psíquica del hostigado y el mantenimiento de un ambiente laboral pacífico y libre de riesgos.

Estadísticas y estudios interdisciplinares corroboran la gravedad de esta patología tanto desde un punto de vista cuantitativo –más de un millón de trabajadores manifiestan ser o haber sido víctimas de este tipo de vejaciones en nuestro país– como cualitativo –daños para el trabajador, para la familia, costes para la empresa, para la Seguridad Social...–.

En cualquier caso, y por tratarse de un fenómeno sólo recientemente identificado, el legislador no ha proporcionado aún una específica regulación. Pocas dudas pueden caber, empero, de que esta conducta resulta reprobable por el ordenamiento debido a los importantes bienes jurídicos potencialmente lesionados; tal circunstancia fuerza al jurista a aguzar el ingenio y, en su labor hermenéutica, revisitar los conceptos y cauces generales ya diseñados por la ley como solución (¿provisional?) a tan delicado problema.

Ésta es la labor asumida por los autores en la presente obra, buscando –y encontrando– vías para, desde el Derecho vigente, prevenir y sancionar las conductas de hostigamiento y proteger e indemnizar al acosado. A tal fin, el análisis no se circunscribe al ámbito puramente laboral, sino que abarca también las implicaciones civiles y penales de semejante realidad.

Sumario:

PARTE I: EL *MOBBING* COMO FENÓMENO SOCIOLOGICO DE TRASCENDENCIA EN EL DESARROLLO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO:

- I. Introducción.
- II. Identificación del acoso moral.
 1. Características de agresor y víctima.
 2. La perspectiva objetiva del acoso moral.
 - 2.1. Fases del acoso.
 - 2.2. Instrumentos del acoso.
 - 2.3. Fase final del acoso: la destrucción.
 3. Consecuencias del acoso.

PARTE II: LA RESPUESTA JURÍDICO-LEGAL ANTE EL *MOBBING*: UN ESTUDIO A LA LUZ DEL DERECHO VIGENTE:

- I. Los bienes jurídicos afectados por las conductas de hostigamiento psicológico.
- II. La actuación de la representación unitaria y sindical ante el fenómeno del *mobbing*.
- III. La obligación de prevenir el riesgo de trabajo *mobbing*.
- IV. Soluciones en el marco de la prestación de servicios.
 1. La movilidad de los sujetos implicados como posible solución al *mobbing*.
 2. El ejercicio del poder disciplinario como vía correctora de la conducta del hostigador.

3. La rescisión indemnizada del contrato por voluntad del trabajador como última vía para solucionar el *mobbing*.
 4. La modalidad procesal especial de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales como cauce para reclamar el cese de las conductas constitutivas de *mobbing*.
- V. La protección de Seguridad Social frente a las consecuencias del acoso moral: su consideración como enfermedad del trabajo.
- VI. Las vías punitivas frente al hostigamiento psicológico.
1. El *mobbing* como infracción del Orden Social y la actuación de la Inspección de Trabajo.
 2. La represión penal de las conductas acosadoras.
- VII. La vía resarcitoria de los daños y perjuicios causados al hostigado: las indemnizaciones económicas.
1. El hostigamiento psicológico realizado por el empresario: ¿responsabilidad contractual o extracontractual?
 2. La culpa extracontractual del compañero hostigador.

Bibliografía.

NOTA: Dedicado a nuestros maestros, los Dres. BARREIRO GONZÁLEZ y FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ.
Gracias a Victoria LOMBARDEO por insinuarnos tan sugerente tema.

PARTE I: EL MOBBING COMO FENÓMENO SOCIOLÓGICO DE TRASCENDENCIA EN EL DESARROLLO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

I. INTRODUCCIÓN

El acoso moral, maltrato o tortura psicológico/a en el trabajo ha sido 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 *stress* al que se encuentra sometido»¹. Estos comportamientos provocan efectos tan devastadores en quienes los padecen que el *mobbing* ha llegado a ser calificado como psicoterror o asesinato psíquico. Las denominaciones utilizadas representan de forma suficientemente gráfica cómo, aprovechando la debilidad de la *psiqué* humana, el agresor puede destrozar la imagen que la persona tiene de sí misma hasta conseguir, bien –y como mínimo– dejarla inmersa en un cuadro ansioso-depresivo más o menos prolongado; bien conducirla, incluso, al suicidio².

El pesimismo, tal vez excesivo, de la afirmación precedente cuenta con el aval de los cálculos que cifran en un veinte por ciento el número de suicidios en Europa vinculados al estrés laboral. Aun cuando las causas que lo desencadenen pueden ser diversas, resulta oportuno preguntarse cuántos tendrán su origen en el padecimiento de *mobbing* (del verbo inglés *to mob*; en español, atropellar, perseguir, asaltar³) en el lugar de trabajo.

¹ SJS núm. 33 de Madrid 18 junio 2001 (Ar. 1667).

² En este sentido se pronuncia la presidenta de la Asociación Nacional contra el Acoso Moral en el Trabajo [SÁNCHEZ CARAZO, C.: «Llorar de impotencia», *El País*, de 11 de septiembre de 2001], así como los más importantes psicólogos; entre otros, y sobre todo, LEYMANN, H.: *Mobbing. La persécution au travail*, París (Seuil), 1996, pág. 152: «parece demostrado en la actualidad que la presión ejercida sobre las víctimas de un *mobbing* puede ser tan insoportable y angustiosa que prefieran quitarse la vida... El suicidio puede llegar cuando la víctima tome conciencia de que su vida profesional ha terminado y crea, errando o con razón, que no será ya capaz de cubrir sus necesidades básicas a través del ejercicio de actividad profesional alguna. Son la desesperanza y el sentimiento de haberse convertido en un inútil los que empujan a la víctima al suicidio».

³ CORDERO SAAVEDRA, L.: «El acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo. Un problema laboral con incipiente respuesta jurídica», *REDT*, núm. 110, 2002, pág. 232 o MORÁN ASTORGA, C.: «El *mobbing*: Persecución o psicoterror en el trabajo», *Salud Laboral*, núm. 151, 2002, pág. 44.

Pese a constituir un fenómeno tan antiguo como el trabajo mismo ⁴, sólo recientemente se ha dado «la palabra a las víctimas» ⁵ y ha sido identificado como problema laboral específico; a tal fin, han resultado fundamentales los estudios desarrollados en Suecia, país pionero en el desarrollo de una respuesta legislativa específica al respecto. Una primera aproximación a la noción permite observar cómo el acoso moral se plasma habitualmente en una relación siniestra de dominación y utilización (el agresor atemoriza a través de diversos cauces a la víctima con el objeto de lograr su debilidad psíquica y, a menudo, de poder explotarla en su beneficio), que en una última fase se torna en destructiva.

No cabe pensar que cualquier falta de respeto, salida de tono o enfrentamiento dentro de la empresa obedezca al plan preconcebido de acabar con la estabilidad de una persona, lo cual no obsta para reconocer cómo los primeros pasos del acoso suelen mostrarse como hechos aparentemente anodinos e insignificantes. En cualquier caso, la distinción es sumamente importante: no todo conflicto (inevitables en las relaciones interpersonales) determina la presencia de un hostigamiento laboral ⁶; éste va más allá, en tanto opera como proceso destructivo intencional compuesto de una serie de conductas hostiles que tomadas de forma aislada parecen carecer de importancia, pero cuya repetición y prolongación en el tiempo es capaz de provocar graves perjuicios psíquicos y físicos ⁷.

Así pues, una primera tarea imprescindible para hacer frente a tan terrible situación laboral pasa por identificar convenientemente el fenómeno: a menudo el acosado desconocerá ser víctima de un «psicoterrorista», sufriendo la hostilidad sin ser consciente de padecer este ataque; pensará, incluso, que su propia reacción resulta excesiva o paranoica. Sólo cuando adquiera conocimiento de la realidad en la cual se ha visto inmerso podrá acumular pruebas, defenderse e intentar poner fin a la situación. Al tiempo, la correcta identificación del acoso moral permitirá que no se vanalice el problema, recurriendo a esta noción para describir cualquier dificultad laboral, lo cual supondría una minusvaloración del sufrimiento de las verdaderas víctimas.

En segundo término, es también necesario que el trabajador conozca sus derechos frente a esta agresión. Deberá saber cuáles son los cauces jurídicos que el ordenamiento pone a su disposición para prevenir, sancionar o compensar estos comportamientos; ahora bien, es menester avanzar la ausencia de mecanismos legales concretos para responder a esta específica cuestión ⁸.

⁴ PINEDA SEGURA, C.: «El hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*», *RTSS (CEF)*, núm. 215, 2001, pág. 145.

⁵ PRIETO, J.M.: «Presentación» a PIÑUEL Y ZABALA, I.: *Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Santander (Sal Terrae), 2001, pág. 23.

⁶ ARAMENDI SÁNCHEZ, P.: «Tipificación jurídica del acoso moral», *Social Mes a Mes*, núm. 73, 2002, pág. 49.

⁷ SJS núm. 1 de Pamplona 24 septiembre 2001 (*RL*, núm. 2, 2002, págs. 67 y ss.).

⁸ MOLINA NAVARRETE, C.: «La tutela frente a la "violencia moral" en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización», *AS*, núm. 18, 2002, págs. 55 y ss. En los pronunciamientos de los Tribunales, STSJ Navarra 30 abril 2001 (Ar. 1878) [comentada por SÁEZ NAVARRO, M.^a C.: «Algunas cuestiones sobre el *mobbing* en el trabajo (Comentario a la STSJ de Navarra, de 30 de abril de 2001 –AS 2001, 1878–)», *AS*, núm. 10, 2001, pág. 48] o STSJ, Cont.-Advo., Comunidad Valenciana 25 septiembre 2001 (Ar. 1674).

Esta carencia del ordenamiento español (sólo salvada respecto al supuesto de acoso sexual) choca con la incidencia cuantitativa de tan anómalas relaciones ⁹. Frente al sentimiento de soledad e indefensión característico del acosado –convencido de la singularidad de su sufrimiento–, los datos muestran, de forma clara, cómo se trata de un padecimiento compartido por un buen número de personas. Aun cuando las diversas estadísticas no aporten una única cifra, dejan suficientemente patente la gran presencia del maltrato moral en las empresas ¹⁰, al extremo de haber movido a la asociación de sus víctimas. En este punto, el legislador no puede seguir obviando una realidad necesitada de soluciones ¹¹.

II. IDENTIFICACIÓN DEL ACOSO MORAL

La expresión anglosajona *mobbing* adquirió carta de naturaleza en un marco mucho más específico al que le corresponde en la actualidad, en tanto denominaba la agresión cometida en grupo contra un individuo en el contexto escolar (varios estudiantes agreden a un compañero) ¹². Con el paso del tiempo la noción ha sido extendida al ataque cometido de forma colectiva o individual ¹³,

⁹ Además de con la mayor diligencia demostrada por los ordenamientos comparados, pues las limitadas iniciativas apreciadas en el Derecho patrio distan del pionero modelo sueco –primero en contar con una legislación específica en la materia– y han comenzado a asumirse con excesiva tardanza si son comparadas con las habidas en países vecinos como Francia [comentadas, entre otros, por RAY, J.E.: «Le harcèlement moral sous l’oeil des juges», *Liaisons Sociales*, mayo, 2000, pág. 68; DUQUESNE, F.: «Harcèlement moral et subordination. Désillusions en marge de la discussion relative au harcèlement moral au travail», *D.*, 2001, págs. 2.845 y ss.; LAPEROU, B.: «La notion de harcèlement moral dans les relations de travail», *RJS*, núm. 6, 2000, págs. 423 y ss.; LICARI, S.: «De la nécessité d’une législation spécifique au harcèlement moral au travail», *DS*, núm. 5, 2000, págs. 492 y ss. y BOUTY, C.: «Harcèlement moral et droit commun de la responsabilité civile», *DS*, núms. 7/8, 2002, págs. 695 y ss.] o Italia, donde la literatura jurídica sobre la cuestión cuenta ya con buen número de muestras [entre otras, MEUCCI: «Considerazioni sul mobbing», *LPO*, núm. 4265, 1999, págs. 1.953 y ss. o «Violenza da mobbing sul posto di lavoro», *Riv. Crit. Dir. Lav.*, núm. 2, 2000, págs. 275 y ss.; FOGLIA, L.: «Danno da mobbing nel rapporto di lavoro: prime linee di sviluppo giurisprudenziale», *Il Dir. Lav.*, núm. 1, parte 2.ª, 2001, págs. 3 y ss.; BONA, O.: «Nuovi orizzonti nella tutela della personalità dei lavoratori: prime sentenze sul mobbing e considerazioni alla luce della riforma INAL», en AA.VV.: *Danno e responsabilità*, 2000, págs. 403 y ss.; MATTO, V.: «Il mobbing fra danno alla persona e lesione del patrimonio professionale», *Dir. Rel. Ind.*, núm. 4, 1999, págs. 491 y ss.; MONATERI: *Mobbing: vessazioni sul lavoro*, Milán, 2000; NUNIN: «Mobbing: onere della prova e risarcimento del danno», *Lav. Giur.*, núm. 9, 2000, págs. 830 y ss. o TULLINI, P.: «Mobbing e rapporto di lavoro. Una fattispecie emergente di danno a la persona», *RIDL*, 2000, T. I, págs. 251 y ss.].

¹⁰ Datos estadísticos al respecto en PIÑUEL Y ZABALA, I.: *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, cit., págs. 50 y ss. y 293 y ss.; HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, Barcelona (Paidós), 2001, págs. 77 y ss.; GÓMEZ LÓPEZ, J.M.^a y ALLER FLOREANCIG, T.: *Mobbing: una perspectiva multidisciplinar* (Instituto Lurman para el Estudio de la Conducta-CC.OO.), 2001, págs. 8 y ss.; PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.; MARTÍN DAZA, F.; SANCHO FIGUEROA, T. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, Madrid (MTAS), 2001, págs. 17-18; MUNUERA MORENO, G.: *Estrés laboral. Mobbing y organización del trabajo*, Madrid (CC.OO. Federación de Servicios y Administraciones Públicas), 2002, págs. 56-57 o ARAMENDI SÁNCHEZ, P.: «Tipificación jurídica del acoso», cit., págs. 48-49.

¹¹ Necesidad indicada, por todos, en ACTON, P. y DELESSEU, E.: «De la nécessité de prévenir et de réprimer la discrimination ou le harcèlement psychologique dans la vie professionnelle», *Les Petites Affiches*, núm. 101, 1996, pág. 7.

¹² GÓMEZ LÓPEZ, J.M.^a y ALLER FLOREANCIG, T.: *Mobbing: una perspectiva multidisciplinar*, cit., pág. 4.

¹³ STSJ Navarra 30 abril 2001 (Ar. 1878).

sea en la escuela, sea en la pareja, la familia o el trabajo ¹⁴. De hecho, su incidencia en el ámbito laboral ha despertado tal interés que el término suele venir asociado singularmente al acoso desarrollado en este ámbito.

Por sectores ¹⁵, se aprecia una mayor presencia en la Administración Pública ¹⁶, la enseñanza o la sanidad ¹⁷, el sector financiero, los medios de comunicación, el sector turístico, las organizaciones no gubernamentales o las empresas ideológicas (señaladamente, los partidos políticos). En cualquier caso, el fenómeno aparece vinculado de manera directa con la actitud que frente al mismo muestra la empresa, cuyo sistema de funcionamiento puede resultar singularmente adecuado para la proliferación de comportamientos de esta naturaleza. Dos tipos de organizaciones favorecen el desarrollo del acoso ¹⁸:

De un lado, aquellas que, directamente, fomentan estos métodos (sobre todo en las relaciones superior-subordinado) en el convencimiento de que constituyen un incentivo para obtener un mayor rendimiento. En cualquier caso, conviene adelantar ya en este punto el carácter antieconómico del acoso, como factor causante de un descenso de la eficacia y la calidad del trabajo, además de situarse en la base del incremento del absentismo y las bajas laborales.

De otro, las organizaciones «indulgentes», que muestran una absoluta pasividad y una total inoperancia para afrontar los conflictos insanos entre trabajadores, lo cual incita el nacimiento y multiplicación de acosadores sabedores de su impunidad. Esta «complicidad» debe ser puesta en relación con la progresiva deshumanización de las relaciones laborales y con la asunción de sistemas de organización del trabajo inadecuados, motivo por el cual determinados perfiles de la entidad facilitan la instauración de situaciones de acoso ¹⁹. Entre otros, procede citar los siguientes:

¹⁴ Un análisis pormenorizado de cada uno de los ámbitos donde se actualiza el acoso en HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, Barcelona (Paidós), 1999, págs. 27 y ss.

¹⁵ Al respecto, por extenso, HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral en el trabajo...*, cit., págs. 109 y ss.

¹⁶ Sobre esta especial incidencia en las «instituciones u organizaciones públicas», por todos, MOLINA NAVARRETE, C.: «Una nueva patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (*Mobbing*). Reflexiones a propósito de la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 3.ª, Sección 6.ª, de 23 de julio de 2001», *La Ley*, núm. 5436, 2001, págs. 1 y ss., quien cita a GONZÁLEZ DE RIVERA, J.L.: «El síndrome del acoso institucional», *Diario Médico*, 18 de diciembre de 2000.

Entre otros motivos, existe uno de indiscutible fuerza y considerable sencillez: «al empresario le es más costoso tener a un acosado, por ejemplo, a un ingeniero superior, sin tener trabajo o realizando funciones de inferior categoría. Sin embargo, el hostigador responsable institucional puede hacerlo con mayor facilidad, ya que pagan las arcas públicas, y a él no le importa el rendimiento. Por eso, cada día son más los hostigados y hostigadas entre quienes conforman la gran familia del funcionariado en España, en Francia, en Italia, etcétera», SÁNCHEZ CARAZO, C.: «Llorar de impotencia», cit.

¹⁷ PIÑUEL Y ZABALA, I.: «Acoso», *La Crónica. El Mundo*, de 5 de mayo de 2002.

¹⁸ HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral en el trabajo...*, cit., págs. 165 y ss. o *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, cit., págs. 99 y ss.

¹⁹ PINEDA SEGURA, C.: «El hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*», cit., págs. 152 y ss.; MUNUERA MORENO, G.: *Estrés laboral. Mobbing y organización del trabajo*, cit., págs. 58-59; ARRIBAS, M.: «Acoso moral en el trabajo: un tema preocupante», *Hoja Informativa del Colegio Oficial de Psicólogos de Cataluña*, pág. 1 o GÓMEZ LÓPEZ, J.M.ª y ALLER FLOREANCIG, T.: *Mobbing: una perspectiva multidisciplinar*, cit., págs. 79-80.

1. Empresas donde los trabajadores aparecen permanentemente sometidos a una gran presión por la necesidad de asumir una excesiva carga de trabajo debido a la escasez de plantilla, a su uso deficitario, a la inadecuación de los ritmos de trabajo o de la organización de las tareas, etc. En el extremo contrario, pero con consecuencias igualmente nefastas, procede citar aquellas en las cuales la falta de trabajo o su carácter monótono potencian el aburrimiento.
2. Nuevas formas de trabajo que, en su afán por la continua mejora de los resultados, obvian el factor humano característico de las relaciones laborales. Estas organizaciones actúan como «exprimidores», en tanto exigen al trabajador la máxima rentabilidad y una vez «gastado» (*burn out* o «agotamiento profesional»²⁰)²¹ se deshacen de él, ora mediante un despido indemnizado, ora a través de técnicas de acoso que fuercen su dimisión o le induzcan a cometer errores capaces de justificar la extinción de su contrato.
3. Empresas en las cuales no hay una correcta definición de los papeles, funciones, competencias y responsabilidades de cada sujeto, que son campo abonado, por otra parte, para la proliferación de líderes o encargados espontáneos no designados por la dirección.
4. Entidades donde la comunicación y el flujo de información entre las personas es muy bajo y falta consenso o diálogo en la toma de decisiones.
5. Organizaciones excesivamente rígidas y complejas, con un organigrama articulado en torno a numerosos niveles jerárquicos, fuertemente burocratizadas o con un estilo directivo muy autoritario. En este grupo cabría incluir a la Administración Pública, ámbito propicio para el *mobbing* debido a su propio sistema de funcionamiento: el principio jerárquico es especialmente intenso, la organización a menudo es obsoleta, predominan las estructuras cerradas y el reglamentismo, los valores prioritarios son el poder y el control en vez de la racionalidad o la productividad, etc. Un ejemplo lamentable de la forma de actuar de los poderes públicos en el marco de un Estado de Derecho²².

En fin, a nivel puramente individual, el agente activo del *mobbing* suele ser un superior (*bossing*²³, sin perjuicio de reconocer el desarrollado entre compañeros o el desplegado por los subordinados) e incide en mayor medida en aquellas personas cuyo vínculo laboral sea precario²⁴. Respecto a la posible trascendencia del género como factor determinante o de relieve, pese a no poder

²⁰ MUNUERA MORENO, G.: *Estrés laboral. Mobbing y organización del trabajo*, cit., pág. 53.

²¹ Riesgo profesional capaz de causar accidentes laborales, conforme indica la paradigmática STSJ País Vasco 2 noviembre 1999 (Ar. 4212). Pese a este pronunciamiento, «las enfermedades o problemas mentales siguen siendo la gran asignatura pendiente de la jurisprudencia, que no acaba de asimilarlas a las enfermedades corpóreas, y las trata con una cierta reticencia», MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: «Sobre las enfermedades profesionales no listadas. A propósito de un supuesto de "síndrome de desgaste personal" o de "burn-out"», *RDS*, núm. 10, 2000, pág. 195.

²² MOLINA NAVARRETE, C.: «Una nueva patología de gestión en el empleo público...», cit., págs. 2-3.

²³ STSJ, Cont.-Advo., Comunidad Valenciana 25 septiembre 2001 (Ar. 1674).

²⁴ Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, 20 septiembre 2001.

apreciar un claro predominio de víctimas de uno u otro sexo, existen datos que permiten situar a la mujer como sujeto con mayor riesgo de padecerlo: en primer lugar, sufren en un número considerablemente más alto que los hombres el acoso sexual, que no deja de ser una manifestación dentro del más amplio acoso moral; en segundo término, también se ven obligadas a afrontar en muchas más ocasiones la precariedad en sus contratos.

1. Características de agresor y víctima.

Con carácter general, el acosador puede ser descrito como una persona necesitada de la admiración y aprobación de los demás; a menudo es un sujeto cuya escasa capacidad –y consiguiente frustración– le mueven a rebajar a los demás para mejorar su propia autoestima. Independientemente de que padezca o no algún tipo de patología (personalidad maligna, mediocridad inoperante activa, personalidad sociópata agresiva, personalidad psicótica o antisocial, personalidad paranoide o personalidad narcisista, por ejemplo ²⁵), el agresor muestra como característica esencial su egocentrismo o la percepción de su propia persona como ser único y especial, de lo cual derivan un buen número de notas habitualmente presentes: idea grandiosa de su propia importancia; sueños de grandeza en muchas ocasiones no realizados; falta de interés por los demás pero deseo de despertar el del resto de las personas, en el convencimiento de que todo lo que poseen se lo deben a él; incapacidad para soportar las críticas, aun cuando ellos realizan continuos reproches a los demás; relaciones interpersonales de utilización y explotación; carencia de empatía; envidia; arrogancia; insensibilidad o, en fin, incapacidad de asumir la propia culpa, al punto de pretender mostrarse como víctima ²⁶.

Cualquier persona, por otra parte, puede convertirse en su objetivo; sin embargo, algunas circunstancias pueden significar un factor de mayor riesgo. Así, por ejemplo, no es extraño que el acosador seleccione a quien reacciona contra su autoritarismo; a sujetos cuya alta competencia en el trabajo les convierte en rivales; a personas caracterizadas por su gran vitalidad que, al expresar abiertamente su placer por la vida o el trabajo, despiertan su envidia; a individuos debilitados emocionalmente (tal vez por motivos ajenos a la prestación de servicios, como puede ser un divorcio o un fallecimiento reciente) o, en fin, a quien por su tendencia a culpabilizarse o su baja autoestima pueda destruir con mayor facilidad ²⁷.

²⁵ GÓMEZ LÓPEZ, J.M.^a y ALLER FLOREANCIG, T.: *Mobbing: una perspectiva multidisciplinar*, cit., pág. 68 o PIÑUEL Y ZABALA, I.: *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, cit., págs. 151 y ss.

²⁶ Sobre las características psicológicas más habitualmente presentes en el agresor, por todos, PIÑUEL Y ZABALA, I.: *Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, cit., págs. 127 y ss.; MUNUERA MORENO, G.: *Estrés laboral. Mobbing y organización del trabajo*, cit., págs. 61-62; GÓMEZ LÓPEZ, J.M.^a y ALLER FLOREANCIG, T.: *Mobbing: una perspectiva multidisciplinar*, cit., págs. 65 y ss. o HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral en el trabajo...*, cit., págs. 214 y ss. o *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, cit., págs. 151 y ss.

²⁷ PIÑUEL Y ZABALA, I.: *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, cit., págs. 111 y ss.; HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral en el trabajo...*, cit., págs. 193 y ss. o *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, cit., págs. 167 y ss.; PINEDA SEGURA, C.: «El hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*», cit., págs. 146-148; MUNUERA MORENO, G.: *Estrés laboral. Mobbing y organización del trabajo*, cit., págs. 62-63 o GÓMEZ LÓPEZ, J.M.^a y ALLER FLOREANCIG, T.: *Mobbing: una perspectiva multidisciplinar*, cit., págs. 48 y ss.

En todo caso, la «selección del objetivo» depende directamente de la relación jerárquica existente entre las partes de la relación perversa ²⁸:

1. El acoso a un compañero puede traer causa en muy diversos motivos, tales como la competitividad, en cuyo caso la víctima será aquel a quien el agresor perciba como rival; la llegada de una persona cuyas características no coinciden con las del grupo en el cual se integra (una mujer en una empresa predominantemente masculina o alguien con una orientación sexual, una ideología, una raza o una religión distinta, por ejemplo); la falta de trabajo (el aburrimiento o la desidia conducen a abusar, presumiblemente, de quien presente alguna debilidad, esté enfermo, sea minusválido o muestre algún defecto físico) o, en fin, la existencia de enemistades previas.

En tales casos, los ataques suelen girar en torno a la vida privada del sujeto a quien se pretende «torturar psicológicamente», actuando a través de burlas, motes o desprecios que, en un primer momento resultan graciosos, lo cual impide la reacción del acosado, a riesgo de aparecer como intolerante a las bromas y conflictivo. Cuando los testigos aprecien la hostilidad, el temor a ser también objeto de agresión les moverá a permanecer pasivos.

2. El hostigamiento de un superior o *bossing* es la variante más extendida, en la medida en que el empleado es capaz de aguantar prácticamente cualquier vejación a fin de conservar su puesto de trabajo. La agresión puede manifestarse a través de un abuso de poder (de hecho, siempre hay ciertas dosis), pero tal ejercicio arbitrario de las prerrogativas del rango refleja una mera inadecuación de los medios utilizados para lograr un mayor rendimiento y no puede equipararse al acoso, cuyo objetivo es causar daño al trabajador, socavando su personalidad para destruirlo moralmente ²⁹.

En cualquier caso, el *bossing* suele obedecer, bien al deseo de deshacerse de un trabajador, moviéndole a dimitir o potenciando sus errores para justificar un despido; bien a la actitud de un directivo temeroso de perder el control sobre quienes le siguen en la escala jerárquica o convencido de que la crítica y la presión actúan como motivación (lo cual dista de ser cierto), generando una ilusión de mayor rentabilidad.

3. Hostigar a un superior resulta un comportamiento más extraño y menos habitual; sin embargo, ciertas circunstancias pueden llevar a los operarios a dificultar el trabajo de su jefe (quien difícilmente presentará queja alguna, en tanto podrán achacarle su incapacidad para hacerse respetar), normalmente de forma indirecta (mensajes no verbales, fundamentalmente, pues los acosadores –en este supuesto el ataque individual no es corriente– eluden, por motivos evidentes derivados de la superioridad jerárquica de la víctima, la confrontación directa) y con el objetivo de poner en duda su competencia profesional o personal.

²⁸ LEYMANN, H.: *Mobbing. La persécution au travail*, cit., pág. 51; PIÑUEL Y ZABALA, I.: *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, cit., págs. 72 y ss.; GÓMEZ LÓPEZ, J.M.^a y ALLER FLOREANCIG, T.: *Mobbing: una perspectiva multidisciplinar*, cit., págs. 16-17 o HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral en el trabajo...*, cit., págs. 98 y ss. o *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, cit., págs. 75 y ss.

²⁹ Una importante y loable tarea de deslinde en la SJS núm. 33 de Madrid 18 junio 2001 (Ar. 1667). Para un supuesto de *bossing* reconocido como tal por el Tribunal, STSJ, Cont.-Advo., Comunidad Valenciana 25 septiembre 2001 (Ar. 1674).

El maltrato psicológico de esta naturaleza suele traer causa en la designación de una persona procedente de fuera de la organización, normalmente con métodos diversos a los de la empresa a la cual accede, provocando el rechazo de sus nuevos subordinados; el ascenso decidido por la dirección sin el necesario consenso de los trabajadores; en fin, la reacción contra el autoritarismo o la parcialidad de un directivo.

2. La perspectiva objetiva del acoso moral.

El acoso moral se refleja en una serie de palabras, gestos, comportamientos o escritos cuya finalidad es atentar contra la personalidad de quien se ha seleccionado como víctima, socavando su dignidad o integridad psíquica o física (en este último caso el *mobbing* se convierte en *bulling* ³⁰), lo cual provoca, contra todos los principios del Estado de Derecho ³¹, la degradación del clima de trabajo al punto de poner en peligro el empleo del acosado ³².

Habitualmente se manifiesta en agresiones sumamente sutiles (al menos en un primer momento) y en detalles cuya consideración aislada permite concluir su carácter insignificante y anodino ³³. Ahora bien, el recurso a diversos instrumentos reiteradamente (al menos una vez por semana) y de forma prolongada en el tiempo (un mínimo de seis meses) es capaz de hacer quebrar el equilibrio psicológico del acosado. La situación se agrava por la pasividad de los testigos (por ser cómplices, por desconocimiento de la situación o, en fin y sobre todo, por temor a desatar la ira del acosador) y de la dirección de la empresa, cuya general torpeza en la gestión de conflictos interpersonales es manifiesta, tanto por su desinterés (al menos en tanto las reacciones de la víctima no sean demasiado visibles –llanto, ataques de nervios o de ira, por ejemplo– o sus bajas numerosas), como por la incompetencia de los mandos intermedios para aprovechar su imparcialidad y su cercanía respecto a las partes implicadas.

2.1. Fases del acoso.

En este contexto, el acoso surge normalmente de forma –según se ha indicado– anodina y el agredido suele optar por no prestar mayor atención, pues frente a hechos aparentemente puntuales su defensa es la pasividad, a la espera de un cambio de actitud por parte de quien efectúa comentarios sutiles, leves gestos o pequeñas insinuaciones.

³⁰ STSJ Navarra 30 abril 2001 (Ar. 1878) o, en la doctrina, por todos, GÓMEZ LÓPEZ, J.M.^a y ALLER FLOREANCIG, T.: *Mobbing: una perspectiva multidisciplinar*, cit., pág. 3 y PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.; MARTÍN DAZA, F.; SANCHO FIGUEROA, T. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, cit., pág. 58. La NTP 489 (Violencia en el lugar de trabajo) del INSHT, elaborada por PÉREZ BILBAO, J. y NOGAREDA CUIXART, C., analiza la incidencia, causas y soluciones de la violencia física en el entorno laboral.

³¹ STS, Cont.-Advo., 23 julio 2001 (Ar. 8027).

³² HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, cit., pág. 70.

³³ «Apenas tienen significación antijurídica», BLANCO BAREA, M.^a J.: «La defensa jurídica ante el acoso moral en el trabajo», *Diario Noticias La Ley*, julio 2002, pág. 9.

Mientras el acosado no reacciona por temor a estar exagerando, el agente activo poco a poco multiplica sus ataques, ante lo cual el receptor de la hostilidad –con toda probabilidad– se planteará su propia culpabilidad y buscará la comunicación y el diálogo para deshacer el posible malentendido situado en la base del deterioro en la relación. Lejos de obtener explicación alguna, verá cómo el acoso se hace más y más virulento, llevándole a cometer errores: sus reacciones a menudo serán vistas como excesivas por los testigos, lo cual justificará la agresión. El deterioro de su estado psicológico potenciará sus fallos y culpabilidad y esa debilidad será aprovechada cuando, en la fase final, el hostigador decida su destrucción a través de maniobras cada vez más hostiles, degradantes y manifiestas. Aun cuando el resto de trabajadores ya sean conscientes de lo que ocurre, el temor les mantendrá paralizados e incapaces de intervenir.

Este *iter* muestra la presencia de dos momentos (que admiten, sin embargo, subdivisiones) diferenciados en el ataque:

Uno primero de dominio, considerablemente prolongado en el tiempo, cuyo objetivo es el paulatino debilitamiento de la persona (privándola de su autoconfianza, así como potenciando sus sentimientos de culpabilidad) y a lo largo del cual se buscará impedir su reacción y, normalmente, también utilizarla en beneficio propio. Durante este período la persistencia de la víctima en evitar el conflicto abierto la irá sumiendo en una situación cada vez más incómoda con tendencia a perdurar y, por consiguiente, a degenerar la posición de quien queda sometido a un estrés permanente y a una sensación de total soledad e indefensión, incrementada por el juicio negativo que sus comportamientos depresivos o agresivos merecerán para sus compañeros.

Uno final de destrucción, que tendrá lugar cuando el acosado se rebele contra el dominio (o cuando el *mobber* considere que ya no le es útil), forzando a su agresor a multiplicar los ataques y a recurrir, si es preciso, a maniobras de mayor violencia. Los comportamientos indirectos y soterrados se tornan en abiertos y claros. En cualquier caso, la debilidad provocada en la fase anterior (a nivel psicológico, psicosomático y social) facilitará el derribo.

2.2. Instrumentos del acoso.

Conforme ha sido indicado, el acoso se materializa a través de diversas medidas cuyo objetivo primero es desestabilizar a la persona, debilitarla a fin de que no pueda reaccionar y, en innumerables ocasiones, utilizarla profesionalmente (sin duda, la amenaza del despido o la promesa de la promoción le permitirán tenerla a disposición durante un tiempo). Este debilitamiento psicológico se logra a través de maniobras habitualmente sutiles cuya consideración aislada muestra su carácter aparentemente anodino ³⁴ o, al menos, su incapacidad de atentar con-

³⁴ El psicólogo sueco LEYMANN, H., máxima autoridad en la materia, enumera en sus diversas obras cuarenta y cinco comportamientos que pueden ser incluidos en la noción de acoso moral en el trabajo. Estos instrumentos han sido analizados y clasificados por numerosos autores a los que se sigue en este estudio; entre otros, HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral en el trabajo...*, cit., págs. 95 y ss. o *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, cit., págs. 81 y ss. y

tra la dignidad³⁵. Es la reiteración de estas conductas a lo largo de un período de tiempo extenso lo que permite alcanzar los objetivos. Así pues, el acosador procederá a poner en práctica su «plan perverso» a través de comportamientos de diferente naturaleza (para cuya realización a veces contará con cómplices o utilizará a terceros de buena fe a través de los cuales poder acceder a informaciones, difundir rumores o hacer propaganda negativa de la víctima), como pueden ser, entre otros, los siguientes:

A) Manipular la comunicación.

Estos mecanismos pretenden impedir al hostigado comunicarse adecuadamente con otras personas o con el propio acosador, quedando muy reducidas sus posibilidades de defensa. A tal fin, el agresor cuenta con diversos instrumentos:

1. El hostigador rechazará la comunicación directa; optará por insinuar mediante gestos o actitudes corporales, lo cual provocará la culpabilización de la víctima, quien pretenderá encontrar una explicación que no encontrará, pues la razón de ser de tal comportamiento responde únicamente al deseo de dejarla inmersa en una fuerte confusión y forzarla a interpretar continuamente los comportamientos hostiles de los que es objeto.
2. La deformación del lenguaje aspira a que el receptor de los mensajes no comprenda su contenido o intenciones, impidiendo que aquél cumpla su fin último: la comunicación entre las personas. Emitir amenazas, insultos o reproches empleando un tono monocorde carente de tonalidad afectiva; utilizar la paradoja (indicando con gestos o actitudes lo contrario de lo que se dice); refunfuñar desde otra habitación o no articular correctamente las palabras; no terminar las frases, enviar mensajes vagos, ambiguos o imprecisos, incluso contradictorios; recurrir a un lenguaje técnico y abstracto –a veces de forma incorrecta– que impresione al auditorio por su erudición; realizar un discurso totalizador a través de premisas universales e indiscutibles que no admiten réplica; anticipar las intenciones o pensamientos de otra persona... constituyen comportamientos capaces de causar gran perplejidad en el receptor, quien se verá forzado a una permanente tarea de interpretación.

113 y ss.; PIÑUEL Y ZABALA, I.: *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, cit., págs. 70 y ss.; MOLINA NAVARRETE, C.: «La tutela frente a la "violencia moral" en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización», cit., págs. 61 y ss.; GÓMEZ LÓPEZ, J.M.^a y ALLER FLOREANCIG, T.: *Mobbing: una perspectiva multidisciplinar*, cit., págs. 13 y ss.; PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.; MARTÍN DAZA, F.; SANCHO FIGUEROA, T. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, cit., págs. 18-22; PINEDA SEGURA, C.: «El hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*», cit., págs. 151-153; CAMPS DEL SAZ, P.; MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: «Hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*», *Salud y Trabajo*, núm. 118, 1996, págs. 10-12; BLANCO BAREA, M.^a J. y LÓPEZ PARADA, J.: «La vía penal integrada en el tratamiento de urgencia del acoso moral en el trabajo», *La Ley*, núm. 5509, 25 de marzo de 2002, págs. 3-4 (también en *TSJ y AP*, núm. 22, 2002, págs. 21-22); CORDERO SAAVEDRA, L.: «El acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo...», cit., págs. 233-234 o NTP 476 (El hostigamiento psicológico en el trabajo: *mobbing*) del INSHT, elaborada por MARTÍN DAZA, F. y PÉREZ BILBAO, J.

³⁵ STSJ, Cont.-Advo., Comunidad Valenciana 25 septiembre 2001 (Ar. 1674).

3. La burla y el sarcasmo son mecanismos de acoso frente a los cuales la defensa se ve dificultada por la complicidad de los testigos. En efecto, cuando la hostilidad se manifiesta a través de bromas o motes tal comportamiento normalmente será aceptado por el colectivo; al tiempo, para la víctima no resultará sencillo valorar la intencionalidad de las alusiones y no reaccionará, al temer presentarse como intolerante e intransigente frente a todos. Esta técnica alcanza la descalificación cuando la burla porta un contenido de naturaleza sexual o hace referencia a las convicciones, ideas políticas o gustos de la víctima, a sus defectos o dificultades, a su capacidad de juicio y decisión o a sus puntos débiles.
4. El desprecio hacia la persona se manifiesta en suspiros exagerados, miradas de odio o desdén, silencios hirientes o la actitud orientada a obviar su presencia física comportándose como si no existiera o no estuviera presente. Este tipo de actuaciones hacen especial mella en quienes adolecen de una escasa confianza en sí mismos.

B) Aislar.

No es extraño que el hostigador (sobre todo en los supuestos de *bossing*) realice cuantas maniobras resulten precisas para impedir a la víctima relacionarse socialmente dentro de la empresa, lo cual provocará su aislamiento, no sólo físico, sino también psicológico; además, le impedirá encontrar aliados.

El trabajador puede descubrir que no es convocado a reuniones ni invitado a celebraciones; que no le es encomendada tarea alguna pese a la sobrecarga de trabajo padecida por sus compañeros, o que es trasladado a un despacho alejado, sin funciones y sin vías de comunicación³⁶. A menudo, se aprovechará su ausencia (por baja, vacaciones o curso formativo) para introducir cambios en su puesto de trabajo.

El aislamiento pretende también alejarle de quienes pudieran ayudarle o asesorarse, razón por la cual no es extraño recurrir incluso a la amenaza con sanciones u otras consecuencias negativas en caso de intentar entrar en contacto con los representantes o con los sindicatos a fin de buscar su apoyo.

³⁶ Así ocurre en aquel supuesto en el cual la empresa obligó a los trabajadores «a que realizasen sus tareas en una mesa situada en el lugar más próximo a la entrada principal de la sede, evitando así que puedan acceder más hacia el interior del local, prohibiéndoles que se desplacen por la planta baja del edificio, así como subir a la primera planta del centro, donde se ubican unas aulas en las que hay unos armarios donde, anteriormente, guardaban carpetas y documentos de trabajo. Para evitar que tengan un motivo por el que desplazarse por el interior del local les llevan los documentos hasta la citada mesa, donde los tramitan... Tales medidas objetivamente imponían un sistemático aislamiento físico y psíquico de los trabajadores del resto de la empresa por un período de tiempo», STSJ, Cont.-Advo., Comunidad Valenciana 25 septiembre 2001 (Ar. 1674).

C) Desacreditar.

Otro objetivo fundamental del acosador es destruir la reputación (tanto laboral como personal) de la persona cuya desestabilización pretende. Tal efecto podrá obtenerlo de forma relativamente sencilla haciendo circular rumores y falsedades o insinuando posibles defectos de la víctima (enfermedades mentales o físicas, así como el carácter conflictivo y problemático, por ejemplo) a fin de sembrar la duda entre el resto de los compañeros y perjudicar la imagen del individuo. A veces el agresor, con carácter previo al comienzo del acoso, ha simulado ser buen amigo de aquel a quien pretende destruir a fin de obtener información personal que luego podrá utilizar contra él, como datos relativos a terceros que le permitan poner en práctica la técnica –posteriormente indicada– de «divide y vencerás».

El control dual (tras encomendar idéntico trabajo a sendos empleados, se ensalza siempre el resultado obtenido por uno de ellos y critica sistemáticamente el alcanzado por el otro) o presentar a la víctima como un mentiroso (aprovechando cualquier equivocación, error o inexactitud sobre un pequeño detalle) constituyen formas abiertamente encaminadas a desacreditar a alguien a nivel profesional, en el primer caso, y personal, en el segundo.

D) Impedir o dificultar el trabajo de la víctima.

Los obstáculos al desenvolvimiento laboral del acosado pueden presentar muy diversas modalidades ³⁷, orientadas bien a socavar su formación profesional, bien a poner cualesquiera trabas al desarrollo correcto de sus funciones. De entre otras posibles, procede hacer mención a las siguientes:

1. Condenar a una persona al ostracismo –no asignándole ninguna tarea, procurando que no encuentre ocupación alguna y sancionando sus iniciativas– causa un nivel de tensión incluso mayor que el exceso de trabajo y, aun cuando pueda resultar paradójico, es origen en no pocas ocasiones del denominado estrés laboral. Este «destierro laboral» puede traer causa, por ejemplo, en el ascenso a un puesto fantasma, sin funciones o con un trabajo completamente inútil.
2. Encomendando una cantidad de trabajo imposible de realizar o labores que exigen una competencia superior a la poseída (en ocasiones se recurre a la «promoción trampa» a un puesto para el cual no se tiene preparación), así como alterando continuamente las funciones correspondientes a una persona, se logra hacer muy difícil la obtención de resultados satisfactorios, lo cual permite desacreditar a la persona por su incapacidad para afrontar su come-

³⁷ El supuesto del conserje de un colegio que iba ensuciando todo lo que las limpiadoras limpiaban fue resuelto en STSJ Navarra 30 abril 2001 (Ar. 1878).

tido. A tal fin, las decisiones precedentes pueden venir acompañadas del establecimiento de horarios inadecuados y del ocultamiento de útiles, herramientas o informaciones necesarios para el trabajo ³⁸.

3. El *shunting* (a través del cual se obliga al individuo a realizar tareas muy inferiores a las correspondientes a sus competencias o capacidades) afecta fundamentalmente al desarrollo y formación profesional de la persona, así como a su nivel de autoconfianza. Con idéntico objetivo, en ocasiones se encargan trabajos humillantes o indignos.
4. Una forma de conseguir infundir en la víctima el temor a equivocarse para dificultar su trabajo e inducirle a cometer equivocaciones viene dada por el recurso a los denominados procedimientos sancionadores: el acosador llama la atención frente a cualquier error del trabajador en el cumplimiento de sus tareas manifestando la voluntad de prevenir posteriores fallos bajo la advertencia de posibles consecuencias negativas futuras.
5. La amenaza de actuar contra bajas laborales también genera graves dificultades en el desarrollo del trabajo pues, una vez el trabajador comienza a mostrar en su salud los síntomas del acoso, bajo el temor a perder el empleo continuará prestando servicios en condiciones profundamente desfavorables. El resultado final predecible será una baja todavía más prolongada.

E) Crear conflictos de rol.

El conflicto y la ambigüedad de rol se produce «cuando existe una discrepancia entre lo que espera el trabajador y la realidad de lo que le exige la organización» o cuando falta claridad sobre el trabajo a desempeñar o los objetivos buscados por el proceso productivo ³⁹.

En consecuencia, este instrumento perverso pretende, bien forzar al acosado a actuar contra sus propios principios, creencias o convicciones, bien mantenerle permanente confuso respecto a cuáles sean sus competencias o responsabilidades dentro de la empresa ⁴⁰. Esta última finalidad se alcanza alterando de forma constante sus funciones y no informándole de cuáles son las que le corres-

³⁸ «En la misma línea de restricción de actividades que anteriormente desarrollaban... se les ha prohibido... la utilización directa de las fotocopadoras, o los servicios del sistema informático de la empresa, a los cuales venían teniendo acceso directo para obtener información relativa a su trabajo», STSJ, Cont.-Advo., Comunidad Valenciana 25 septiembre 2001 (Ar. 1674).

³⁹ MUNUERA MORENO, G.: *Estrés laboral. Mobbing y organización del trabajo*, cit., págs. 69-70.

⁴⁰ La NTP 443 (Factores psicosociales: metodología de evaluación) del INSHT, elaborada por MARTÍN DAZA, T. y PÉREZ BILBAO, J., enumera, entre los factores psicosociales del trabajo, la «definición de rol», que «considera los problemas que pueden derivarse del rol laboral y organizacional otorgado al trabajador y es evaluado a partir de dos cuestiones: 1) La ambigüedad de rol. Se produce ésta cuando se da al trabajador una inadecuada información sobre su rol laboral y organizacional. 2) La conflictividad de rol. Existe conflictividad de rol cuando existen demandas de trabajo conflictivas o que el trabajador no desea cumplir. Pueden darse conflictos entre las demandas de la organización y los valores y creencias propias, conflictos entre obligaciones de distinta gente y conflictos entre tareas muy numerosas o muy difíciles».

ponden dentro del organigrama de la organización; asignándole trabajos inútiles, absurdos o contradictorios; no poniendo en su conocimiento los instrumentos o útiles a su disposición para cumplir sus obligaciones, ni los plazos de entrega, la calidad o la cantidad del trabajo a realizar.

F) Cometer injusticias.

Cualquier acto de iniquidad (discriminación o reparto injusto de las tareas, por ejemplo) provocará efectos terribles en el entorno laboral: el acoso puede consistir en denegar derechos o gratificaciones merecidas por la víctima, pero las peores consecuencias derivan del trato desigual, sea en perjuicio del acosado, sea en su beneficio, en cuyo caso sufrirá el recelo de sus compañeros.

G) Medidas «de apoyo» que facilitan el acoso.

La «supervivencia darwiniana del más dotado... o del más desalmado»⁴¹ se ve favorecida por dos comportamientos que suelen ser comunes a buen número de los instrumentos citados:

De un lado, la técnica denominada «divide y vencerás», cuya finalidad es provocar el enfrentamiento entre los trabajadores para romper posibles alianzas y, al tiempo, lograr el debilitamiento progresivo de todos los afectados. Otorgar privilegios o preferencias, según consta, favorece el nacimiento de rivalidades; igualmente, hacer circular por la empresa cotilleos o comentarios maledicentes. En cualquier caso, los procesos de acoso generalizado resultan singularmente efectivos: la amenaza de una reorganización periódica (con el pretexto de mejorar el rendimiento o adaptar la empresa a las nuevas realidades) mantiene a los potenciales afectados sumidos en el temor de ser despedidos o trasladados, incrementando las situaciones de desconfianza o rivalidad; otorgar incentivos a quien delate comportamientos negativos de un compañero o acosar a quien se niegue potencia la traición entre los trabajadores; en fin, el acoso aleatorio (el agresor selecciona cada cierto tiempo a una víctima al azar) impide cualquier tipo de alianza, pues quienes no hayan sido elegidos temen por su suerte futura y agradecen la tranquilidad presente.

De otro, el mecanismo de «inducir a error» favorece la pretensión de desacreditar a la víctima y aislarla del resto de compañeros. Cuando el acoso se produce de forma soterrada y sutil, los observadores externos sólo presenciarán las reacciones aparentemente exageradas y excesivas de quien padece los ataques (los cuales, en cambio, permanecerán ocultos). La agresividad, la irascibilidad, la tristeza, el llanto, la ansiedad o el descenso del rendimiento de un compañero posicionarán al resto en su contra⁴². La víctima aparecerá frente a todos como culpable y el acosador logrará un segundo objetivo: desviar la atención de sí mismo.

⁴¹ VALLÉS, C.G.: «Presentación» a PIÑUEL Y ZABALA, I.: *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, cit., pág. 15.

⁴² «El agresor actúa sin descanso, todos los días, con el objetivo de irritar a la víctima hasta el punto de exasperarle, de que muestre públicamente su ira hacia el agresor. En este momento el agresor, actuando sin ningún tipo de escrúpulos, utilizará esta situación para denostar aún más a la víctima», MUNUERA MORENO, G.: *Estrés laboral. Mobbing y organización del trabajo*, cit., págs. 59-60.

2.3. Fase final del acoso: la destrucción.

Cuando el acosador perciba que su víctima está pronta a rebelarse (o cuando no le sirva para satisfacer sus intereses) procederá a incrementar los ataques que venía realizando, haciéndolos más virulentos, abiertos y explícitos y añadiendo nuevos comportamientos más agresivos y violentos hasta lograr la destrucción total del equilibrio de la persona, quien, una vez derrotada, abandonará el trabajo. En este momento ya no se recurre a maniobras sutiles: el hostigador se comunica a gritos con la víctima, le insulta e injuria, le amenaza con agresiones, le obliga a realizar trabajos peligrosos, le agrede a modo de amenaza, ocasiona daños en sus bienes, le hace objeto de proposiciones de naturaleza sexual, le ataca sexual o físicamente o provoca accidentes para dañar a la víctima.

En el supuesto de *bossing* cometido por el propio empresario, tal vez opte por la vía más rápida de deshacerse definitiva y directamente de la víctima mediante su despido fulminante o el denominado despido «cortina de humo», que tendrá lugar cuando el acosador busque hasta el más mínimo detalle para justificar una extinción cuya causa real es el deseo de deshacerse de un empleado.

3. Consecuencias del acoso.

El acoso moral produce efectos devastadores a todos los niveles⁴³. La víctima, mientras está siendo psicológicamente maltratada, está sometida a una fuerte tensión que causará tanto cuadros depresivos como estrés laboral⁴⁴. Las consecuencias de tales alteraciones en su *psiqué* (que llegan a manifestarse a nivel físico⁴⁵) son prácticamente innumerables e imposibles de evaluar⁴⁶: palpitaciones, sensación de opresión, ahogo, fatiga, trastornos diversos (del sueño, digestivos, cardiovasculares o cutáneos), nerviosismo, irritabilidad, dolores de cabeza o abdominales, ansiedad, agotamiento, cansancio, vacío, ausencia de energía y de interés, falta de concentración o de capacidad de pensar, reacciones violentas, anticipación de nuevos fracasos, hipervigilancia, conductas bulímicas,

⁴³ Las consecuencias han sido analizadas de forma exhaustiva en diversos estudios. Entre otros, procede citar los de HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, cit., págs. 183 y ss.; PIÑUEL Y ZABALA, I.: *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, cit., págs. 75 y ss.; GÓMEZ LÓPEZ, J.M.^a y ALLER FLOREANCIG, T.: *Mobbing: una perspectiva multidisciplinar*, cit., págs. 81 y ss.; PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.; MARTÍN DAZA, F.; SANCHO FIGUEROA, T. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, cit., págs. 29-41; CAMPS DEL SAZ, P.; MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: «Hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*», cit., págs. 12-13; BLANCO BAREA, M.^a J. y LÓPEZ PARADA, J.: «La vía penal integrada en el tratamiento de urgencia del acoso moral en el trabajo», cit., pág. 2; GRENIER-PEZE, M.: «Le harcèlement moral: approche psychomatique, psychodynamique, thérapeutique», *DO*, mayo, 2000, págs. 186 y ss.; VALETTE, J.C.: «Le harcèlement moral au travail. L'action collective pour la santé mentale», *DO*, mayo, 2000, págs. 217 y ss. o NTP 476 (El hostigamiento psicológico en el trabajo: *mobbing*) del INSHT, elaborada por MARTÍN DAZA, F. y PÉREZ BILBAO, J.

⁴⁴ Para un supuesto de «reacción mixta ansiedad-depresión» cuyo origen en un *mobbing* es considerado accidente de trabajo, STSJ Navarra 30 abril 2001 (Ar.1878).

⁴⁵ LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A. y CAMPS DEL SAZ, P.: *Aspectos clínicos y prevención del psicoterror laboral*, Madrid (Mapfre Medicina), 1999, págs. 253 y ss.

⁴⁶ BARROSO, M.A.: «*Mobbing*: perversión en la oficina», *ABC* de 27 de febrero de 2000.

alcoholismo, tabaquismo, toxicomanía... Estos padecimientos pueden tener un efecto más o menos duradero. De hecho, la persona, tras sufrir un largo período de tortura psicológica, ve su equilibrio psíquico fuertemente trastocado y, pese a finalizar el ataque, los síntomas ya manifestados suelen persistir durante un cierto tiempo –incluso derivar en complicaciones todavía más severas⁴⁷ o hacerse crónicos–, además de aparecer consecuencias postraumáticas o retardadas⁴⁸. El resultado puede ser la enfermedad mental o, en supuestos extremos, el suicidio.

En cualquier caso, al alejarse del agresor y someterse al oportuno tratamiento, la víctima logrará una progresiva mejoría que puede ser total⁴⁹.

El acosado, sin embargo, no es el único sujeto perjudicado por el *mobbing*: en primer lugar, para la empresa estos comportamientos resultan antieconómicos⁵⁰, tanto por el descenso del rendimiento de la víctima, sus compañeros (debido al clima hostil o a la alteración del ritmo de trabajo de quien sufre directamente el ataque) y el agresor, como por el incremento del absentismo, las bajas laborales y la siniestralidad; en segundo término, para la sociedad estas conductas determinan la existencia de importantes gastos de Seguridad Social, ocasionados por el tratamiento de las enfermedades psicológicas y psicosomáticas causadas, por el consumo de fármacos y, en fin, por el deber de satisfacer las prestaciones correspondientes a las bajas de los afectados; por último, para la familia de la víctima el acoso al que se ha visto sometido uno de sus miembros se traduce en problemas de convivencia capaces de provocar separaciones, divorcios o rupturas entre padres e hijos.

PARTE II: LA RESPUESTA JURÍDICO-LEGAL ANTE EL MOBBING: UN ESTUDIO A LA LUZ DEL DERECHO VIGENTE

I. LOS BIENES JURÍDICOS AFECTADOS POR LAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO PSICOLÓGICO

Cualquier prestación de servicios lleva ínsita la exposición a una serie de riesgos, normalmente asociados a agentes de naturaleza física, química o biológica y derivados de la actividad o proceso productivo realizado por la empresa, siendo a éstos a los que sin lugar a dudas mayor aten-

⁴⁷ GONZÁLEZ DE RIVERA, J.L.: «El síndrome del acoso institucional», cit.

⁴⁸ LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A y CAMPS DEL SAZ, P.: «*Mobbing* en puestos de trabajo de tipo administrativo», *Medicina del Trabajo*, Vol. 6, núm. 1, 1997, pág. 41.

⁴⁹ Mostrando dudas al respecto, en tanto considera difícil la recuperación total, SÁNCHEZ CARAZO, C.: «Llorar de impotencia», cit.

⁵⁰ SJS núm. 33 de Madrid 18 junio 2001 (Ar. 1667). Los efectos negativos para la empresa también son constatados por la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, 20 septiembre 2001, o, en la doctrina, por MOLINA NAVARRETE, C.: «La tutela frente a la "violencia moral" en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización», cit., pág. 53.

ción ha prestado tanto el legislador como la doctrina judicial y científica. Ahora bien, junto a ellos, y con una importancia creciente, no cabe obviar la existencia de peligros derivados de la interrelación con otras personas durante el desarrollo del trabajo: los denominados factores psicosociales⁵¹ o riesgos relacionales.

La convivencia entre los seres humanos siempre puede llevar aparejada la presencia de ciertas tensiones, y la prestación de servicios en las empresas no es una situación ajena a esta circunstancia. Cualquier organización laboral supone entablar vínculos con otros individuos –ya sean compañeros, ya sea el empresario, ya las personas que ostentan su representación– por lo que la existencia de fricciones entre quienes deben relacionarse diariamente resulta algo probable y esperable. Habitualmente esos comportamientos no suelen pasar de simples discusiones o problemas personales o laborales de escasa trascendencia; sin embargo, en algunas ocasiones –conforme consta– pueden convertirse en manifestaciones de conductas agresivas y abusivas con consecuencias de importancia capaces tanto de repercutir sobre el operario que las sufre, como de influir en un óptimo desarrollo del proceso productivo empresarial y en la sociedad.

Tal es lo que ocurre con las actuaciones ya significadas y definitivas del acoso moral. En efecto, la persecución se exterioriza con ataques a la víctima a través de una gran panoplia de mecanismos hostigadores anteriormente expuestos con gran amplitud. Tales comportamientos presentan un perfil claramente pluriofensivo, habida cuenta pueden quebrantar prerrogativas de especial trascendencia para el ciudadano y que han merecido la máxima protección al ser consideradas como fundamentales por la Carta Magna⁵², cuya vulneración hace rechinar los goznes de cualquier Estado Social y Democrático de Derecho⁵³. Entre esas facultades cabe destacar las siguientes:

1. El derecho con mayor trascendencia, y que ha de ser considerado como punto de partida del resto, es el respeto a la dignidad de la persona, en cuanto la Constitución lo considera como fundamento básico del orden político y la paz social (art. 10.1).

⁵¹ Este concepto «hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador», NTP 443 (Factores psicosociales: metodología de evaluación) del INSHT, elaborada por MARTÍN DAZA, T. y PÉREZ BILBAO, J.

⁵² «Conviene tener bien clara la siguiente afirmación, para evitar equívocos: es cierto que la intrínseca pluriofensividad de la actividad de acoso no quiere decir que en todos los casos y de forma concurrente se vulneren los diferentes derechos fundamentales susceptibles "a priori" de verse afectados, lo que dependerá tanto de las concretas actuaciones realizadas como del resultado lesivo generado. Pero no menos cierto es que cualquiera que sea la modalidad de acoso psicológico verificada en una determinada organización de trabajo, para tenerse como tal jurídicamente, siempre hay un derecho fundamental concreto afectado», MOLINA NAVARRETE, C.: «La tutela frente a la "violencia moral" en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización», cit., pág. 63.

⁵³ «Estamos ante un verdadero paradigma de cómo no debe actuar un poder público [también cualquier particular, cabría añadir] en un Estado de derecho», STS, Cont.-Advo., 23 julio 2001 (Ar. 8027).

En su desarrollo, y en el ámbito exclusivamente laboral, el artículo 4.2 ET reconoce como derechos básicos del trabajador la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual [apartado e)]⁵⁴ y la ocupación efectiva [apartado a)].

2. Las consecuencias más significativas para el agredido afectan a su salud corporal o psíquica; en casos extremos, incluso a su vida. En tanto se daña la integridad física y moral de la persona, constituye un atentado al objeto de tutela del artículo 15.1 CE.
3. Las actividades tendentes a reducir las posibilidades del acosado para comunicarse adecuadamente con los demás o los obstáculos puestos a fin de evitar sus contactos sociales constituyen, a menudo, una vulneración de la libertad de expresión y comunicación reconocida en el artículo 20.1 CE.
4. Las conductas dirigidas a dañar la reputación personal o profesional del hostigado con ataques a su vida privada y buscando su desacreditación profesional han de ser consideradas como lesivas de su honor y su intimidad personal y familiar, expresamente protegidos por el artículo 18.1 CE.
5. Cuantos comportamientos vengan acompañados de un matiz discriminatorio por fundarse en la nacionalidad, raza, sexo, creencias religiosas o políticas o cualquier otra condición o circunstancia personal o social merecen el reproche del ordenamiento por quebrantar el principio de igualdad de trato previsto en el artículo 14 CE y, en su desarrollo en el sector laboral, los artículos 4.2.c) y 17 ET⁵⁵.

Conviene recordar en este punto cómo la inclusión del trabajador en el círculo rector y organizativo del empresario no significa en modo alguno que la celebración del contrato implique para el operario la pérdida de dichas facultades reconocidas constitucionalmente⁵⁶, aun cuando éstas aparez-

⁵⁴ Las referencias legislativas a este derecho «pueden entenderse también dirigidas a proteger toda una serie de realidades que en ocasiones no son fácilmente susceptibles de encuadrarlas en el ámbito protegido de un derecho fundamental, pero sí caben en un concepto jurídico indeterminado como la "dignidad" que, por serlo, no excluye la posibilidad de concretarlo y aplicarlo a la luz de los valores y principios constitucionales a la búsqueda de una solución justa para el caso concreto... Es por ello que la protección que confiere el ordenamiento jurídico-laboral cuando reconoce la dignidad del ciudadano trabajador como derecho de éste y sanciona su violación por el empresario, no sólo debe circunscribirse a la estricta vulneración de un derecho fundamental, sino a toda una serie de situaciones fácticas de imposible preconcepción positiva que a la luz de los valores, principios y reglas constitucionales y del método jurídico puede considerarse que, en el caso concreto, entran en el marco de la "dignidad del trabajador"», STSJ, Cont.-Advo., Comunidad Valenciana 25 septiembre 2001 (Ar. 1674).

⁵⁵ «Aunque ciertamente no es el fundamento más específico a esgrimir en contra de este comportamiento, no cabe duda de que la actividad de acoso moral termina generando una situación que provoca en el trabajador un trato de desfavor de significado claramente discriminatorio respecto del resto de compañeros», MOLINA NAVARRETE, C.: «Una nueva patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (*Mobbing*)...», cit., pág. 6.

⁵⁶ STCo 204/1997, de 25 de noviembre. Sobre la interacción de los derechos fundamentales en la relación de trabajo, imprescindible la consulta de, entre otras, las obras de MOLINA NAVARRETE, C.: «Bases jurídicas y presupuestos políticos para la eficacia social inmediata de los Derechos Fundamentales (El paradigma de la "*Drittwirkung*" laboral a propósito de la reciente jurisprudencia constitucional)», RTSS, núm. 3, 1991, págs. 63 y ss.; ORTIZ LALLANA, M.ª C.: «Derechos

can ciertamente moduladas por las especiales obligaciones y derechos dimanantes de la relación laboral: en aplicación de la adaptabilidad de estas prerrogativas a las necesidades de la organización productiva, en algunas ocasiones determinadas manifestaciones de estos derechos que, en otro contexto, serían legítimas, no lo son cuando su puesta en práctica se aprecia en el ámbito de la relación laboral ⁵⁷. Ahora bien, tal circunstancia no puede significar que el vínculo se convierta en «título legitimador de recortes en el ejercicio de los derechos fundamentales que incumben al trabajador como ciudadano, que no pierde su condición de tal por insertarse en el ámbito de una organización privada» ⁵⁸.

En conclusión, aun cuando el ordenamiento patrio no contenga ninguna referencia expresa al hostigamiento psicológico, la defensa de derechos tan esenciales para los ciudadanos obliga al intérprete y a los Tribunales a buscar instrumentos legales eficaces en la normativa en vigor tanto para proteger y tutelar las prerrogativas del trabajador frente a los ataques sufridos, como para restituir los bienes constitucionalmente infringidos. En definitiva, ante la ausencia de regulación específica –y en espera de su «solución legal»–, procede apostar por la utilización de las «viejas armas» previstas por el Derecho del Trabajo para encontrar una respuesta satisfactoria ante tan reprochable conducta.

II. LA ACTUACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN UNITARIA Y SINDICAL ANTE EL FENÓMENO DEL *MOBBING*

Los trabajadores que se saben acosados por el empresario o por alguno de sus compañeros se sienten en una posición demasiado débil, lo cual les lleva en ocasiones a autoculparse de la situación generada –«algo habré hecho»– y dudan acerca de cómo actuar o a quién acudir ⁵⁹.

Sus circunstancias se agravan por el hecho de que, en no pocas ocasiones, la conducta de hostigamiento consiste, precisamente, en aislar a la víctima, impidiendo que se pueda comunicar con el exterior para transmitir su problema, lo cual provoca que aquellas personas que no sepan defenderse adecuadamente contra tales prácticas tiendan a encerrarse aún más en sí mismas ⁶⁰.

fundamentales y relación laboral», *RMTAS*, núm. 13, 1998, págs. 15 y ss.; DE VICENTE PACHES, F.: *El derecho del trabajador al respeto a su intimidad*, Madrid (CES), 1998 o NEVADO FERNÁNDEZ, M.ª J.: *El ejercicio del derecho al honor (por el trabajador) en el contrato de trabajo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1999.

⁵⁷ SSTCo 120/1983, de 15 de diciembre; 19/1985, de 13 de febrero; 170/1987, de 30 de octubre; 6/1988, de 21 de enero; 129/1989, de 17 de julio, o 126/1990, de 5 de julio.

⁵⁸ SSTCo 88/1985, de 19 de julio, o 99/1994, de 11 de abril.

⁵⁹ Tal y como indica quien ha estudiado el asunto en profundidad, «la mayoría de los asalariados de las empresas privadas se sienten en una posición demasiado débil como para hacer algo más que resignarse interiormente, agachar la cabeza y esperar mejores días», HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral...*, cit., pág. 103 y también págs. 147 y 167 y ss.

⁶⁰ De hecho, un parámetro que, según quien ha analizado la cuestión en detalle, hace más probable el *mobbing* es que se trate de «estructuras con bajo nivel comunicativo», GÓMEZ LÓPEZ, J.M.ª y ALLER FLOREANCIG, T.: *Mobbing: una perspectiva multidisciplinar*, cit., pág. 13.

Al final, el trabajador que no sabe, no puede o no quiere transmitir su problema en el marco de la organización empresarial acabará descargando su miedo o indignación contra su entorno familiar, lo cual provocará que el problema se prolongue de la esfera profesional a la personal, HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral...*, cit., págs. 103 y 183 y ss.

En efecto, en este estado de cosas, será difícil que el trabajador acosado decida acudir, cuando el *mobbing* fuera horizontal, al empresario –quien, además y como consta, tal vez opte por inhibirse del conflicto; se trata de la «empresa indulgente», fatal para una pronta y justa solución de la situación– o, y podrían –*rectius* deberían– suponer una tabla de salvación en la generalidad de supuestos (cualquiera que sea el sujeto activo del acoso), a los representantes unitarios y sindicales de los trabajadores.

Para evitar esta verdadera «indefensión de la víctima»⁶¹ parece obvio que esos representantes están llamados a jugar un papel crucial, en su misión de proteger al operario, no sólo ya frente a los ataques y agresiones que puedan provenir del empresario, sino también, y de manera integral, frente a cualesquiera daños que el trabajador pueda sufrir en el desarrollo de la relación laboral.

Existen diferentes vías o maneras a través de las cuales los representantes de los trabajadores podrían actuar en defensa de las víctimas del acoso. En primer lugar, y en un plano cotidiano, pueden entrar en contacto con el problema a través de la comunicación directa por parte de quien sufre la agresión, quien muy bien podría pensar en acudir a ellos en busca de consejo y asesoramiento o para que fueran éstos quienes, en función de su mejor posición y mayores conocimientos jurídicos, se encargaran, de alguna manera, de «gestionar» el conflicto. Para que tal cosa sea factible, se necesita que los representantes, en primer lugar, soliciten dicha comunicación, invitando a los trabajadores que crean sentirse acosados a que lo saquen a la luz y, en segundo término, ofrezcan confianza y seguridad al acosado, por cuanto éste sabe o, al menos, intuye que, una vez destape la caja de Pandora va a entrar en una fase de confrontación abierta⁶². En este sentido es conveniente que, por los antecedentes en la empresa, los empleados sepan que quien acude a la representación unitaria o sindical no va a quedarse luego solo en la lucha contra la injusta situación creada, sino que, por el contrario, sus representantes van a proporcionar todos los medios, técnicos y legales, a su alcance para que quede adecuadamente protegido.

El otro gran cauce a través del cual los representantes de los trabajadores están llamados a intervenir es la negociación colectiva –o, en su defecto, el acuerdo de empresa–, incorporando las que se han venido a denominar «cláusulas *antimobbing*»⁶³, fruto de una «nueva cultura» negocial que debe surgir cuando los interlocutores sociales tomen conciencia –y lo están haciendo con rapidez⁶⁴– de las dimensiones reales del problema tratado.

⁶¹ Consecuencia totalmente indeseable, sobre todo por cuanto supondría la «prolongación en el tiempo de esta situación», CAMPS DEL SAZ, P.; MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: «Hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*», cit., pág. 11.

⁶² Éste es uno de los condicionantes por los cuales los trabajadores acosados son en muchos casos renuentes a iniciar cualquier intento para salir de la situación en la que se encuentran, HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral...*, cit., pág. 214.

⁶³ MOLINA NAVARRETE, C.: «Una nueva patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (*Mobbing*)...», cit., pág. 7 o, en parecidos términos, PINEDA SEGURA, C.: «El hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*», cit., pág. 194.

⁶⁴ Pues la tarea de formación que están desarrollando es verdaderamente ingente, tanto por lo que respecta a los propios representantes sindicales, como por cuanto hace al resto de trabajadores. Sirvan de ejemplo las *Jornadas sobre Mobbing organizadas por UGT*, en Madrid, durante el mes de septiembre del año 2001 o el magnífico dossier elaborado a petición de CC.OO. por GÓMEZ LÓPEZ, J.M.⁸ y ALLER FLOREANCIG, T.: *Mobbing: una perspectiva multidisciplinar*, cit.

En particular, las iniciativas que en esas sedes podrían ser introducidas por los sindicatos son, principalmente, tres:

1. Insertar en el producto negocial «Códigos de Conducta» a través de los cuales las partes potencialmente implicadas rechacen, *a priori*, todo comportamiento de acoso –sea cual fuere su origen y destinatario– en el entorno laboral.
2. Tipificar como infracción laboral aquellas conductas antes descritas como constitutivas de *mobbing*. De esta forma no habría que recurrir, cuando el empresario decida sancionar a los trabajadores que están acosando a sus compañeros, a infracciones genéricas capaces de romper o, como mínimo, diluir el principio de tipicidad.
3. Diseñar cauces internos de solución para poner fin a este tipo de conflictos en el seno de la empresa, a modo y manera, por ejemplo, de cuanto tiempo ha sucedido con el acoso sexual ⁶⁵. Este tipo de procedimientos deberían estar ordenados a buscar una solución pacífica entre los sujetos implicados ⁶⁶, siempre con las reticencias derivadas del dato, ya apuntado, según el cual el acosador no dudará en mentir, incluso en mostrarse profundamente arrepentido y exquisito en el trato o pedir perdón a la víctima, siendo todo ello una burda interpretación bajo la cual se ocultan las perversas intenciones de descargar sobre el acosado toda su ira en cuanto las circunstancias lo permitan. Por tal motivo, en los citados procedimientos internos de solución de *mobbing*, además –por supuesto– de los representantes de los trabajadores, no sería en absoluto desacertado requerir la intervención de un psicólogo o médico de empresa que pueda certificar la veracidad del propósito de enmienda del agresor ⁶⁷.

⁶⁵ Se trataría, por tanto, «de procedimientos de resolución del conflicto interpersonal antes de su cronificación mediante la intervención de terceros, garantía de continuidad de vínculos de tipo comunicativo que protejan la posición socio-profesional de la víctima en su ambiente relacional... Todos los estudios sobre la materia tienden a destacar la importancia que tiene para la resolución de un problema el que estén previstas vías que permitan, como en general sucede respecto de los conflictos laborales, individuales o colectivos, la intervención de un tercero ajeno al conflicto, aunque no ajeno a la organización, y por tanto, previa a cualquier reclamación judicial..., situación análoga a la que generó –y genera–, en términos de instrumentos de resolución del conflicto intersubjetivo, la prevención del acoso sexual... Conviene defender al menos dos vías de intervención de terceros: a) el reconocimiento de procedimientos simples, imparciales y claros para formular quejas o reclamaciones que permitan proteger eficazmente la posición laboral; b) la creación de instancias internas de mediación y/o arbitraje, en orden a devolver la confianza en la acción de grupo, sin descartar la acción de los delegados de prevención... Las vías de solución extrajudicial evitarían la necesidad de acudir al juez, una vía siempre abierta pero larga, costosa y, por lo general, frustrante, aunque en un Estado de Derecho el juez debería ser un aliado definitivo contra comportamientos tan contrarios a los más elementales principios de convivencia civilizada», MOLINA NAVARRETE, C.: «La tutela frente a la "violencia moral" en los lugares de trabajo...», cit., pág. 71. Respecto del surgimiento y evolución de los mentados procedimientos de solución de los problemas derivados del acoso sexual en el trabajo, por todos, ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «El acoso sexual en el trabajo», *RL*, T. II, 1993, págs. 74 y ss.

⁶⁶ Aun cuando «sería utópico pensar que una organización, del tipo que sea, haya previsto y solucionado todas las fuentes de conflicto que se puedan dar... [no cabe duda respecto a la] conveniencia de planificación y diseño, en cuanto sea posible, de las relaciones sociales de la empresa», CAMPS DEL SAZ, P.; MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: «Hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*», cit., pág. 13.

⁶⁷ Destacando el papel protagonista que en la gestión del *mobbing* ha de tener el médico de empresa, PINEDA SEGURA, C.: «El hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*», cit., pág. 191.

III. LA OBLIGACIÓN DE PREVENIR EL RIESGO DE TRABAJO *MOBBING*

Parece un dato evidente que «históricamente se han abordado los riesgos laborales desde el punto de vista de los métodos de trabajo inseguros [en el marco de] las situaciones industriales peligrosas o las exposiciones a agentes físicos, químicos o biológicos»⁶⁸. Sin embargo, «con la mejora de las condiciones de trabajo, sobre todo en el sector terciario... es de esperar que los problemas más importantes que afecten a la salud laboral sean los debidos a la organización del trabajo y, más concretamente, a motivos psicosociales»⁶⁹.

Por tan poderosa razón, «la existencia de un riesgo de violencia o acoso, con o sin antecedentes, deberá figurar en la correspondiente evaluación de riesgos, debiendo poderse objetivar la toma de medidas de prevención y protección práctica»⁷⁰; de esta manera puede afirmarse que, «el *mobbing* se encuentra dentro de los denominados riesgos psicosociales, que son los que menor tratamiento legislativo han tenido hasta ahora en el Ordenamiento laboral»⁷¹, pero que, paulatinamente, han de ir –y van– encontrando acomodo y respuesta en los pronunciamientos proporcionados por los Tribunales de Justicia⁷².

⁶⁸ «De forma clásica también, las distintas ramas implicadas en la prevención de riesgos no parecen haber dado a la violencia la importancia que merece ya que está considerada, en global, como el duodécimo problema de salud en general (incluyendo el ámbito laboral)... según fuentes relacionadas con la OMS», PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.; MARTÍN DAZA, F.; SANCHO FIGUEROA, T. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, cit., pág. 4.

⁶⁹ CAMPS DEL SAZ, P.; MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: «Hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*», cit., pág. 13. Esta especie (riesgo psicosocial), integrante –junto con los riesgos organizativos y los riesgos ergonómicos– del género riesgo laboral se configura en la actualidad como el principal riesgo emergente derivado de las nuevas formas de organización del trabajo. [Sobre esta tipología y sus causas, MINTUSCHI, L.: «Ambiente di lavoro e tutela della malattia psichica», *RIDL*, 1987, T. I, pág. 3]. Sin duda, entre estos riesgos psicosociales, aquél con mayor repercusión en el plano laboral ha sido, hasta la actualidad, el estrés. [Sobre tal patología y su incidencia en el marco de la relación de trabajo, DEL HOYO, M.A.: *Estrés laboral*, Madrid-Barcelona (INSHT), 1997, págs. 13 y ss.]

⁷⁰ PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.; MARTÍN DAZA, F.; SANCHO FIGUEROA, T. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, cit., pág. 52.

⁷¹ «De acuerdo con los informes que se realizan en el ámbito de la acción de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo estos riesgos serían el elevado ritmo de trabajo, el ritmo de trabajo determinado en función de las demandas, el ritmo de trabajo determinado por las máquinas, la violencia física en el trabajo, el acoso moral y la victimización de lugar de trabajo, el acoso sexual en el trabajo y el trabajo monótono», VELÁZQUEZ, M.: «La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o *mobbing*», *Jornadas sobre Mobbing organizadas por UGT*, Madrid, septiembre, 2001, pág. 2; también puede consultarse en www.mobbing.nu. Por extenso, sobre el riesgo psicosocial, DÍAZ DESCALZO, M.ª C.: «Los riesgos psicosociales en el trabajo: el estrés laboral, el síndrome del quemado y el acoso laboral. Su consideración como accidente de trabajo», *RDS*, núm. 17, 2002, págs. 183 y ss.

⁷² Así sucede, por ejemplo y de manera señera, con el síndrome del quemado (*burn-out*), «ya configurado por los Tribunales laborales como riesgo profesional cuya actualización puede producir accidentes de trabajo» [MOLINA NAVARRETE, C.: «Una nueva patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (*Mobbing*)...», cit., pág. 1] o, y es la solución que mejor encaje parece tener, enfermedades de trabajo, MARTÍNEZ BARROSO, M.ª R.: «Sobre las enfermedades profesionales no listadas. A propósito de un supuesto de "síndrome de desgaste personal" o de "*burn-out*"», cit., págs. 187 y ss.

Las numerosas estadísticas que, fruto de exhaustivos y rigurosos estudios, van apareciendo sobre el acoso moral en el trabajo muestran a las claras cómo ésta es una situación harto frecuente en las empresas y centros de trabajo ⁷³ y poco a poco se va constituyendo como un «verdadero problema de salud laboral» ⁷⁴. En consecuencia, y sin duda, procederá tomarlo en consideración a la hora de analizar los riesgos, de cara a ir generando lo que se ha dado en llamar una «nueva cultura preventiva... diseñada pero inactuada por la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales» ⁷⁵.

En este sentido procede recordar cómo el artículo 4.2 LPRL conceptúa como riesgo profesional «la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo»; por su parte, el párrafo 3 del mentado precepto de la norma preventiva viene a sentar que «daño derivado del trabajo» son todas «las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo».

Bajo tan amplios conceptos ⁷⁶, «una aplicación coherente y razonable de los artículos 14 y ss. LPRL y sus normas de desarrollo, en especial el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención» ⁷⁷, permite concluir, sin discusión, que «también la prevención de las lesiones y trastornos psíquicos entran plenamente dentro de la obligación de protección que corresponde al empresario, superando el viejo concepto de "lesión corporal" incorporado desde hace más de cien años a la legislación de Seguridad Social sobre accidentes de trabajo» ⁷⁸.

Así pues, entre las obligaciones establecidas por la LPRL cabe incluir la de prevenir el acoso moral en el trabajo por cuanto este comportamiento representa un serio riesgo profesional capaz de ocasionar graves y variados daños sobre la salud de los trabajadores por él afectados ⁷⁹, y es una opi-

⁷³ Por todas, véanse los datos contenidos en GÓMEZ LÓPEZ, J.M.^a y ALLER FLOREANCIG, T.: *Mobbing: una perspectiva multidisciplinar*, cit., pág. 18.

⁷⁴ MOLINA NAVARRETE, C.: «La tutela frente a la "violencia moral" en los lugares de trabajo...», cit., pág. 54. Incluso hay quien habla de una suerte de «pandemia soslayada», por su amplia extensión en el mercado de trabajo de todos los países de economía desarrollada, GONZÁLEZ DE RIVERA, J.L.: «El síndrome del acoso institucional», *Diario Médico*, 18 julio 2000.

⁷⁵ MOLINA NAVARRETE, C.: «Una nueva patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (*Mobbing*)...», cit., pág. 7.

⁷⁶ Tanto que, a juicio de algunos, lo que debiera ser el «concepto clave de la legislación e higiene en el trabajo, [se convierte, ante lo genérico de su definición legal] en completamente innecesario», FERNÁNDEZ MARCOS, L.: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa reglamentaria*, Madrid (Dykinson), 2001, pág. 38. Sobre el alcance y sentido del concepto de daño elaborado por la LPRL, por reciente, BLASCO MAYOR, A.: «Daños derivados del trabajo», *AL*, núm. 8, 2001, pág. 174.

⁷⁷ MOLINA NAVARRETE, C.: «La tutela frente a la "violencia moral" en los lugares de trabajo...», cit., pág. 67.

⁷⁸ VELÁZQUEZ, M.: «La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o *mobbing*», cit., pág. 6; en igual sentido, CORDERO SAAVEDRA, L.: «El acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo. Un problema laboral con incipiente respuesta jurídica», cit., pág. 242.

⁷⁹ Tales como depresión, ansiedad, estrés y un largo etcétera del que dan cuenta, entre otros, PINEDA SEGURA, C.: «El hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*», cit., págs. 178 y ss. o CAMPS DEL SAZ, P.; MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: «Hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*», cit., pág. 12. Tales riesgos pueden hacer llegar incluso a la muerte del trabajador y, de hecho, el *mobbing* es relacionado con un importante porcentaje de suicidios de los trabajadores, LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A. y CAMPS DEL SAZ, P.: *Aspectos clínicos y prevención del psicoterror laboral*, cit., págs. 253 y ss. Con carácter general, HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral...*, cit., págs. 183 y ss.

nión que va ganando fortuna afirmar que «el concepto de *mobbing* ha de venir de la mano del desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo [en la medida en la cual en muchos casos va a ser] es preferible la aplicación de la LPRL a la del propio Estatuto»⁸⁰.

En efecto, sobre el empresario pesa, de manera genérica, la obligación de «garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo», recogida por el artículo 14 LPRL, adoptando para lograr tal fin «cuantas medidas sean necesarias». En este sentido, se apunta que el texto legal «no solamente se refiere a aquellas obligaciones específicamente previstas [en los arts. 15 y ss. LPRL], sino también a otras no previstas pero que emanan de manera natural de sus poderes de dirección y organización»⁸¹, a partir de lo cual hay quien no duda en afirmar cómo «la existencia de un deber general de seguridad e higiene en el trabajo»⁸² permite hablar de responsabilidad empresarial»⁸³ en aquellos supuestos en los cuales, de la deficiente actividad preventiva empresarial se desprenda, no ya sólo un riesgo para el trabajador, sino un daño perfectamente determinable: la depresión, el estrés... Conviene, en definitiva, admitir la nueva y pujante tesis para la cual la responsabilidad del empresario queda configurada de un modo cuasi-objetivo⁸⁴, de manera tal «que esta garantía de seguridad por parte del empresario llega hasta configurarse como una obligación de resultado»⁸⁵: sólo un resultado positivo, consistente en la ausencia de daños o lesiones, hace que dicha obligación quede cumplida de modo adecuado»⁸⁶. El obje-

⁸⁰ VELÁZQUEZ, M.: «El marco jurídico del acoso moral o *mobbing*», *Diario de noticias La Ley*, especial julio, 2002, pág. 5.

⁸¹ VELÁZQUEZ, M.: «La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o *mobbing*», cit., pág. 7.

⁸² No cabe olvidar nunca al respecto que «los derechos y deberes impuestos por [la normativa de seguridad e higiene] constituyen contenido esencial del contrato de trabajo... bajo el llamado deber de protección que se garantiza en el art. 40.2 de la Constitución... y su observancia viene impuesta [por la Ley] en relación con lo dispuesto en el art. 1.090 del CC sobre las obligaciones legales, al mismo tiempo que, por su incorporación al contrato de trabajo... su incumplimiento se encuadra en los arts. 1.101 y ss. del CC, lo que impone entender que esta reclamación está comprendida dentro de la rama social del derecho y, de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 9.5 LOPJ y 1.1 LPL, la competencia para su conocimiento se debe atribuir al juzgado de lo social», ATS 4 abril de 1994 (Ar. 3196).

⁸³ MARTÍNEZ LUCAS, S.A.: «La jurisdicción competente para conocer de la responsabilidad del empresario derivada de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por incumplimiento de las normas de prevención de los riesgos laborales», *AL*, 1997, T. III, pág. 935.

⁸⁴ Por cuanto, en definitiva, «la protección de la seguridad y salud del trabajador se configura mediante el principio de protección objetiva, lo que significa que la eficacia o efectividad de la protección debe evitar la posibilidad o probabilidad de que el trabajador sufra daños por la realización de su trabajo... La protección se conecta con la regla de máxima seguridad, que tendría su excepción en el riesgo tolerado: aquel nivel de riesgo que obligatoriamente debe soportar el trabajador en el ejercicio de su actividad», SEMPERE NAVARRO, A.V.; GARCÍA BLASCO, J.; GONZÁLEZ LABRADA, M. y CARDENAL CARRO, M.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Madrid (Civitas), 2001, pág. 148.

⁸⁵ «El efecto derivado de la consideración de la obligación empresarial de protección eficaz de la seguridad y salud del trabajador como obligación de resultado se manifiesta, por tanto, en que al trabajador le bastará, si sufre un daño derivado del trabajo, con acreditar el mismo y su relación laboral, mientras que el empresario deberá probar que actuó con la diligencia exigida por la obligación contractual», SEMPERE NAVARRO, A.V.; GARCÍA BLASCO, J.; GONZÁLEZ LABRADA, M. y CARDENAL CARRO, M.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, cit., pág. 154.

⁸⁶ GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios a la ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1995, págs. 7 y ss. o, en similares términos, FERNÁNDEZ MARCOS, L.: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa complementaria*, cit., pág. 80.

Ésta es la característica peculiar de la especie obligaciones de resultado que, dentro del género obligaciones de hacer, las diferencia de aquellas otras denominadas de medios, en las cuales el deudor no queda obligado estrictamente a obtener un determinado resultado, sino tan sólo a realizar diligentemente un determinado comportamiento. Con carácter

tivo, evidentemente, no se cumple cuando se actualiza el *mobbing*, en tanto fuente capaz de originar un daño concreto para el trabajador que, de haber actuado quien aparece legalmente obligado de manera diligente o adecuada, no hubiera tenido lugar ⁸⁷.

En consecuencia, si las conductas de hostigamiento las lleva a cabo el propio empresario –*mobbing* vertical o *bossing*–, por supuesto, sobre éste pesará una responsabilidad, que en otro momento quedará convenientemente analizada, consistente en una sanción administrativa –penal, en los casos más extremos–; el recargo de las prestaciones de Seguridad Social y una eventual indemnización por los daños y perjuicios convenientemente alegados y probados por el trabajador. Ítem más, aun cuando el comportamiento sea desarrollado por los compañeros del acosado –*mobbing* horizontal–, no por esa sola razón queda el empresario exonerado de cualquier género de culpa. Así, siendo su obligación genérica, tal y como se ha indicado, la prevención de todos los posibles daños que el trabajador pueda sufrir con ocasión del trabajo, y quedando claras las fatales consecuencias que el *mobbing* tiene sobre la salud de los operarios, nadie puede dudar del deber empresarial de detectar y evaluar el riesgo de trabajo analizado y, en consecuencia, adoptar las medidas necesarias para erradicarlo del ámbito de la organización productiva ⁸⁸ (*ex arts. 14 y 16 LPRL y 3 y ss. RPS*).

Ahora bien, aun cuando es cierto que el anterior razonamiento es impecable en el plano de principios, y pocos dudan acerca de que la «solución óptima» al problema del *mobbing* pasa por la prevención ⁸⁹, no es menos cierto que tan loable declaración de intenciones choca con una serie de problemas prácticos de lenta solución:

En primer lugar, no es en absoluto descabellado pensar en el desconocimiento tanto del empresario como también, y en su caso, del servicio de prevención –sea éste interno o externo– respecto a la situación real en la cual se desenvuelven las relaciones –profesionales y personales– entre los trabajadores en el día a día de la empresa ⁹⁰. Una fría evaluación de riesgos se detendrá en los aspectos organizativos y estructurales de la entidad, pero difícilmente tendrá la suficiente certeza y profundidad como para reparar sobre los aspectos relacionales de las personas que prestan servicios en su seno. En este sentido, será menester destacar el importante papel que tanto el director de recur-

general, CABANILLAS, A.: *Las obligaciones de actividad y de resultado*, Barcelona (Bosch), 1992, págs. 7 y ss.; JORDANO FRAGA, F.: «Obligaciones de medios y de resultado», *ADC*, T. XLIV, 1991, págs. 5 y ss. o LOBATO GÓMEZ, J.: «Contribución al estudio de la distinción entre las obligaciones de medios y de resultado», *ADC*, T. XLV, 1992, pág. 653.

⁸⁷ Al respecto, las consideraciones apuntadas en FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y TASCÓN LÓPEZ, R.: «Responsabilidad empresarial por los daños causados a una trabajadora a la que se discriminaba por razón de sexo», *La Ley*, núm. 5148, 2000, págs. 2 y ss.

⁸⁸ PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.; MARTÍN DAZA, F.; SANCHO FIGUEROA, T. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, cit., pág. 52; MOLINA NAVARRETE, C.: «Una nueva patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (*Mobbing*)», cit., pág. 1 o VELÁZQUEZ, M.: «La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o *mobbing*», cit., pág. 2.

⁸⁹ Sugerente el comentario a la obra de HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral...*, cit, realizada por MUÑOZ RUIZ, A.B., en *RL*, núm. 24, 2001, pág. 135.

⁹⁰ En este sentido, PINEDA SEGURA, C.: «El hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*», cit., págs. 147 y ss.

humanos como el médico de empresa⁹¹ –sujetos estos sí que debieran tener un conocimiento de la situación– van a jugar a la hora de advertir la presencia de este riesgo al empresario o al servicio de prevención.

En segundo término, pudiera suceder que, a pesar de detectar las conductas de acoso, el sujeto que está llevando a cabo la actividad preventiva no las identificara como *mobbing*, toda vez que este fenómeno es aún relativamente desconocido para el empresario y el trabajador medio. Como única solución posible frente a este problema cabe abogar por la «formación», para dar a conocer las conductas constitutivas de acoso moral y también las terribles consecuencias derivadas de tal comportamiento⁹².

En fin, una última –y triste– posibilidad pasa por que, aun cuando el hostigamiento haya sido detectado y reconocido, en no pocos casos la decisión de la dirección de la empresa será la de no intervenir, bajo el pretexto de que se trata de problemas particulares entre personas adultas que han de saber resolver por sí mismas⁹³. Tal posición sería muestra evidente de «una dirección ineficaz... con consecuencias poco rentables», toda vez que, como consta, el *mobbing* no despliega sus efectos tan sólo entre los trabajadores implicados (acosador-acosado), sino que aquéllos trascienden de la esfera estrictamente particular para alcanzar a la empresa (baja productividad, absentismo laboral...) e, incluso, a la sociedad en su conjunto (costes de los seguros sociales...) ⁹⁴.

En cualquier caso, y ante un panorama que aún se presenta un tanto desolador, conviene insistir en el deber que sobre el empresario pesa –*ex arts. 14 y ss. LPRL*– de detectar todos los riesgos laborales que se estén produciendo o se puedan producir en el marco de la empresa –también el acoso moral o *mobbing*–, y adoptar cuantas medidas resulten necesarias para erradicarlos con la mayor prontitud, evitando en la medida de lo posible todo daño sobre el/los trabajador/es afectado/s. En aquellos casos en los cuales el empresario omitiera este deber, deberá pechar con una serie de consecuencias desfavorables que se traducen básicamente en las siguientes:

1. Va a incurrir en una responsabilidad administrativa (excepto cuando su comportamiento sea constitutivo de delito), derivada de la comisión de una infracción de las específicamente previstas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo. En concreto, aquella tipificada como infracción grave cuando la conducta del empresario «suponga un incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o salud de los trabajadores afectados» (art. 12.16 LISOS).

⁹¹ Resaltando la importancia de estos profesionales en el marco en presencia, HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral...*, cit., pág. 210 o PINEDA SEGURA, C.: «El hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*», cit., pág. 191.

⁹² Formación que debiera alcanzar tanto al empresario, como a los directores de recursos humanos y los integrantes de los servicios de prevención, externos o internos, como, en fin, a los propios trabajadores; en tal sentido se pronuncia PINEDA SEGURA, C.: «El hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*», cit., pág. 194.

⁹³ Terminando el problema, «en el "mejor" de los casos, con el traslado del trabajador acosado», HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral...*, cit., pág. 73.

⁹⁴ HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral...*, cit., págs. 88 y 109 o PINEDA SEGURA, C.: «El hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*», cit., pág. 148.

Los dos requisitos que exige el precepto se dan sobradamente en el caso en presencia, pues, de un lado y como ha quedado demostrado, cuando el empresario no evalúa el *mobbing* como riesgo laboral está incumpliendo sus obligaciones en materia de prevención laboral; de otro, parece obvio que aquella conducta que no tome en cuenta el acoso moral a la hora de efectuar la prevención de riesgos en la empresa, amén de suponer un incumplimiento laboral, está poniendo en grave peligro la salud de los trabajadores, dadas las tremendas consecuencias, puestas de manifiesto a lo largo del presente trabajo, que de este comportamiento se pueden desprender para los trabajadores ⁹⁵.

2. Podrá, en determinadas circunstancias, actualizarse el derecho del trabajador a abandonar su puesto de trabajo, *ex* artículo 21.2 LPRL, pues, en tanto no cesen aquellas circunstancias de hostigamiento que generan la potencial situación de menoscabo para la salud del trabajador, bien pudiera afirmarse que se está en presencia de uno de esos «riesgos graves e inminentes», siempre y cuando concurren los requisitos generales que habilitan al trabajador a usar de tal facultad –severidad del daño o lesión, inminencia y segura producción ⁹⁶– y que, como bien es sabido y siempre dentro de las exigencias de la buena fe, resultan «de apreciación individual» ⁹⁷.

Por tanto, será cada trabajador quien, valorando las circunstancias concurrentes en cada supuesto –entre las cuales cabe destacar de manera señera el hecho de que el empresario no hubiera adoptado ninguna medida preventiva frente al *mobbing*–, pueda decidir si el estado de cosas en el cual se encuentra supone (o no) la posible inminencia de un deterioro grave en su salud, adoptando, en su caso, la decisión de no retornar al lugar de trabajo hasta que se hayan restablecido las debidas condiciones ⁹⁸.

⁹⁵ No es descabellado pensar que esta infracción específica en materia de salud y seguridad en el trabajo se diera en concurrencia con otras infracciones genéricas en materia social, como por ejemplo la tipificada por el art. 8.11 LISOS, según la cual será infracción muy grave «atentar contra la... dignidad del trabajador». En tales casos y de conformidad con la opinión de quien primero ha estudiado estas cuestiones, «de darse efectivamente esta concurrencia o concurso ideal entre dos conductas infractoras, debería solamente aplicarse la que tenga consideración de más grave en atención a lo dispuesto en el art. 4.4 del Reglamento que regula el ejercicio de la potestad sancionadora de la Administración Pública, aprobado por RD 1398/1993, de 4 de agosto, según el cual cuando de la comisión de una infracción derive necesariamente la comisión de otra u otras, se deberá imponer únicamente la sanción correspondiente a la infracción más grave cometida, es decir –y para este supuesto–, sólo se aplicaría la infracción laboral prevista por el art. 8.11 LISOS, en consideración a su calificación de infracción muy grave», VELÁZQUEZ, M.: «La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o *mobbing*», cit., pág. 10.

⁹⁶ En este sentido conviene precisar que, tal y como se ha indicado, el *mobbing* produce, con certeza, daños sobre la persona del trabajador (estrés, depresión, desequilibrio), con lo cual queda acreditada la gravedad y la seguridad del daño; más dudosa es la concurrencia de la nota de inminencia, pues los daños provocados por el *mobbing* no se producen de un día para otro, sino que son fruto de un largo y silencioso proceso. En consecuencia, será tarea de la víctima determinar si ya ha llegado a esa situación límite («no aguanto más»), por encima de la cual cabría entender que el daño derivado del acoso moral ya es inminente; la apreciación de esta circunstancia queda al criterio subjetivo, pero de buena fe, del trabajador; sobre la posición subjetiva del trabajador, SEMPERE NAVARRO, A.V.; GARCÍA BLASCO, J.; GONZÁLEZ LABRADA, M. y CARDENAL CARRO, M.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, cit., págs. 197 y ss.

⁹⁷ MOLINA NAVARRETE, C.: «Una nueva patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (*Mobbing*)...», cit., pág. 7.

⁹⁸ HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral...*, cit., pág. 212.

3. Por último, cabe propugnar que, si el trabajador sufriera algún daño efectivo en su salud achacable a la deficiente actividad preventiva empresarial, el empresario sería «responsable por omisión» y vendría obligado a indemnizar los daños y perjuicios causados, cuestión esta que, apuntada ahora, será tratada en su debido momento.

Resta hacer una mención, siquiera breve, a la situación en el ámbito de la Administración Pública, en tanto éste es uno de los ámbitos en los cuales, debido a sus propias peculiaridades organizativas y estructurales, el riesgo de acoso es mayor. En efecto, la estabilidad –cuando no estancamiento– en el puesto de trabajo y el consiguiente apego al cargo, la estructura jerarquizada y compartimentada, el tedio que en no pocas ocasiones preside la actuación de la Administración..., son razones de peso que fuerzan a admitir como potencialmente más factible que se desarrolle una conducta de acoso en su seno⁹⁹. Por tal motivo, quienes realicen la evaluación y prevención en estas organizaciones (distintas a las privadas en cuanto a su carácter –público y estatutario–, pero iguales en cuanto al contexto en el cual las personas entablan una relación) deberán estar especialmente atentos frente al problema del *mobbing*. Procede tener presente, además, que la prevención en el marco de la Administración presenta unas notas ciertamente peculiares, que alcanza tanto a la representación especializada y la organización en la materia, como a la eventual exigencia de responsabilidades.

IV. SOLUCIONES EN EL MARCO DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

1. La movilidad de los sujetos implicados como posible solución al *mobbing*.

Cuando, por los motivos que fueren, los sistemas de prevención no hayan funcionado y el acoso se haya finalmente materializado, ante la necesidad evidente de terminar con el mismo, cabe pensar como solución extrema en la conveniencia de separar física y/o geográficamente a los sujetos implicados. Vaya por delante que esta medida sólo tendrá sentido cuando los autores de la conducta sean otros trabajadores de la empresa (*mobbing* horizontal), pues si fuera el empresario semejante cauce pierde virtualidad.

Como ya se ha indicado, el *mobbing* produce una serie de efectos que trascienden de la estricta esfera de los sujetos implicados y genera consecuencias desfavorables también para la propia empresa y para la sociedad en su conjunto. Así, y aun cuando lo más reprobable desde el punto de

⁹⁹ Entre un elenco todavía más amplio y que podría incluir también «la propia fuerza de las leyes de inercia histórica y la obsolescencia de buena parte de sus paradigmas de regulación organizativa, el predominio de las estructuras cerradas, el reglamentismo y una cultura de gestión que sigue considerando el control y el poder como valores prioritarios para conseguir la eficacia, frente a otros parámetros propios de la empresa, como la productividad, la eficiencia, la competitividad o, incluso, la racionalidad», MOLINA NAVARRETE, C.: «Una nueva patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (*Mobbing*)...», cit., pág. 2.

vista humano sea la degradación causada en la persona de la víctima, no son despreciables las consecuencias negativas que el *mobbing* trae aparejadas para el proceso productivo en la empresa ¹⁰⁰; en tal sentido se ha detectado, por ejemplo, un notorio aumento del absentismo laboral y una significativa disminución en el rendimiento de los trabajadores afectados ¹⁰¹.

Bajo tales circunstancias no es ni mucho menos desacertado pensar que concurre alguna de esas «razones económicas, técnicas, organizativas o de producción» que el artículo 40 ET exige para justificar la movilidad geográfica de un trabajador a un centro de trabajo distinto de la misma empresa cuando lleve aparejada su cambio de residencia habitual.

Si la empresa no tuviera otros centros de trabajo a los que poder trasladar al trabajador, quedará siempre abierta la vía de una movilidad funcional –interna–, separando a acosador y acosado en su convivencia cotidiana, la cual «no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales y por la pertenencia al grupo profesional» (art. 39.1 ET). Ahora bien, la alteración será posible para la realización de tareas pertenecientes a grupo o categoría profesional diversa a la del trabajador afectado por la medida cuando existieren «razones técnicas, organizativas o de producción», lo cual, como se ha indicado, puede producirse en caso de acoso moral en el seno de la empresa, circunstancia que permitirá al empresario un amplio margen de maniobra para tratar de proporcionar una solución al conflicto separando a los trabajadores que en él se vieron afectados.

Resta por dilucidar, empero, la cuestión fundamental relativa a quién debe ser el trabajador trasladado de su lugar de trabajo a otro puesto, bien en localidad distinta, bien, al menos y cuando no sea posible, a un lugar distinto dentro del mismo centro de trabajo en el que no tenga contacto con el otro u otros sujetos implicados. Razones de justicia invitan a pensar que el trasladado debiera ser el sujeto acosador; sin embargo, la fuerza de los hechos hace dudar de tan simple como satisfactoria solución:

De un lado, porque, según consta, los empresarios o gestores de recursos humanos no suelen tomar en serio el problema derivado del acoso moral y no lo consideran motivo con gravedad suficiente para adoptar una decisión de tanto alcance como la movilidad del trabajador, que, por otra parte, trae aparejado el riesgo de su eventual impugnación por parte del afectado, y la de abocar, por consiguiente, a un litigio judicial, de consecuencias siempre inciertas.

¹⁰⁰ CAMPS DEL SAZ, P; MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: «Hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*», cit., pág. 12.

¹⁰¹ Por todos, PINEDA SEGURA, C.: «El hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*», cit., pág. 155. En definitiva, «la profunda anomalía de funcionamiento que suponen para la organización de la actividad empresarial las situaciones de hostigamiento psicológico, se traduce en una multiplicidad de consecuencias claramente ineficientes en el plano económico, que ninguna empresa debería permitirse desde el paradigma de la búsqueda y defensa de la productividad... [; por tal razón] no sorprende que las dos iniciativas parlamentarias, que no legislativas, llevadas hasta el momento en España incidan igualmente, junto a los problemas de democracia organizativa, en la irracionalidad económica de estos comportamientos», MOLINA NAVARRETE, C.: «La tutela frente a la "violencia moral" en los lugares de trabajo...», cit., pág. 53.

De otro, porque la persona más interesada en el traslado es la víctima, que será quien (deseosa de poner fin a la «relación perversa» en la cual se ha visto inmersa) decida plegarse a ser el sujeto «movilizado» a condición de que la dirección adopte esta medida cuanto antes en el tiempo para poder salir de la angustiada situación en la que hasta ese momento vive.

Como ponen de manifiesto quienes han tratado la cuestión en profundidad, el cambio de puesto de trabajo no es la mejor solución, por cuanto supone «una cierta derrota»¹⁰² del trabajador acosado; no obstante, y en aquellos casos en los cuales la situación estuviera enquistada y no existieran visos de otra posible salida a corto plazo, tal vez no sería desaconsejable que, como «mal menor»¹⁰³, el empresario adoptara esta medida.

2. El ejercicio del poder disciplinario como vía correctora de la conducta del hostigador.

El empleador tiene en sus manos un arma fundamental para actuar contra los comportamientos hostigadores realizados por sus subordinados ya se trate de *mobbing* horizontal o vertical, ascendente o descendente: el poder disciplinario. Así, de tener conocimiento de las conductas, puede ejercitar su autoridad dentro de la empresa sancionando a cuantos transgredan los derechos de otros.

En este sentido, los convenios colectivos han de desempeñar –como consta– un papel crucial en la materia, en cuanto instrumentos emplazados a complementar la ley en el ámbito punitivo¹⁰⁴; de ahí la llamada a sus negociadores para que tomen conciencia del problema y adquieran el compromiso de luchar contra él, estableciendo previsiones de salvaguarda para las víctimas frente al hostigamiento psicológico y tipificando como infracción dichos comportamientos (acompañada de las oportunas sanciones)¹⁰⁵, en un proceso similar al que actualmente está teniendo lugar respecto al acoso sexual.

¹⁰² GÓMEZ LÓPEZ, J.M.^a y ALLER FLOREANCIG, T.: *Mobbing: una perspectiva multidisciplinar*, cit., pág. 30 o PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.; MARTÍN DAZA, F.; SANCHO FIGUEROA, T. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, cit., pág. 28.

¹⁰³ HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral...*, cit., pág. 73 y PINEDA SEGURA, C.: «El hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*», cit., pág. 146.

¹⁰⁴ El papel protagonista de las normas paccionadas no ha dejado de aumentar en tanto instrumentos más cercanos a los problemas específicos y diarios de cada uno de los sectores productivos, FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: «El régimen disciplinario: ¿Hacia su laborización en el sector público?», en AA.VV.: *Las relaciones laborales en las Administraciones Públicas. XI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. I, Madrid (MTAS), 2001, pág. 284.

¹⁰⁵ Incluso desde instancias supranacionales se aconseja tipificar como infracción los atentados contra la dignidad del trabajador considerándolos «como faltas contra la disciplina y que las normas de disciplina establezcan claramente qué comportamiento se considera como conducta indebida en el trabajo», Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (DOCE n.º L 49 de 24 de febrero de 1992).

Mientras tal actuación no alcance materialización práctica, el ordenamiento ofrece aún soluciones al problema (bien es cierto que más limitadas), pues la ley faculta al empresario para castigar las conductas acosadoras de sus trabajadores mediante el despido disciplinario, en tanto el artículo 54.2.c) ET considera como incumplimiento contractual grave y culpable las ofensas verbales o físicas a las personas que presten sus servicios en la empresa o a los familiares que convivan con ellas.

Los comportamientos típicos del *mobbing*, ya descritos, encajarían perfectamente en el precepto analizado, por cuanto constituyen ataques contra los derechos fundamentales del compañero agredido. Ahora bien, ya que la resolución del vínculo contractual por decisión del empresario sólo será procedente cuando concurren ciertas exigencias impuestas por la norma, es menester realizar las siguientes precisiones:

- 1.^a Al tratarse habitualmente de ofensas de naturaleza verbal, su valoración ha de ser realizada a la luz de los principios de proporcionalidad y gradualista y en atención a los medios y circunstancias laborales en los cuales tienen lugar ¹⁰⁶, pues dependiendo del contexto idéntica expresión o acción puede revestir o no la suficiente gravedad para justificar la finalización de la relación laboral.
- 2.^a El agravio sólo merecerá el reproche del despido de tener la entidad bastante, al punto de ser capaz de impedir la convivencia entre el provocador y la víctima e imposibilitar a la organización continuar sus tareas en paz y con el necesario respeto mutuo ¹⁰⁷.
- 3.^a Es necesaria la concurrencia de un elemento subjetivo: el *animus iniuriandi*, esto es, la intención del trabajador de deshonrar, desacreditar o menospreciar a su compañero, requisito este de difícil acreditación práctica.

3. La rescisión indemnizada del contrato por voluntad del trabajador como última vía para solucionar el *mobbing*.

Cuando el hostigador sea el propio empresario o cuando, siendo un compañero, el titular de la unidad productiva muestre una inaceptable actitud pasiva y no adopte medida alguna para tratar de solucionar el conflicto, la persistencia en la conducta de agresión psíquica bien pudiera conducir al trabajador, con total lógica, a plantearse la idea de abandonar la empresa.

¹⁰⁶ «A diferencia de las agresiones físicas que son siempre graves en el ámbito laboral, no ocurre lo mismo con las ofensas verbales en las que el contexto y demás circunstancias han de ser valoradas especialmente», STSJ Asturias 6 febrero 1998 (Ar. 145).

¹⁰⁷ STS 6 abril 1990 (Ar. 3121). En consecuencia, «no toda falta de respeto y consideración a las personas ni todo mal trato de obra o de palabra es merecedora del despido, pues para ello ha de reunir los requisitos de ser grave e injustificada, y de no concurrir éstas, la sanción adecuada deberá ser otra distinta», ORTIZ LALLANA, M.^a C.: «Causas, forma y efectos del despido disciplinario (En torno a los artículos 54 y 55)», en AA.VV.: *El Estatuto de los Trabajadores. Veinte años después*, T. II, Madrid (Civitas), 2000, pág. 1.131.

Cierto es que una de las principales finalidades que puede mover al acosador –sobre todo cuando éste es el empresario– es la de forzar al trabajador a presentar su dimisión y abandonar la empresa, con lo cual, de plegarse el acosado e instar la resolución de su contrato, cabría pensar, en realidad, en una especie de «despido indirecto»¹⁰⁸; también lo es, sin embargo, que el trabajador arroja la toalla ante una situación injusta en la cual se están obviando los más elementales derechos que ostenta, no ya sólo como parte de un contrato, sino como persona y ser humano.

En consecuencia, cabe propugnar como «salida honrosa» –si se permite la expresión– la de rescindir el contrato de trabajo por propia voluntad del acosado, alegando un incumplimiento grave de determinadas obligaciones empresariales [art. 50.1 c) ET]¹⁰⁹: cuando el acoso haya sido desarrollado por el empresario (*mobbing* vertical), el deber empresarial de respeto a los derechos fundamentales de sus empleados, en particular la dignidad y la integridad física, recogidos expresamente por el artículo 4 ET como derechos básicos del trabajador en el desempeño de la relación laboral; cuando el hostigamiento haya sido llevado a cabo por compañeros de la empresa, lo inobservado será el ya conocido deber empresarial de evaluar y prevenir todos los riesgos potenciales derivados de la prestación del trabajo, *ex art.* 14 LPRL, y el de poner coto a cuantas agresiones se acrediten.

En estos casos baste recordar, primero, que la rescisión del vínculo laboral ha de ser necesariamente judicial; segundo, que el principal problema al cual deberá hacer frente el trabajador será el de probar esos incumplimientos empresariales¹¹⁰, toda vez que las conductas constitutivas de *mobbing* son desarrolladas las más de las veces con una evidente y necesaria discreción y poseen un carácter ciertamente «difuso»¹¹¹, llegando incluso a pasar inadvertidos para alguien ajeno al ambiente cotidiano de trabajo (además, el resto de trabajadores de la empresa, a veces por indiferencia, a

¹⁰⁸ Entre los muchos que desarrollan tal idea, CAMPS DEL SAZ, P.; MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: «Hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*», cit., pág. 12. En definitiva, lo que el empresario pretende en no pocas de las ocasiones en que se constata la existencia de un acoso moral en el trabajo es expulsar al trabajador de la organización empresarial forzando su dimisión, ahorrándose de esta manera los costes que podría suponerle una reestructuración del departamento, con el consiguiente despido objetivo, lo cual le forzaría a indemnizar económicamente al trabajador [PINEDA SEGURA, C.: «El hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*», cit., pág. 155]. Ante esta situación, el trabajador debe «mostrarse irrepachable», pues si reaccionara de forma violenta o irascible ante las «provocaciones» empresariales, en el fondo, podría estar dando pie al empresario a proceder a un despido disciplinario. Insinuando esta idea, HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral...*, cit., pág. 213.

¹⁰⁹ Ésta es la solución que saludablemente comienza a ser adoptada por algún Tribunal de instancia, para el cual «el *mobbing*, entendido como hasta ahora hemos expuesto, debe incluirse en la enunciativa relación de causas de extinción del contrato de trabajo contenida en el art. 50 ET, al suponer, cuando aquella conducta proviene del empresario, un incumplimiento grave culpable de sus obligaciones entre las que se encuentra el mantenimiento de la integridad física y psíquica del trabajador, la consideración debida a su dignidad, el desarrollo de la relación conforme a la buena fe, etc.», SJS núm. 1 Pamplona, 24 septiembre 2001 [contenida en *RL*, núm. 2, año 2002, págs. 67 y ss.]; idéntica solución en STSJ Cataluña 28 noviembre 2001 (Ar. 249) y SJS Vigo 28 febrero 2002 (Ar. 634), comentada por SÁEZ NAVARRO, M.^a C.: «El acoso moral en el trabajo desde la perspectiva de la psicología del trabajo», *AS*, núm. 4, 2002, pág. 33.

¹¹⁰ A pesar de la recomendación encarecida que se da a los trabajadores que están sufriendo una situación de este tipo para que acumulen «rastros e indicios» que permitan luego acreditar el *mobbing*, HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral...*, cit., pág. 209.

¹¹¹ La expresión de PINEDA SEGURA, C.: «El hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*», cit., pág. 190.

veces por miedo a posibles represalias, no están generalmente dispuestos a testificar en el proceso ¹¹²); en fin, que el trabajador tendrá derecho, caso de ser estimada su pretensión, a la indemnización correspondiente al despido improcedente [art. 50.2 ET], lo cual sirve, si no para resarcir totalmente del perjuicio que supone verse forzado a abandonar el puesto de trabajo, sí, al menos, para aliviar tan delicada situación ¹¹³.

En cualquier caso, esta solución, que quizá no sea la más deseable por cuanto supone aceptar la derrota e irse (si bien es cierto que con derecho a ser indemnizado), va a encontrar serias dificultades prácticas. Aun cuando en pura teoría parece evidente que quien no está cómodo en una organización, cualquiera que sea, tendrá la tendencia natural a abandonarla, lo cierto es que, cuando de un trabajo se trata, las circunstancias sociales inclinan de manera decisiva la balanza, forzando al trabajador a soportar la situación, bien por el «miedo al desempleo» ¹¹⁴, bien –y es un dato incontestable en el ámbito del empleo público–, por el deseo de no perder una «estabilidad laboral» que probablemente consiguiera con mucho esfuerzo a través del pertinente sistema de acceso (oposición o concurso-oposición) a la función pública ¹¹⁵.

4. La modalidad procesal especial de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales como cauce para reclamar el cese de las conductas constitutivas de *mobbing*.

Se hayan o no celebrado cualesquiera intentos de solución del conflicto en el ámbito interno de la empresa, el trabajador sometido al poder destructivo de estos comportamientos aspira, como principal objetivo, a lograr el cese de los ataques a la menor brevedad de tiempo posible.

Para lograr tal fin, entre el «amplio arsenal de formas y técnicas de garantía» ¹¹⁶ previsto por el ordenamiento jurídico y partiendo siempre del principio de máxima efectividad de los bienes jurídicos constitucionales ¹¹⁷, puede resultar un cauce especialmente idóneo el de la modalidad procesal especial prevista por la LPL para la protección del derecho de libertad sindical (arts. 175 y ss.

¹¹² Por todos, PINEDA SEGURA, C.: «El hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*», cit., págs. 146 y 190.

¹¹³ Interesa recordar en este momento aquella opinión conforme a la cual cabría, en supuestos como el descrito, una duplicidad de indemnizaciones: una que repara, en exclusiva, los daños que produce la ruptura de la relación laboral, que sería a lo que atiende el art. 50 ET; otra, distinta y complementaria, por los posibles daños que para el trabajador se derivan del incumplimiento empresarial, tal como podría ser, en éste como en tantos otros supuestos, el menoscabo efectivo para su salud. Compartiendo tal tesis, PENDAS DÍAZ, B.: *La extinción causal del contrato de trabajo por voluntad del trabajador*, Madrid (ACARL), 1992, pág. 172 y ss.

¹¹⁴ Entre muchos, HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral...*, cit., pág. 25.

¹¹⁵ Dando cuenta de esta realidad social que trasciende de las posibilidades jurídicas, MOLINA NAVARRETE, C.: «Una nueva patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (*Mobbing*)...», cit., págs. 2 y, especialmente, 8.

¹¹⁶ MOLINA NAVARRETE, C.: «Una nueva patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (*Mobbing*)...», cit., pág. 7.

¹¹⁷ SSTCo 38/1981, de 23 de noviembre o 190/2001, de 1 de octubre. En la doctrina científica, por todos, MOLINA NAVARRETE, C.: «La tutela frente a la "violencia moral" en los lugares de trabajo...», cit., pág. 57.

LPL), extendido también –*ex art. 181 LPL*– a la protección de los demás derechos fundamentales respecto de cuestiones «que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social».

En efecto, debido al carácter «pluriofensivo»¹¹⁸ que sin duda presenta el comportamiento de acoso moral, «una lectura detenida de las distintas series de agresiones o conductas negativas tipificadas por los expertos en psicología del trabajo como determinantes de una actividad calificable de acoso moral revela, sin pie forzado alguno, que se trata de supuestos que representan lesiones o vulneraciones de concretos derechos fundamentales del trabajador como persona y ciudadano en la empresa»¹¹⁹. De forma específica, y según se ha avanzado en páginas precedentes, varios son los derechos fundamentales del trabajador que se pueden entender lesionados: la dignidad de la persona¹²⁰ (art. 10 CE), la igualdad y no discriminación¹²¹ (art. 14 CE), la integridad física¹²² (art. 15 CE) e, incluso, el honor y la intimidad (art. 18 CE).

En consecuencia, cualquier trabajador –también cualquier sindicato, bien directamente como parte activa, bien como coadyuvante del trabajador *ex artículo 175.2 LPL*¹²³– ostentará legitimación para recabar la tutela de cuantos derechos fundamentales considere vulnerados a través de la privilegiada y sumaria vía a la que se está haciendo referencia¹²⁴.

¹¹⁸ Como se deduce de las reflexiones contenidas en la STSJ, Cont.-Advo., Comunidad Valenciana 25 septiembre 2001 (Ar. 1674) o, también, en VELÁZQUEZ, M.: «La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o *mobbing*», cit., pág. 4 y, con mayor claridad, en MOLINA NAVARRETE, C.: «Una nueva patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (*Mobbing*)...», cit., pág. 6.

¹¹⁹ MOLINA NAVARRETE, C.: «La tutela frente a la "violencia moral" en los lugares de trabajo...», cit., pág. 61.

¹²⁰ Por cuanto «el acoso moral puede comprender conductas atentatorias contra la autoestima, contra la reputación de la víctima, por lo general en grados extremos: ridiculización, ninguneo, indiferencia, marginación, continuas recriminaciones, acusaciones insidiosas», MOLINA NAVARRETE, C.: «Una nueva patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (*Mobbing*)...», cit., pág. 6.

¹²¹ Pues en muchos casos el hostigamiento que se realiza sobre un determinado trabajador puede encerrar un motivo de discriminación por razón de raza, sexo, religión, opinión política o sindical, etc., que lleva a atacar lo que es diferente, a excluir del grupo aquello que no se conoce o no se comparte [HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral...*, cit., págs. 130 y ss.]. Incluso, en ocasiones, el acoso moral puede manifestarse a partir de la comunicación de la trabajadora de su futura maternidad, por cuanto el empresario ve en ello bajas laborales, costes adicionales en la contratación de nuevos trabajadores, etc. Se trata, por supuesto, de viejas patologías que se han producido desde siempre en el seno de la relación laboral, bajo una manifestación nueva ahora estudiada, PINEDA SEGURA, C.: «El hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*», cit., pág. 148.

¹²² Por las gravísimas consecuencias que el acoso moral puede traer para la salud del trabajador acosado, tales como depresión, estrés, desequilibrios del sueño y el apetito, y un largo etcétera, del que dan cuenta, entre otros, CAMPS DEL SAZ, P.; MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: «Hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*», cit., pág. 12.

¹²³ En efecto, el sindicato cuenta con diversas posibilidades de intervención en el proceso de tutela de los derechos fundamentales, ya como parte demandante, ya como coadyuvante cuando el trabajador que ostenta la legitimación activa del proceso está afiliado al sindicato o, en todo caso, cuando se trate de alguno de los más representativos, ya, incluso, en nombre e interés del trabajador afiliado que autorice semejante intervención en defensa de su propio derecho, en virtud del art. 20 LPL, GARATE CASTRO, J.: *La tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas por los tribunales laborales (Un estudio de la modalidad procesal regulada por los arts. 175 y ss. de la Ley de Procedimiento Laboral)*, Santiago de Compostela (Revista Xurídica Galega), 1999, pág. 110.

¹²⁴ Como principales peculiaridades de esta modalidad especial verdaderamente privilegiada, que encuentra su fundamento último en el art. 53.2 CE, cabe aludir a la exoneración del requisito de la conciliación previa, *ex art. 64.1 LPL*; la interdicción de la sentencia *in voce*, *ex art. 50.2 LPL*; la total preferencia sobre cualquier otro proceso, *ex art. 177.1 LPL*; la

Además, el frecuente problema con el que se encuentran los trabajadores a la hora de acreditar la conducta acosadora queda mitigado en este caso merced a la alteración de la carga de la prueba contenida en el artículo 179.2 LPL, en virtud de la cual «una vez constatada la concurrencia de indicios de que se ha producido la violación corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y su proporcionalidad»¹²⁵.

Cuando el Tribunal entienda que ha existido *mobbing* –en consecuencia, y por necesidad, conculcación de los derechos fundamentales del trabajador–, «declarará la existencia de la vulneración denunciada... y previa declaración de nulidad radical de la conducta... ordenará el cese inmediato del comportamiento... y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera» (art. 180.1 LPL).

V. LA PROTECCIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL FRENTE A LAS CONSECUENCIAS DEL ACOSO MORAL: SU CONSIDERACIÓN COMO ENFERMEDAD DEL TRABAJO

Los síntomas y padecimientos que pueden producirse en las personas víctimas del hostigamiento psicológico, normalmente derivadas de situaciones de estrés o reacciones depresivas, han sido determinados con gran precisión por los especialistas en medicina y psicología¹²⁶. Las secuelas son de tanta importancia que el ordenamiento de la Seguridad Social no puede dejar sin protección al trabajador frente a riesgos capaces de provocar semejantes daños a su salud mental y física.

brevidad de los plazos que preside todo el *iter* procedimental o, en fin, el carácter ejecutivo que posee la sentencia desde el momento en que se dicte, *ex art.* 301 LPL. Sobre todas estas particularidades, en extenso, GARATE CASTRO, J.: *La tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas por los tribunales laborales*, cit., págs. 136 y ss.

¹²⁵ Como bien es sabido, tal precepto no implica una alteración de la carga de la prueba, según la cual incumbe «al actor la carga de probar la certeza de los hechos de los que ordinariamente se desprenda, según las normas jurídicas a ellos aplicables, el efecto jurídico correspondiente a las pretensiones de la demanda» y al demandado, por su parte, «la carga de probar los hechos que, conforme a las normas que les sean aplicables, impidan, extingan o enerven la eficacia jurídica de los hechos» en los que se funde la pretensión del demandante, conforme dispone el art. 217 LEC, que viene a sustituir al tradicional e inveterado art. 1.214 CC.

En realidad lo que el precepto establece es una modulación o atenuación de dicha carga de la prueba, «en atención a la primacía de los derechos fundamentales y libertades públicas [y] a la dificultad que el trabajador encuentra a la hora de acreditar la existencia de determinados hechos» que encubren un móvil lesivo de derechos fundamentales, como sin duda sucede en el caso del *mobbing*. Al respecto, SSTCo 266/1993, de 20 de septiembre; 90/1997, de 6 de mayo o 74/1998, de 31 de marzo.

¹²⁶ Sobre los trastornos vinculados a las situaciones de estrés por aquellas personas que sufren el *mobbing*, se puede consultar el cuadro resumen realizado por PÉREZ BILBAO, J.; NOGADERA CUIXART, C.; MARTÍN DAZA, F.; SANCHO FIGUEROA, T. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, cit., pág. 34.

Sin embargo, la consideración de estas dolencias como enfermedades profesionales no es posible ante el sistema de *numerus clausus* previsto en el artículo 116 LGSS y en el RD 1995/1978¹²⁷; por tal razón, y mientras esa lista no sea actualizada, las nuevas patologías no podrán ser reconducidas a dicha categoría¹²⁸.

Ahora bien, estos trastornos pueden –y deben– ser considerados como enfermedades del trabajo¹²⁹, incluidos bajo el manto protector de la definición legal de accidente laboral, en tanto tal noción otorga cobertura a las enfermedades contraídas por el operario con motivo del desempeño de sus obligaciones, siempre y cuando se acredite que los padecimientos tuvieron por causa exclusiva la ejecución de la prestación de servicios [art. 115.2.e) LGSS].

La delimitación jurisprudencial del término lesión así permite colegirlo, por cuanto no cabe realizar una interpretación estricta sobre su significado, sino considerar como tal todo menoscabo físico o mental capaz de incidir en el desarrollo funcional de un sujeto¹³⁰; en consecuencia, cabe incluir cualquier tipo de daños –físicos, psíquicos o psicosomáticos¹³¹– con independencia de su naturaleza traumática o morbosa¹³².

¹²⁷ «Las enfermedades profesionales que aparecen en el mencionado Real Decreto no comprenden un cuadro abierto, sino que constituyen según la normativa vigente un determinado número de supuestos no ampliable», STSJ Andalucía/Málaga 13 diciembre 1996 (Ar. 4075).

¹²⁸ La «tantas veces denunciada obsolescencia –¡no se ha renovado desde 1978 una norma que en realidad procede en lo sustancial de 1962!– del listado de enfermedades profesionales» [MOLINA NAVARRETE, C.: «Una nueva patología de gestión en el empleo público...», cit., pág. 8] imposibilita calificar como profesionales «muchas enfermedades que han sido descubiertas en los últimos 20 años [como el estrés laboral o el síndrome del *burn-out*] y por eso sería deseable que la lista de enfermedades profesionales se actualizase de manera continua», SEMPERE NAVARRO, E.: «El estrés laboral como accidente de trabajo», AS, núm. 20, 2000, pág. 49.

¹²⁹ «Se trata de aquellas enfermedades o procesos de alteración de la salud que se manifiestan en la persona del trabajador y que, sin ser técnicamente enfermedades profesionales –por no encontrarse tipificadas legalmente–, se les conoce como enfermedades del trabajo por guardar una relación causal con la prestación de servicios que habitualmente se desarrolla» [SOTO RÍOJA, S.: «Las enfermedades del trabajo y su manifestación "in itinere" (Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo de 20 de marzo de 1997)», RDS, núm. 6, 1999, pág. 143]. «Son, pues, enfermedades no comunes ni profesionales; equiparadas en su tratamiento, por su etiología, al accidente de trabajo, dada la existencia de un nexo causal entre la enfermedad y el trabajo. Las enfermedades del trabajo coinciden con los típicos riesgos profesionales en su carácter específico, en que afectan al trabajador por cuenta ajena o sujeto protegido y en que guardan una relación o nexo causal con el trabajo por cuenta ajena que se presta, pero como mero trastorno de salud puede ser entendido también como un riesgo genérico, al que estaría sujeta cualquier persona, aunque en el caso concreto el factor desencadenante haya sido el trabajo», RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: «Las enfermedades del trabajo», RL, 1995, T. II, pág. 23.

¹³⁰ STS 27 octubre 1992 (Ar. 7844). En el mismo sentido, CORDERO SAAVEDRA, L.: «El acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo...», cit., págs. 246 y ss.

¹³¹ «Si la opción jurisprudencial de considerar prácticamente sólo como contingencias profesionales los daños de carácter físico que sufran los trabajadores a consecuencia o con ocasión del trabajo que se ejecuta por cuenta ajena resulta demasiado limitada, incluso desde una interpretación literal del art. 115.1 LGSS, más aún con la nueva normativa sobre prevención de riesgos laborales que ofrece una explícita concepción extensiva y omnicompreensiva, tanto de los daños derivados del trabajo como de las condiciones de trabajo (art. 4.3 LPRL)», MARTÍNEZ BARROSO, M.ª R.: *Las enfermedades del trabajo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2002, pág. 173.

¹³² «La palabra lesión sugiere la idea de acción o irrupción súbita violenta y ya desde la conocida Sentencia del Tribunal Supremo de 17 junio 1903 se dejó resuelta la cuestión de que la palabra lesión comprendía tanto la sufrida de forma violenta y repentina como la insidiosa o lenta, la manifestada externamente, como la dolencia sin manifestación externa notoria y, por supuesto, el trastorno fisiológico o funcional que, unido a un suceso desencadenante, origina la lesión corporal», STSJ País Vasco 7 octubre 1997 (Ar. 3163).

Los síntomas del acoso moral encajan perfectamente en las consideraciones anteriores, habida cuenta de que la ansiedad, la pérdida de la autoestima, la úlcera gastrointestinal y la depresión ¹³³ (por citar sólo algunos ejemplos) asociadas a estos comportamientos provocan en el hostigado importantes mermas psíquicas, originándole un desgaste anímico capaz de llevarle a una situación de aislamiento, desánimo y falta de compromiso y a sentirse, en la mayor parte de las ocasiones, incapaz de desarrollar las tareas propias de su puesto de trabajo.

Ahora bien, para que estos trastornos merezcan la calificación de accidentes de trabajo será necesaria la existencia de relación de causalidad entre el proceso patológico y la prestación de servicios, no bastando con que el contexto laboral pueda favorecer el desarrollo de la enfermedad, sino que debe constituir su hecho desencadenante ¹³⁴. En cualquier caso, la interpretación de este nexo causal no puede ser restrictiva sino que bastará la concurrencia de «una conexión con la ejecución de un trabajo..., indispensable siempre en algún grado, sin que sea necesario precisar su significación mayor o menor, próxima o remota, concausal o coadyuvante, debiendo otorgarse dicha calificación cuando no aparezca acreditada rotura alguna de la relación de causalidad entre la actividad profesional y el padecimiento» ¹³⁵; por consiguiente, quien mantenga el carácter extralaboral del hecho soportará la carga de acreditar que se trata de enfermedades no susceptibles de etiología laboral, o de excluir ésta mediante la pertinente prueba ¹³⁶.

A la vista de lo expuesto existen ya algunos pronunciamientos en suplicación que han apreciado cómo la enfermedad padecida por el operario –ante el entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado ocasionado por las conductas acosadoras del empresario o de un compañero– trae su origen en el trabajo prestado ¹³⁷, resultando clara y evidente la existencia de un nexo causal entre la situación laboral y el síndrome psíquico padecido por la víctima ¹³⁸.

¹³³ STSJ Navarra 15 junio 2001 (AL, núm. 46, 2001, pág. 4.516).

¹³⁴ MARTÍNEZ BARROSO, M.^a R.: «Sobre las enfermedades profesionales no listadas. A propósito de un supuesto de "síndrome de desgaste personal" o de "burn-out"», cit., págs. 191-192.

¹³⁵ STSJ Galicia 24 enero 2000 (Ar. 60).

¹³⁶ STS 23 julio 1999 (Ar. 6841).

¹³⁷ «Recuérdese que es el propio modelo organizativo, cuyas características son primariamente imputables al empleador, el que está en la raíz de la situación lesiva. Esta precisión es necesaria, a nuestro juicio, en la medida en que el doble sustrato sobre el que se sedimentan estos comportamientos agresivos, al margen del sujeto activo, como son el (deficiente) modelo organizativo y el sistema de gestión de conflictos interpersonales, se insertan de plano dentro de "un ámbito de dirección y organización" cuya responsabilidad pertenece básicamente al empresario, único que tiene el poder de controlarlo efectivamente», MOLINA NAVARRETE, C.: «La tutela frente a la "violencia moral" en los lugares de trabajo...», cit., pág. 75.

¹³⁸ SSTSJ Navarra 30 abril 2001 (Ar. 1878) y 15 junio 2001 (AL, núm. 46, 2001, pág. 4.516). Algún pronunciamiento ha ido más lejos y considera accidente de trabajo el suicidio del operario como consecuencia directa de la gravísima depresión en la cual estaba sumido y cuyo origen se situaba en la decisión empresarial de cambiarle de puesto de trabajo, considerada como un menosprecio y una vejación, STSJ Cataluña 30 mayo 2001 (Ar. 2602).

VI. LAS VÍAS PUNITIVAS FRENTE AL HOSTIGAMIENTO PSICOLÓGICO

1. El *mobbing* como infracción del Orden Social y la actuación de la Inspección de Trabajo.

Siendo el acoso moral una conducta que puede ocasionar unas consecuencias tan negativas sobre la relación laboral, no cabe duda de que el Derecho Sancionador del Trabajo ha de proporcionar algún tipo de respuesta, debido al evidente desvalor –tanto de medios como de resultado– que este comportamiento debe presentar para el ordenamiento jurídico. Además, y como no podía ser de otra forma, el órgano tradicional de control de la legislación social –la Inspección de Trabajo– estará llamado a jugar un papel capital en el intento de evitar la práctica del acoso moral en el marco de las empresas.

En efecto, cuando un trabajador sienta que está sufriendo alguna conducta de las que pueden ser calificadas como *mobbing*, podrá ponerlo en conocimiento, a través de la oportuna denuncia, de la Inspección de Trabajo. Será entonces ésta quien, en uso de sus facultades, deberá verificar la existencia del comportamiento ilícito ¹³⁹. Ni que decir tiene que uno de los mayores problemas con los que se va a encontrar el inspector es el de considerar acreditados los hechos constitutivos del acoso; por esta razón, una de las principales recomendaciones ofrecidas a las personas que dicen sufrir acoso moral es que procedan a la recogida de cuantas pruebas o indicios puedan servir, en un momento posterior, para demostrar la agresión de la cual son víctimas ¹⁴⁰.

El inspector, en cualquier caso, tendrá que buscar «una solución equitativa al conflicto si existiera una adecuada disposición de las partes... [a través de] las medidas de requerimiento, recomendación o advertencia que correspondan» ¹⁴¹. Debiera actuar, empero, con suma cautela en este momento, desconfiando de aquel presunto acosador que afirmara, desde un primer momento y sin condiciones, su arrepentimiento y buena voluntad para el cese en la conducta de hostigamiento. Siendo la actitud del acosador un comportamiento que raya con lo patológico, no tendrá ningún reparo en mentir, fingir o representar una reconciliación sólo aparente, pero que puede dar paso a una fase todavía más agresiva (la destrucción) frente al acosado ¹⁴².

¹³⁹ VELÁZQUEZ, M.: «La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o *mobbing*», cit., pág. 4 o PINEDA SEGURA, C.: «El hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*», cit., pág. 193.

¹⁴⁰ PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.; MARTÍN DAZA, F.; SANCHO FIGUEROA, T. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, cit., pág. 42 o GÓMEZ LÓPEZ, J.M.^a y ALLER FLOREANCIG, T.: *Mobbing: una perspectiva multidisciplinar*, cit., págs. 178 y ss.

¹⁴¹ VELÁZQUEZ, M.: «La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o *mobbing*», cit., pág. 4.

¹⁴² Pues, como han puesto de manifiesto quienes desde el campo de la psicología y la sociología han estudiado este fenómeno, tras un intento de reacción de la víctima frente al sujeto acosador, suele dar comienzo una nueva fase en la que éste se muestra aún más hostil y descarnado frente a aquél. «Plantar cara al dominio supone arriesgarse a ser odiado. En cuanto empieza a resistirse la víctima empieza a transformarse en un objeto peligroso del que hay que desembarazarse como sea. La estrategia perversa se revela entonces con toda claridad. El odio se muestra con toda su fuerza», HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral...*, cit., págs. 141 y ss.

Cuando el inspector apreciara la persistencia en la conducta deberá iniciar el procedimiento administrativo sancionador. En este sentido, procede destacar que la conducta de acoso moral, tal y como ha sido descrita, puede encontrar perfecto acomodo en diversas infracciones tipificadas por la LISOS. Para determinar cuál es la aplicable en cada caso procede efectuar una distinción fundamental ¹⁴³:

1. Cuando el acoso moral se realice desde el empresario hacia el trabajador (el denominado acoso vertical descendente o *bossing*), habrá de acudirse al artículo 8.11 LISOS, de conformidad con el cual constituyen infracción muy grave «los actos del empresario que fueran contrarios al respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores».

En este sentido se pronuncian las primeras resoluciones de los Tribunales de Justicia que han entrado a conocer sobre la responsabilidad administrativa del empresario, para los cuales, empero, «no todo hecho que pudiera acoso insertarse en el presupuesto fáctico del *bossing* para los analistas de las relaciones laborales debe, indefectiblemente, considerarse como sancionable como infracción, nada menos que muy grave... [sino que es necesario] un plan preconcebido (que se llega a calificar como "de seguimiento específico"...) y la necesaria intencionalidad de las medidas adoptadas, que en modo alguno [han de ser] espontáneas o producto de las meras circunstancias...; así pues, si analizados los hechos aislados no parecen vulnerar la dignidad del trabajador, sin embargo, no puede ser el mismo el juicio que merecen tales hechos si se observan desde su consideración conjunta... [cuando] las medidas adoptadas implicaban un necesario aislamiento de los trabajadores afectados» ¹⁴⁴.

En realidad, los razonamientos del Tribunal (amén de saludarlos como vía que permite constatar la posibilidad de sancionar el *mobbing*) adolecen de cierta imprecisión ¹⁴⁵, pues, como consta, el maltrato psicológico (o su particular manifestación como *bossing*) es –genéticamente– producto de un plan preconcebido por el acosador, una conducta total que puede desglosarse en multitud de comportamientos particulares, pero globalmente encaminados al mismo fin: destrozar moralmente al acosado ¹⁴⁶. En consecuencia, siempre que tenga lugar el *mobbing* será posible detectar esos requisitos que el Tribunal parece exigir a mayores: existencia de un plan preconcebido, intencionalidad... Con toda probabilidad, la pre-

¹⁴³ Parece claro que el empresario merece una sanción, pero el fundamento será distinto en función de quién haya cometido el *mobbing*, «bien por un comportamiento de acoso directamente imputable a él (art. 8.11 LISOS), bien por tolerar la acción agresora u hostigadora de una persona que está bajo su ámbito de dirección y organización», con infracción de la normativa de seguridad e higiene en el trabajo, MOLINA NAVARRETE, C.: «Una nueva patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (*Mobbing*)...», cit., pág. 8.

¹⁴⁴ STSJ, Cont.-Advo., Comunidad Valenciana 25 septiembre 2001 (Ar. 1674), la cual continúa indicando que «resulta imprescindible tener en cuenta que la represión por la vía del derecho sancionatorio no puede perseguir los hechos que en sí reflejen un sistema organizativo empresarial que bien puede estimarse como inadecuado o no deseable [pues] no corresponde a la Administración ni a esta sala operar juicios de valor sobre cuáles son los sistemas de organización empresarial más adecuados».

¹⁴⁵ De distinta opinión, por considerar «con toda corrección» la precisión efectuada por el Tribunal, MOLINA NAVARRETE, C.: «La tutela frente a la "violencia moral" en los lugares de trabajo...», cit., pág. 58.

¹⁴⁶ Por todos, HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral...*, cit., págs. 71 y 88 y ss.

tensión del pronunciamiento sea dejar patente que no todo comportamiento hostil del empresario o de un trabajador hacia otro pueda merecer la consideración de acoso moral ¹⁴⁷, sino que éste, por su propia esencia y naturaleza, requiere de los requisitos antes apuntados (actuar el agresor en desarrollo de un plan predefinido y desarrollar actuaciones que, si bien en abstracto y consideradas por separado pueden parecer inocuas, en su conjunto resultan demoledoras para la persona que las sufre ¹⁴⁸) para merecer tal calificación.

Por otro lado, conviene tener presente, empero, que esta conducta, en los supuestos más graves, puede llegar a ser constitutiva de delito ¹⁴⁹, bien de alguno de los tipos genéricos de amenazas (art. 169 CP), coacciones (art. 172 CP), acoso sexual (arts. 178 y ss. CP), injurias o calumnias (arts. 205 y ss. CP), etc.; bien de alguno de los previstos contra los derechos de los trabajadores, tipificados en los artículos 311 y 316 CP, cuestión esta sobre la que se volverá, con más detalle, posteriormente. Baste dejar constancia en este momento de cómo, en tales supuestos, y por aplicación del principio *non bis in idem*, el empresario no podrá ser sancionado en dos ocasiones por unos mismos hechos con igual fundamento ¹⁵⁰; así pues, de sospechar la presencia de un ilícito penal, el órgano administrativo deberá paralizar el procedimiento sancionador administrativo y remitir el correspondiente «tanto de culpa» al Ministerio Fiscal o a los Juzgados de lo Penal que resultaran competentes para enjuiciar sobre la presunta comisión del hecho delictivo.

2. Cuando se trata del *mobbing* realizado entre compañeros no parece existir, en principio, infracción alguna para proceder a la sanción del empresario. Ahora bien, en su calidad de titular del poder disciplinario, está legalmente habilitado para sancionar al trabajador aco-

¹⁴⁷ Recuérdese a estos efectos, la definición, ya clásica, aportada por quien primero se ocupó de la investigación de estas cuestiones, según la cual para que exista *mobbing* es necesario que «un grupo de personas ejerzan una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (al menos 6 meses) sobre otra persona o personas», LEYMANN, H.: *Mobbing. La persécution au travail*, cit., pág. 13. Tan certera definición muestra a las claras que para que se pueda hablar de *mobbing* no basta una situación de conflicto entre dos o más personas, lo cual será frecuente y casi hasta inevitable, sino que existe un plan sistemático de ataque frente al acosado, y eso sí que puede y debe ser evitado a toda costa; sobre la cuestión, GÓMEZ LÓPEZ, J.M.^a y ALLER FLOREANCIG, T.: *Mobbing: una perspectiva multidisciplinar*, cit., págs. 13 y ss.

¹⁴⁸ En tal sentido, parece oportuno formular una advertencia, por cuanto, «si en la práctica clínica y psicosocial las "intenciones" de unos, los agresores, y las "percepciones reactivas" de otros, las víctimas, son muy importantes para su diagnóstico y tratamiento, el tipo jurídico, o mejor, los tipos identificados en cada sector del ordenamiento donde estas conductas son relevantes, deben responder a parámetros más objetivables, observables y reprobables socialmente (estándar objetivo de acoso moral), aunque no carecerán de relevancia jurídica [como se observa a las claras del razonamiento de la sentencia mencionada] los aspectos subjetivos», MOLINA NAVARRETE, C.: «La tutela frente a la "violencia moral" en los lugares de trabajo...», cit., pág. 59.

¹⁴⁹ PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.; MARTÍN DAZA, F.; SANCHO FIGUEROA, T. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, cit., págs. 52 y ss.

¹⁵⁰ Pues, como bien es sabido, «el principio general del derecho conocido por *non bis in idem* supone, en una de sus más significativas manifestaciones, que no recaiga duplicidad de sanciones –administrativa y penal– en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento, sin existencia de una relación de supremacía especial de la Administración (relación de funcionario, servicio público, concesionario, etc.) que justificara el ejercicio del *ius puniendi* de los tribunales y a su vez la potestad sancionadora de la Administración»; entre una lista significativamente más larga de pronunciamientos, SSTCo 77/1983, de 3 de octubre; 159/1987, de 7 de septiembre, o la polémica 177/1999, de 11 de octubre. En la doctrina científica, BLANCO BAREA, M.^a J. y LÓPEZ PARADA, J.: «La vía penal integrada en el tratamiento de urgencia del acoso moral en el trabajo», cit., págs. 5 y ss.

sador, sea porque la conducta estuviera tipificada como infracción en el reglamento interno de la empresa o en el convenio colectivo que resultara de aplicación, sea a través del despido –de faltar penas inferiores en los instrumentos señalados y concurrir los requisitos legales– regulado en el artículo 54 ET.

El derecho a reaccionar contra el agresor se torna, empero, en obligación si la cuestión es considerada en relación con el poder de tutelar la seguridad y salud de los empleados a su servicio, pues la inactividad puede acarrearle la oportuna sanción por incumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. En efecto, tal y como en su momento fue indicado, el empresario tiene la obligación de detectar, evaluar y evitar todo tipo de riesgos laborales (arts. 4 y 14 LPRL), también y por cuanto ahora importa, aquéllos derivados de un posible acoso entre compañeros.

En consecuencia, cuando no lo hiciere, estaría cometiendo la infracción específica en materia de salud y seguridad en el trabajo, tipificada como grave por el artículo 12.16 LISOS y consistente en «incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o salud de los trabajadores afectados». Tal y como se razonó en su momento, eludir la evaluación y prevención de un riesgo tan potencialmente lesivo como es el *mobbing* fuerza a considerar la conducta del empresario como sancionable a partir del mentado precepto, respetando siempre –eso sí– la preferencia del orden penal de la jurisdicción.

Además, a esta primera responsabilidad administrativa cabe unir otra de Seguridad Social ¹⁵¹, derivada del artículo 123.1 LGSS, de conformidad con el cual «todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional ¹⁵² se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por 100, cuando la lesión se produzca [con inobservancia] de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo», responsabilidad que resulta «independiente y compatible con las de todo orden que puedan derivarse de la infracción» (art. 123.3 LGSS).

Procede recordar, por último, la peculiar situación de las Administraciones Públicas en esta materia, las cuales –*ex art. 45 LPRL*– no sufrirán sanciones pecuniarias ante sus incumplimientos, sino que, bajo el criterio de eficacia administrativa, la autoridad laboral podrá imponerles las denominadas «medidas correctoras» ¹⁵³.

¹⁵¹ MOLINA NAVARRETE, C.: «Una nueva patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (*Mobbing*)...», cit, pág. 9.

¹⁵² Y, como luego se razonará en extenso, cualquier enfermedad que el trabajador desarrollara a consecuencia del *mobbing* sufrido merecería la calificación de «enfermedad de trabajo» –*ex art. 115.2 e) LGSS*–, y, en consecuencia, tendría la consideración de accidente de trabajo. Sobre tan difuso concepto, MARTÍNEZ BARROSO, M.^a R.: *Las enfermedades de trabajo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2002.

¹⁵³ «En lo que se refiere al procedimiento del art. 45, consiste básicamente en una autofiscalización de la propia Administración a través de sus órganos ejecutivos de mayor nivel y previo requerimiento de la Inspección de Trabajo». Estas medidas correctoras serían de aplicación «en el ámbito de las relaciones del personal civil al servicio de las Administraciones Públicas» (art. 45 LPRL); «al parecer, todas las Administraciones, tanto la central como las autonómicas, coinciden en señalar que por "personal civil" ha de entenderse todo el personal, tanto el laboral como el de relación administrativa o

3. En fin, y aun cuando no sea ahora el momento de ahondar en tan elemental circunstancia, cuando se trate de *mobbing* vertical ascendente, esto es, aquel que realizan los empleados frente al empresario o, y será lo más normal, frente a su representante u otro directivo, resulta inaplicable la responsabilidad administrativa. La cuestión encontrará solución, una vez más, a través de la vía del poder disciplinario en la empresa, pudiendo el empresario sancionar al trabajador o trabajadores implicados, incluso (cuando se entienda que el comportamiento reviste las notas de «grave y culpable») con el despido disciplinario.

2. La represión penal de las conductas acosadoras.

La falta de una tipificación específica en el Código Penal del hostigamiento psicológico (a diferencia de lo que ocurre con el acoso sexual –art. 184 CP–), obliga a plantear si aquellas conductas más graves y reiteradas en el tiempo incluidas dentro de este concepto pueden ser reconducidas a otros tipos ¹⁵⁴. Ahora bien, en la aplicación de la norma penal no cabrá olvidar nunca ciertos principios básicos característicos de este sector del ordenamiento jurídico, especialmente la prohibición de la *analogia iuris*, la intervención mínima de esta rama del Derecho y la interpretación restrictiva de las prescripciones penales, capaces de llevar a considerar a este cauce como postrera vía de protección a la que acudir para sancionar comportamientos como los descritos: su condición de última *ratio* fuerza a recurrir a ella sólo cuando no constituyeran suficiente garantía ni la autotutela colectiva, ni la sanción administrativa, ni las soluciones previstas en la normativa social ¹⁵⁵.

De esta manera (y dejando a un lado delitos sumamente específicos como acoso sexual, o demasiado genéricos como amenazas, lesiones o daños) ¹⁵⁶, ciertas actuaciones de acoso podrían encajar en los siguientes preceptos del Código Penal:

estatutaria. Una interpretación que resultaría un tanto dudosa si se tiene en cuenta una visión sistemática de la norma y del resto del Ordenamiento Jurídico, pero que sin duda contribuye a asegurar la más completa impunidad de las Administraciones Públicas en sus sistemáticos incumplimientos de la normativa de prevención [sobre todo de considerar cómo] la falta de desarrollo normativo del precepto hace de todo punto inviable su aplicación práctica», VELÁZQUEZ, M.: «La respuesta jurídica legal ante el acoso moral en el trabajo o *mobbing*», cit., pág. 11.

¹⁵⁴ Como ha señalado algún autor, «ni tan siquiera el tratamiento penal, cuyas peculiaridades técnicas parece exigir más que otros ámbitos de tutela un tratamiento específico por el legislador, tiene que esperar a tal intervención, pues ya cuenta con algunos tipos extraordinariamente fructíferos a tal fin», MOLINA NAVARRETE, C.: «La respuesta del Estado de Derecho ante el acoso moral en el trabajo», *Diario de Noticias La Ley*, julio 2002, pág. 11.

¹⁵⁵ El Derecho Penal deja de ser necesario para proteger a la sociedad y a los ciudadanos cuando antes de acudir a tal sector del ordenamiento pueda conseguirse la protección por otros medios que sean preferibles en cuanto menos lesivos y graves que los penales para tutelar derechos individuales. Por tal razón, esta rama del ordenamiento ha de ser la última *ratio*, el recurso postrero a utilizar a falta de otros menos lesivos. Por todos, LUZÓN PEÑA, D.M.: *Curso de Derecho Penal. Parte General*, T. I, Madrid (Universitas), 1996, pág. 82 o MIR PUIG, S.: *Derecho Penal. Parte general*, 5.ª ed., Barcelona (sin editorial), 1998, pág. 89.

¹⁵⁶ Un análisis sobre estas figuras delictivas y su relación con el hostigamiento psicológico en BLANCO BAREA, M.ª J. y LÓPEZ PARADA, J.: «La vía penal integrada en el tratamiento de urgencia del acoso moral en el trabajo», cit., págs. 4 y ss.

1. Su artículo 620.2.º castiga con pena de multa de diez a veinte días a quien cause a otro una vejación injusta de carácter leve, pues *a priori* ésa es la calificación más acorde con los comportamientos habituales de acoso moral, pues éstos no suelen constituir, al menos a efectos penales, un menoscabo grave de la integridad moral de la víctima.

Mayores problemas existen, merced a los reseñados principios básicos propios de esta rama del ordenamiento, para encajar tales hábitos en el delito previsto en el artículo 173 CP, conforme al cual se castiga a quien infligiere a otra persona un trato degradante con menoscabo grave de su integridad moral. Dos son los elementos claves de este tipo: de un lado, el trato degradante definido por los Tribunales como «aquellos que pueden crear en las víctimas sentimientos de terror, de angustia y de inferioridad susceptibles de humillarles, de envilecerles y de quebrantar en su caso su resistencia física o moral»¹⁵⁷ y que, en todo caso, dada su habitualidad siempre suponen un menosprecio y humillación a la dignidad de la víctima¹⁵⁸; de otro, la gravedad, habida cuenta la actividad ha de tener un efecto inmediato sobre la esfera corporal del sujeto pasivo¹⁵⁹.

En consecuencia, con carácter general el hostigamiento psíquico asociado al *mobbing* difícilmente podría quedar incluido en el tipo descrito por el artículo 173 CP; salvo en supuestos extremos, estas conductas no podrían ser constitutivas de delito¹⁶⁰, sino que encajarían más adecuadamente en el supuesto delimitado por el artículo 620 CP.

¹⁵⁷ STS, Penal, 29 septiembre 1998 (Ar. 7370).

¹⁵⁸ STS, Penal, 2 marzo 1998 (Ar. 1759).

¹⁵⁹ La intervención «puede provenir de una agresión física, de la sumisión a la víctima a ciertas condiciones, de obligarla a hacer determinadas conductas bajo amenaza de causar inmediatamente un mal mayor», TAMARIT SUMALLA, J.M.ª: «Comentario al artículo 173», en AA.VV. (QUINTERO OLIVARES, G., Dir.): *Comentarios al Nuevo Código Penal*, 2.ª ed., Pamplona (Aranzadi), 2001, pág. 863. Los actos englobados en la noción de atentado a la integridad moral muestran a las claras la severidad que deben tener para ser considerados como delito: «todas las técnicas de privación, ya sea del sueño, de la visión (mediante capuchas o bolsas plásticas), de la higiene, o de la percepción. También incluye los métodos coercitivos, que incluyen las amenazas de daño físico, de muerte, contra familiares o personas unidas por otros vínculos. Y por último, hace referencia a toda suerte de humillaciones y degradaciones en sentido amplio... como imponer la obligación de presenciar o escuchar actos de tortura a terceras personas; las simulaciones de ejecución, daño físico o agresiones sexuales; mostrar certificaciones falsas sobre la suerte de un familiar; tocamientos genitales no libidinosos; la desnudez total o parcial; la humillación sexual verbal; etc.», CARBONELL MATEU, J.C. y GONZÁLEZ CUSSAC, J.L.: «Comentario al artículo 173», en AA.VV. (VIVES ANTÓN, T.S., Coord.): *Comentarios al Código Penal de 1995*, Vol. I, Valencia (Tirant lo Blanch), 1996, pág. 895.

¹⁶⁰ Así lo ha considerado la Fiscalía General del Estado en la Circular 1/1998 sobre intervención del Ministerio Fiscal en la persecución de los malos tratos en el ámbito doméstico y familiar cuando respecto a las violencias de carácter psíquico señala lo siguiente: «el delito contra la integridad moral del art. 173 permite el castigo, tanto de aquellas conductas aisladas que por su naturaleza tienen entidad suficiente para producir un menoscabo grave de la integridad moral de la víctima, cuanto de aquellas otras que, si bien aisladamente consideradas no rebasarían el umbral exigido por este delito, sin embargo en tanto reiteradas o sistemáticas, realizadas habitualmente y consideradas en su conjunto, terminan produciendo dicho menoscabo grave a la integridad moral. Son conductas, estas últimas, de trato degradante, que en su individual consideración no son calificables de graves, pero que al ser reiteradas terminan menoscabando gravemente por erosión dicha integridad moral y que tienen cabida en el precepto... Por tanto, los actos de violencia psíquica de escasa gravedad, que en su consideración aislada darían lugar a la falta de vejación injusta del art. 620, una vez acreditado que se vienen produciendo en forma reiterada, como expresión de un clima de violencia psíquica habitual, habrán de ser encajados en el delito del art. 173. No obstante, la aplicación de este precepto exige que se haya producido como resultado un menoscabo en la integridad moral que pueda ser calificado como grave» (www.fiscalia.org/circulares/circ1-98.htm).

2. Las tácticas tendentes a desacreditar la fama tanto personal como profesional de la víctima constituyen atentados contra el derecho al honor y, por tanto, serían subsumibles en los tipos establecidos para proteger este bien jurídico.

Así, las conductas más graves encajarían en la conducta proscrita por el artículo 208 CP, el cual califica como injuria toda acción o expresión capaz de lesionar la dignidad de otra persona, menoscabando su fama o atentando contra su propia estimación. Ahora bien, para que los actos o palabras proferidas contra una persona sean consideradas como delito es imprescindible que, por su naturaleza, efectos y circunstancias, sean tenidas en el concepto público como graves. En consecuencia, el Juez deberá tomar en consideración el uso social del lenguaje y valorar lo que la comunidad considera como grave y lo que no ¹⁶¹.

De no quedar cumplido tal requisito, los comportamientos de hostigamiento psicológico atentatorios contra el derecho al honor y la intimidad del operario/víctima merecen el calificativo de leves y, por tanto, únicamente quedaría la posibilidad de su sanción como falta a través del artículo 620.2 CP ¹⁶².

3. Al margen de que determinadas actuaciones encuentren acomodo más o menos claro en las figuras delictivas señaladas, el acoso moral en la relación de trabajo encuentra su mejor ubicación en los delitos contra los derechos de los trabajadores, en particular en dos de los tipos previstos; a saber, las prácticas sancionadas en los artículos 311 y 316 CP:

A. El primero de los preceptos citados castiga con penas de prisión de tres a cuatro años y medio y multa de doce a dieciocho meses a quienes mediante violencia o intimidación impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual (art. 311.3 CP).

El carácter amplio del artículo analizado obliga a completar su contenido acudiendo a las normas específicas del ordenamiento social, significativamente para delimitar los sujetos de la acción. Sujeto activo lo será, por tanto, el empresario persona física –en la definición del artículo 1.2 ET y excepción hecha de la persona jurídica por mor de la máxima latina *societas delinquere non potest*–, como sujeto con trabajadores a su servicio; también lo serán cuantos estén habilitados para actuar en su nombre o representación otorgada legal o voluntariamente y hayan realizado las conductas delictivas

¹⁶¹ VIVES ANTÓN, T.S.: «Comentario al artículo 208», en AA.VV. (VIVES ANTÓN, T.S., Coord.): *Comentarios al Código Penal de 1995*, Vol. I, cit., pág. 1.037 o LÓPEZ BARJA DE QUIROGA, J. y PÉREZ DEL VALLE, C.: «Comentario al artículo 208», en AA.VV. (CONDE-PUMPIDO FERREIRO, C., Dir.): *Código Penal. Doctrina y jurisprudencia*, T. II, Madrid (Trivium), 1997, pág. 2.407.

¹⁶² «La diferencia entre las injurias livianas sancionadas como falta y las graves sancionadas como delito es esencialmente circunstancial, correspondiendo al ponderado criterio judicial trazar la línea delimitadora atendiendo al contenido de las expresiones y a las circunstancias de personas, de tiempos, de lugar, de ocasión, etc.» SSTS, Penal, 22 mayo 1991 (Ar. 3747), 19 febrero 1992 (Ar. 1302) o 21 mayo 1996 (Ar. 4551).

(art. 31 CP) ¹⁶³, o, en último lugar, los administradores o encargados del servicio en el marco de una sociedad si han sido responsables de los hechos infractores, así como cuantos sujetos conocieran la situación y pudiendo ponerle fin no hubieran adoptado las medidas oportunas al respecto (art. 318 CP) ¹⁶⁴.

En cuanto al sujeto pasivo es menester hacer referencia al trabajador que ha visto vulnerados sus derechos sociales, siendo perfectamente aplicable la definición establecida en el artículo 1.1 ET para considerar como tal a quien voluntariamente preste sus servicios por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, a cambio de una retribución.

Por otro lado, el tipo delictivo no exige la concurrencia de un perjuicio material o efectivo, siendo suficiente con la existencia de «una infracción del ordenamiento por la cual se crean las condiciones para que, de no mediar otra intervención jurídica de corrección, el perjuicio se produzca eficazmente» ¹⁶⁵.

En consecuencia, el tipo descrito sería perfectamente aplicable a las situaciones de hostigamiento moral más graves –por ejemplo, actuaciones contrarias al derecho a la ocupación efectiva, conductas atentatorias contra la dignidad profesional del trabajador ordenándole la realización de trabajos vejatorios o denigrantes, etc.–, entendidas como formas de violencia psicológica extrema, reiterada y prolongada capaces de conducir al extrañamiento social de la víctima en el marco laboral y causarle alteraciones en su salud tanto corporal como psíquica ¹⁶⁶.

¹⁶³ ROJO TORRECILLA, E.: «El artículo 311 CP. La imposición y mantenimiento de condiciones laborales o de Seguridad Social ilegales», en AA.VV. (ROJO TORRECILLA, E., Coord.): *Delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social*, Barcelona (Bosch), 1998, pág. 44.

¹⁶⁴ Respecto a los casos de empresario persona jurídica, el tipo activo únicamente puede ser cometido por «quien tiene capacidad resolutoria para decidir las condiciones de la contratación o para modificarlas si el contrato se verificó sin su conocimiento, obligándose a cumplir funciones de cuidado y seguridad», NARVÁEZ BERMEJO, M.A.: *Delitos contra los derechos de los trabajadores y la Seguridad Social*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997, pág. 36.

Las conductas omisivas deben ser interpretadas de manera restrictiva abarcando únicamente a cuantos sujetos, «debido a su posición jerárquica superior en la empresa y al poder decisorio general que de ella deriva, pueden ordenar el cese de la actividad delictiva... Para responder por omisión sería necesaria la existencia de un poder de decisión igual o superior en el seno de la estructura de la empresa al de quien actúa como encargado del servicio correspondiente, pues no sería razonable político-criminalmente extender la responsabilidad penal a quienes sólo tienen deberes de información o denuncia, porque no constituyen deberes específicos de adoptar medidas para remediar los hechos», PÉREZ MANZANO, M.: «Delitos contra los derechos de los trabajadores», *RL*, núm. 3, 1997, pág. 54.

¹⁶⁵ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: «De los delitos contra los derechos de los trabajadores», *La Ley*, 1996, T. II, pág. 1.668. Ha sido muy criticada «la ambigüedad o genericidad del tipo, sin haber establecido elemento de gravedad alguno, lo que permite, sobre el papel, entender delictivas cualesquiera conductas empresariales ilegales», SALA FRANCO, T.: «Los delitos contra los derechos de los trabajadores en el nuevo Código Penal», *TS*, núm. 70, 1996, pág. 18.

¹⁶⁶ «Aunque ciertamente no son menores las dificultades en el plano técnico para entender perfectamente comprendido el comportamiento de acoso moral, al menos aquellas formas más extremas y reprobables de violencia psicológica llevadas a cabo por el empresario..., no menos cierto es que tal juicio de reproche penal en estos casos ya es posible mediante una interpretación sistemática y adaptada a la actual realidad social de este precepto penal, en nada contraria al clásico principio de interpretación restrictiva de los tipos penales, so pena de ineffectividad de los derechos fundamentales que pretende proteger (riesgo de ineffectividad de la norma penal)», MOLINA NAVARRETE, C.: «Una nueva patología de gestión en el empleo público...», cit., pág. 9.

B. El artículo 316 CP castiga con penas de prisión de seis a tres años y multa de seis a doce meses a quienes, con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física.

El carácter sumamente genérico del tipo obliga, de nuevo, a acudir a lo dispuesto en el ordenamiento social para proceder a una adecuada integración de sus elementos normativos, los cuales han sido identificados como siguen:

- Sujeto activo es quien ha sido declarado legalmente deudor de la obligación de facilitar los instrumentos preventivos necesarios para desarrollar el proceso productivo sin correr riesgos innecesarios ¹⁶⁷; es decir, lo será el empresario, con aplicación, cuando proceda, de lo previsto en el artículo 318 CP para las personas jurídicas y en el 31 CP para las físicas. Sujeto pasivo lo es el trabajador en los términos ya significados.
- El tipo presenta una naturaleza claramente omisiva, consistente en incumplir las normas sobre prevención de riesgos laborales ¹⁶⁸.
- Se trata de un delito de riesgo y no de resultado, pues es suficiente con poner en peligro la vida, integridad corporal o salud de los operarios, sin que sea necesario que la amenaza se actualice en una lesión efectiva ¹⁶⁹.

En este sentido, y reiterando extremos ya significados, el hostigamiento psicológico ha de ser considerado como una contingencia en el trabajo frente a la cual los operarios deben ser protegidos por parte de las empresas en virtud del deber general impuesto por el ordenamiento jurídico de velar por la seguridad y salud de cuantos prestan en ellas sus servicios [arts. 4.2.d) ET y 14 LPRL]. Merced a tales preceptos, poner en serio peligro la salud, no sólo física sino también psíquica, del empleado no adoptando ninguna medida tendente a prevenir o moderar las conductas hostigadoras constituye un grave incumplimiento de las obligaciones legales en materia preventiva y sería una conducta subsumible en la previsión penal reseñada.

¹⁶⁷ «Ni los trabajadores, ni los delegados de prevención, ni los miembros de los Comités de Seguridad y Salud Laboral pueden incurrir en este delito porque, según la Ley de Prevención (arts. 29, 36 y 38), no corresponde a ellos cumplir con la obligación nuclear del tipo de "facilitar los medios" en evitación de los accidentes y enfermedades», NARVÁEZ BERMEJO, M.A.: *Delitos contra los derechos de los trabajadores y la Seguridad Social*, cit., pág. 86.

¹⁶⁸ BARTOMEUS PLANA, D.: «El artículo 316 CP. Delitos contra la seguridad y la salud en el trabajo», en AA.VV. (ROJO TORRECILLA, E., Coord.): *Delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social*, cit., pág. 251.

¹⁶⁹ STS, Penal, 12 noviembre 1998 (Ar. 7764).

VII. LA VÍA RESARCITORIA DE LOS DAÑOS Y PERJUICIOS CAUSADOS AL HOSTIGADO: LAS INDEMNIZACIONES ECONÓMICAS

Los instrumentos sancionadores frente al acoso moral son un cauce necesario para poner fin y restaurar en sus derechos a quien ha sufrido en sus carnes las conductas contrarias al ordenamiento; sin embargo, junto a ellos, no cabe negar la virtualidad operativa de cuantos mecanismos puede utilizar el operario a fin de alcanzar un resarcimiento adecuado de los daños y perjuicios personales ocasionados, posibilitando la obtención de la oportuna indemnización monetaria.

Antes de iniciar la exposición sobre las posibilidades abiertas por el ordenamiento en vigor sobre el particular es necesario realizar una matización previa: los posibles caminos legales a seguir serán distintos en atención a quién sea el sujeto activo de los comportamientos hostiles ¹⁷⁰.

1. El hostigamiento psicológico realizado por el empresario: ¿responsabilidad contractual o extracontractual?

Los supuestos en los cuales es el propio titular del negocio el que realiza las actuaciones agresoras plantean la duda en torno a qué naturaleza presenta la responsabilidad por los daños y perjuicios causados.

La extracontractual ha sido reconocida explícitamente por los Tribunales, en especial los del orden jurisdiccional civil, que no han dudado en calificar como tal las consecuencias vinculadas a la depresión reactiva sufrida por el operario como consecuencia del «comportamiento hostil, trato indigno y discriminatorio hacia la [trabajadora], que operó al margen del propio contrato laboral, si bien éste actuó como marco que facilitó las conductas y actuaciones que denuncia y le causaron perjuicios en razón de la depresión que sufre» ¹⁷¹.

¹⁷⁰ «Los Tribunales vienen acogiendo pretensiones de los trabajadores accidentados, que piden, además de las prestaciones que corresponden de la Seguridad Social, incluso con recargo a cargo de la empresa, cuando se han omitido medidas de seguridad, la que se denomina responsabilidad contractual o aquiliana de los sujetos a quienes, según los artículos 1.101 y 1.902 del Código Civil, se pueda imputar por culpa o negligencia el accidente... indemnización que la Jurisprudencia fundamenta específicamente en los artículos 123 y 127 de la Ley General de la Seguridad Social y especialmente en la normativa sobre prevención de riesgos laborales», STSJ Navarra 15 junio 2001 (Ar. 1824).

¹⁷¹ STS, Civil, 10 abril 1999 (Ar. 1877). Este pronunciamiento sigue una línea jurisprudencial ya consolidada en el orden jurisdiccional civil conforme a la cual «no es bastante que haya un contrato entre las partes para que la responsabilidad contractual opere necesariamente con exclusión de la aquiliana, sino que se requiere para ello que la realización del hecho acontezca dentro de la rigurosa órbita de lo pactado», SSTS, Civil, 10 mayo 1984 (Ar. 2405), 16 diciembre 1986 (Ar. 7447), 1 febrero 1994 (Ar. 854), 22 julio 1997 (Ar. 6156) y 6 y 29 mayo 1998 (Ar. 2934 y 4074).

Ahora bien, la existencia de una relación jurídica previa que une a las partes y que constituye, además, el ámbito en el cual tienen lugar las actuaciones acosadoras obliga al intérprete a valorar el cauce de la responsabilidad contractual del empresario en vía social como instrumento más adecuado para resolver estos litigios ¹⁷², acudiendo a la modalidad establecida en los artículos 175 y ss. LPL, protectora de la libertad sindical y demás derechos fundamentales ¹⁷³, y sobre la cual ya se ha efectuado oportuna mención.

En efecto, las secuelas vinculadas al *mobbing* se producen como consecuencia del incumplimiento por el empresario de obligaciones inherentes al contrato de trabajo, en particular (y por no insistir en extremos ya sobradamente puestos de manifiesto) las siguientes: de un lado, el deber de respetar la intimidad y la consideración debida a la dignidad del trabajador [art. 4.2.e) ET]; de otro, la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, adoptando cuantas medidas sean necesarias para ofrecerles una protección eficaz contra los posibles riesgos inherentes al desarrollo del proceso productivo ¹⁷⁴.

A la luz de lo expuesto, si es evidente que los comportamientos de acoso moral provocan en la víctima unos daños –normalmente psíquicos pero que también afectan a su salud física– y éstos tienen lugar dentro del marco de la relación laboral y están directa y efectivamente causados por el

¹⁷² La opción final presenta consecuencias significativas, en especial para determinar el orden jurisdiccional competente –el civil o el social–, pues es menester recordar «la guerra» existente entre ambos en atención «a fijar la competencia para determinar la indemnización correspondiente a la lesión de derechos fundamentales de la persona del trabajador, incluidos los daños a su "estatuto biológico", pues tanto la Sala de lo Social, a nuestro juicio única que debería conocer del asunto, cuanto la insaciable Sala de lo Civil, con el recurrente argumento de su *vis atractiva* y su reserva de conocimiento sobre la acción de responsabilidad "civil" extracontractual (arts. 1.902 y ss. CC), han declarado sus atribuciones en esta materia», MOLINA NAVARRETE, C.: «Una nueva patología de gestión en el empleo público...», cit., pág. 8. En consecuencia, «cuando esta responsabilidad se impute al empresario, bien por hecho propio, sea activa sea pasivamente, sea por hecho ajeno, igualmente claro está que ese juez deberá ser, bien en relación de concurrencia bien en relación de exclusividad con el "civil", el laboral», MOLINA NAVARRETE, C.: «La tutela frente a la "violencia moral" en los lugares de trabajo...», cit., pág. 77.

¹⁷³ «La sentencia que pone fin a este proceso tiene valor declarativo y condenatorio, por lo que no se limitará a reconocer la existencia de discriminación, sino que, según predica el art. 180.1 LPL, ordenará a la empresa cesar en la conducta discriminatoria (tutela inhibitoria), y reponer la situación al momento anterior a producirse la discriminación (tutela resarcitoria)..., esto es, la condena a la reparación de las consecuencias derivadas del acto discriminatorio, "incluida la indemnización que procediera". No cabe duda de que entre estas consecuencias se cuentan los trastornos psíquicos ocasionados... Por tanto, alegados, habrán de ser tenidos en consideración por el órgano judicial para fijar la indemnización pertinente», FERRANDO GARCÍA, F.M.: «Concurrencia de responsabilidades contractual *ex* art. 50 ET y aquiliana», *RDS*, núm. 8, 1999, pág. 165.

¹⁷⁴ «La existencia de un deber general de seguridad e higiene en el trabajo permite hablar de responsabilidad empresarial en aquellos supuestos en los cuales, de la actividad empresarial reiterada (e incluso advertida, pues procede recordar que la trabajadora formuló reclamaciones relativas al agravio comparativo) se desprenda, no ya sólo un riesgo para el trabajador, sino un daño perfectamente determinable: la enfermedad de depresión», FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y TASCÓN LÓPEZ, R.: «Responsabilidad empresarial por los daños causados a una trabajadora a la que se discriminaba por razón de sexo...», cit., pág. 3.

incumplimiento empresarial de deberes laborales tan esenciales como los significados ¹⁷⁵, la conclusión parece meridiana: cabe calificar la responsabilidad derivada de tales hechos como contractual ¹⁷⁶, permitiendo al trabajador reclamar en vía social contra el empresario el resarcimiento patrimonial de los perjuicios ocasionados. En consecuencia, y siguiendo la doctrina legal mayoritaria, en manos del sujeto afectado quedará la opción de acudir a esta vía o recurrir (como habitualmente ocurrirá, pues la obtención del resarcimiento resulta más sencilla) a la exigencia de responsabilidad aquiliana.

2. La culpa extracontractual del compañero hostigador.

Aun a fuer de ser reiterativos, conviene traer a colación de nuevo las numerosas e importantes consecuencias que para la salud del agredido pueden provocar los comportamientos hostiles vinculados al *mobbing*. En cualquier caso, cuando la actuación provenga de un compañero o un superior jerárquico del hostigado distinto al empresario, al no existir relación contractual entre ellos, el ofendido puede solicitar la tutela resarcitoria de sus derechos ejerciendo en vía civil la acción establecida en los artículos 1.902 y ss. CC.

En este sentido, no existe ningún problema para reconocer la culpa extracontractual del agresor siempre y cuando se acredite la concurrencia de los tradicionales tres elementos exigidos por la jurisprudencia para poder estimarla ¹⁷⁷: un daño efectivo, constituido por las secuelas para la salud corporal y psicológica del acosado; una conducta culposa del hostigador, a situar en los repetidos ataques que se realizan contra la víctima; y una relación de causalidad suficiente entre el perjuicio y los comportamientos imputados al autor del ilícito.

En consecuencia, el deber genérico y común de todos los hombres del *alterum non laedere* ¹⁷⁸ obliga al compañero-hostigador a reparar los daños causados a la víctima concurriendo culpa o negligencia, habida cuenta el ordenamiento establece una responsabilidad básica y genérica cuyo origen cabe situar en un ilícito causante del perjuicio ¹⁷⁹. En cuanto a la responsabilidad solidaria del empresario, no cabe duda de su procedencia cuando ha presenciado impertérrito el acoso y ha omitido toda acción orientada a ponerle remedio.

¹⁷⁵ Algún pronunciamiento ha concedido ya una indemnización –ciertamente escasa, eso sí– por daños y perjuicios derivados del «síndrome depresivo ansioso de tipo adaptativo» sufrido por el trabajador al haber quedado suficiente constancia de lo infundado e injusto de la imposición por el Ayuntamiento al operario de dos sanciones de suspensión de empleo y sueldo provocando «directa y efectivamente en el actor los problemas psíquicos constatados médicamente», STSJ Castilla-La Mancha 28 octubre 1999 (Ar. 3729).

¹⁷⁶ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y TASCÓN LÓPEZ, R.: «Responsabilidad empresarial por los daños causados a una trabajadora...», cit., pág. 3.

¹⁷⁷ Por todas, STS, Civil, 10 abril 1999 (Ar. 1877).

¹⁷⁸ SSTS, Civil, 16 mayo 1985 (Ar. 2396) o 10 junio 1991 (Ar. 4434).

¹⁷⁹ STS, Civil, 3 febrero 1989 (Ar. 659).

BIBLIOGRAFÍA

- ACTON, P. y DELESSEU, E.: «De la nécessité de prévenir et de réprimer la discrimination ou le harcèlement psychologique dans la vie professionnelle», *Les Petites Affiches*, núm. 101, 1996.
- ARAMENDI SÁNCHEZ, P.: «Tipificación jurídica del acoso moral», *Social Mes a Mes*, núm. 73, 2002.
- ARRIBAS, M.: «Acoso moral en el trabajo: un tema preocupante», *Hoja Informativa del Colegio Oficial de Psicólogos de Cataluña*.
- BARROSO, M.A.: «*Mobbing*: perversión en la oficina», *ABC* de 27 de febrero de 2000.
- BARTOMEUS PLANA, D.: «El artículo 316 CP. Delitos contra la seguridad y la salud en el trabajo», en AA.VV. (ROJO TORRECILLA, E., Coord.): *Delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social*, Barcelona (Bosch), 1998.
- BLANCO BAREA, M.^a J.: «La defensa jurídica ante el acoso moral en el trabajo», *Diario de Noticias La Ley*, julio 2002.
- BLANCO BAREA, M.^a J. y LÓPEZ PARADA, J.: «La vía penal integrada en el tratamiento de urgencia del acoso moral en el trabajo», *La Ley*, núm. 5509, 25 de marzo de 2002.
- BLASCO MAYOR, A.: «Daños derivados del trabajo», *AL*, núm. 8, 2001.
- BONA, O.: «Nuovi orizzonti nella tutela della personalità dei lavoratori: prime sentenza sul *mobbing* e considerazioni alla luce della riforma INAL», en AA.VV.: *Danno e responsabilità*, 2000.
- BOUTY, C.: «Harcèlement moral et droit commun de la responsabilité civile», *DS*, núms. 7/8, 2002.
- CABANILLAS, A.: *Las obligaciones de actividad y de resultado*, Barcelona (Bosch), 1992.
- CAMPS DEL SAZ, P.; MARTÍN DAZA, F.; PÉREZ BILBAO, J. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: «Hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*», *Salud y Trabajo*, núm. 118, 1996.
- CARBONELL MATEU, J.C. y GONZÁLEZ CUSSAC, J.L.: «Comentario al artículo 173», en AA.VV. (VIVES ANTÓN, T.S., Coord.): *Comentarios al Código Penal de 1995*, Vol. I, Valencia (Tirant lo Blanch), 1996.
- CORDERO SAAVEDRA, L.: «El acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo. Un problema laboral de incipiente respuesta jurídica», *REDT*, núm. 101, 2002.
- DE VICENTE PACHES, F.: *El derecho del trabajador al respeto a su intimidad*, Madrid (CES), 1998.
- DEL HOYO, M.A.: *Estrés laboral*, Madrid-Barcelona (INSHT), 1997.

- DÍAZ DESCALZO, M.^a C.: «Los riesgos psicosociales en el trabajo: el estrés laboral, el síndrome del quemado y el acoso laboral. Su consideración como accidente de trabajo», *RDS*, núm. 17, 2002.
- DUQUESNE, F.: «Harcèlement moral et subordination. Désillusions en marge de la discussion relative au harcèlement moral au travail», *D.*, 2001.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «El acoso sexual en el Trabajo», *RL*, T. II, 1993.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: «De los delitos contra los derechos de los trabajadores», *La Ley*, 1996, T. II.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y TASCÓN LÓPEZ, R.: «Responsabilidad empresarial por los daños causados a una trabajadora a la que se discriminaba por razón de sexo», *La Ley*, núm. 5148, 2000.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: «El régimen disciplinario: ¿Hacia su laboralización en el sector público?», en AA.VV.: *Las relaciones laborales en las Administraciones Públicas. XI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. I, Madrid (MTAS), 2001.
- FERNÁNDEZ MARCOS, L.: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa reglamentaria*, Madrid (Dykinson), 2001.
- FERRANDO GARCÍA, F.M.^a: «Concurrencia de responsabilidades contractual *ex art.* 50 ET y aquiliana», *RDS*, núm. 8, 1999.
- FOGLIA, L.: «Danno da *mobbing* nel rapporto di lavoro: prime linee di sviluppo giurisprudenziale», *Il Dir. Lav.*, núm. 1, parte 2.^a, 2001.
- GARATE CASTRO, J.: *La tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas por los tribunales laborales (Un estudio de la modalidad procesal regulada por los arts. 175 y ss. de la Ley de Procedimiento Laboral)*, Santiago de Compostela (Revista Xurídica Galega), 1999.
- GÓMEZ LÓPEZ, J.M.^a y ALLER FLOREANCIG, T.: *Mobbing: una perspectiva multidisciplinar* (Instituto Lurman para el estudio de la conducta-CC.OO.), 2001.
- GONZÁLEZ DE RIVERA, J.L.: «El síndrome del acoso institucional», *Diario Médico*, 18 diciembre 2000.
- GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios a la ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1995.
- GRENIER-PEZE, M.: «Le harcèlement moral: approche psychomatique, psychodynamique, thérapeutique», *DO*, mayo, 2000.
- HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, Barcelona (Paidós), 1999.
- HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, Barcelona (Paidós), 2001.
- JORDANO FRAGA, F.: «Obligaciones de medios y de resultado», *ADC*, T. XLIV, 1991.

- LAPEROU, B.: «La notion de harcèlement moral dans les relations de travail», *RJS*, núm. 6, 2000.
- LEYMANN, H.: *Mobbing. La persécution au travail*, París (Seuil), 1996.
- LICARI, S.: «De la nécessité d'une législation spécifique au harcèlement moral au travail», *DS*, núm. 5, 2000.
- LOBATO GÓMEZ, J.: «Contribución al estudio de la distinción entre las obligaciones de medios y de resultado», *ADC*, T. XLV, 1992.
- LÓPEZ BARJA DE QUIROGA, J. y PÉREZ DEL VALLE, C.: «Comentario al artículo 208», en AA.VV. (CONDE-PUMPIDO FERREIRO, C., Dir.): *Código Penal. Doctrina y jurisprudencia*, T. II, Madrid (Trivium), 1997.
- LÓPEZ GARCÍA, J.A. y CAMPS DEL SAZ, P.: «*Mobbing* en puestos de trabajo de tipo administrativo», *Medicina del Trabajo*, Vol. 6, núm. 1, 1997.
- LÓPEZ GARCÍA, J.A. y CAMPS DEL SAZ, P.: *Aspectos clínicos y prevención del psicoterror laboral*, Madrid (Mapfre Medicina), 1999.
- LUZÓN PEÑA, D.M.: *Curso de Derecho Penal. Parte General*, T. I, Madrid (Universitas), 1996.
- MARTÍNEZ BARROSO, M.^a R.: «Sobre las enfermedades profesionales no listadas. A propósito de un supuesto de "síndrome de desgaste personal" o de "burn-out"», *RDS*, núm. 10, 2000.
- MARTÍNEZ BARROSO, M.^a R.: *Las enfermedades del trabajo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2002.
- MARTÍNEZ LUCAS, S.A.: «La jurisdicción competente para conocer de la responsabilidad del empresario derivada de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por incumplimiento de las normas de prevención de los riesgos laborales», *AL*, 1997, T. III.
- MATTO, V.: «Il *mobbing* fra danno alla persona e lesione del patrimonio professionale», *Dir. Rel. Ind.*, núm. 4, 1999.
- MEUCCI: «Considerazioni sul *mobbing*», *LPO*, núm. 4265, 1999.
- MEUCCI: «Violenza da *mobbing* sul posto di lavoro», *Riv. Crit. Dir. Lav.*, núm. 2, 2000.
- MINTUSCHI, L.: «Ambiente di lavoro e tutela della malattia psichica», *RIDL*, 1987, T. I.
- MIR PUIG, S.: *Derecho Penal. Parte general*, 5.^a ed., Barcelona (sin editorial), 1998.
- MOLINA NAVARRETE, C.: «Bases jurídicas y presupuestos políticos para la eficacia social inmediata de los Derechos Fundamentales (El paradigma de la "*Drittwirkung*" laboral a propósito de la reciente jurisprudencia constitucional)», *RTSS*, núm. 3, 1991.
- MOLINA NAVARRETE, C.: «Una nueva patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (*Mobbing*). Reflexiones a propósito de la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 3.^a, Sección 6.^a, de 23 de julio de 2001», *La Ley*, núm. 5436, 2001.

- MOLINA NAVARRETE, C.: «La tutela frente a la "violencia moral" en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización», *AS*, núm. 18, 2002.
- MOLINA NAVARRETE, C.: «La respuesta del Estado de Derecho ante el acoso moral en el trabajo», *Diario de Noticias La Ley*, julio 2002.
- MONATERI: *Mobbing: vessazioni sul lavoro*, Milán, 2000.
- MORÁN ASTORGA, C.: «El *mobbing*: Persecución o psicoterror en el trabajo», *Salud Laboral*, núm. 151, 2002.
- MUNUERA MORENO, G.: *Estrés laboral. Mobbing y organización del trabajo*, Madrid (CC.OO. Federación de Servicios y Administraciones Públicas), 2002.
- MUÑOZ RUIZ, A.B.: reseña a la obra, HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, Barcelona (Paidós), 1999, contenida en *RL*, núm. 24, 2001.
- NARVÁEZ BERMEJO, M.A.: *Delitos contra los derechos de los trabajadores y la Seguridad Social*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1997.
- NEVADO FERNÁNDEZ, M.^a J.: *El ejercicio del derecho al honor (por el trabajador) en el contrato de trabajo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1999.
- NUNIN: «*Mobbing*: onere della prova e risarcimento del danno», *Lav. Giur.*, núm. 9, 2000.
- ORTIZ LALLANA, M.^a C.: «Derechos fundamentales y relación laboral», *RMTAS*, núm. 13, 1998.
- ORTIZ LALLANA, M.^a C.: «Causas, forma y efectos del despido disciplinario (En torno a los artículos 54 y 55)», en AA.VV.: *El Estatuto de los Trabajadores. Veinte años después*, T. II, Madrid (Civitas), 2000.
- PENDAS DÍAZ, B.: *La extinción causal del contrato de trabajo por voluntad del trabajador*, Madrid (ACARL), 1992.
- PÉREZ BILBAO, J.; NOGAREDA CUIXART, C.; MARTÍN DAZA, F.; SANCHO FIGUEROA, T. y LÓPEZ GARCÍA-SILVA, J.A.: *Mobbing, violencia física y acoso sexual*, Madrid (MTAS), 2001.
- PÉREZ MANZANO, M.: «Delitos contra los derechos de los trabajadores», *RL*, núm. 3, 1997.
- PINEDA SEGURA, C.: «El hostigamiento psicológico en el trabajo: el *mobbing*», *RTSS (CEF)*, núm. 215, 2001.
- PIÑUEL Y ZABALA, I.: *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Santander (Sal Terrae), 2001.
- PIÑUEL Y ZABALA, I.: «Acoso», *La Crónica. El Mundo*, de 5 de mayo de 2002.
- RAY, J.E.: «Le harcèlement moral sous l'oeil des juges», *Liaisons Sociales*, mayo, 2000.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: «Las enfermedades del trabajo», *RL*, 1995, T. II.

- ROJO TORRECILLA, E.: «El artículo 311 CP. La imposición y mantenimiento de condiciones laborales o de Seguridad Social ilegales», en AA.VV. (ROJO TORRECILLA, E., Coord.): *Delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social*, Barcelona (Bosch), 1998.
- SÁEZ NAVARRO, M.^a C.: «El acoso moral en el trabajo desde la perspectiva de la psicología del trabajo», *AS*, núm. 4, 2002.
- SÁEZ NAVARRO, M.^a C.: «Algunas cuestiones sobre el *mobbing* en el trabajo (Comentario a la STSJ de Navarra, de 30 de abril de 2001 –AS 2001, 1878–)», *AS*, núm. 10, 2001.
- SALA FRANCO, T.: «Los delitos contra los derechos de los trabajadores en el nuevo Código Penal», *TS*, núm. 70, 1996.
- SÁNCHEZ CARAZO, C.: «Llorar de impotencia», *El País*, de 11 de septiembre de 2001.
- SEMPERE NAVARRO, A. V.: «El estrés laboral como accidente de trabajo», *AS*, núm. 20, 2000.
- SEMPERE NAVARRO, A. V.; GARCÍA BLASCO, J.; GONZÁLEZ LABRADA, M. y CARDENAL CARRO, M.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Madrid (Civitas), 2001.
- SOTO RIOJA, S.: «Las enfermedades del trabajo y su manifestación "*in itinere*" (Comentario a la sentencia del Tribunal Supremo de 20 de marzo de 1997)», *RDS*, núm. 6, 1999.
- TAMARIT SUMALLA, J.M.^a: «Comentario al artículo 173», en AA.VV. (QUINTERO OLIVARES, G., Dir.): *Comentarios al Nuevo Código Penal*, 2.^a ed., Pamplona (Aranzadi), 2001.
- TULLINI, P.: «*Mobbing* e rapporto di lavoro. Una fattispecie emergente di danno a la persona», *RIDL*, 2000, T. I.
- VALETTE, J.C.: «Le harcèlement moral au travail. L'action collective pour la santé mentale», *DO*, mayo, 2000.
- VELÁZQUEZ, M.: «La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o *mobbing*», *Jornadas sobre Mobbing organizadas por UGT*, Madrid, septiembre 2001.
- VELÁZQUEZ, M.: «El marco jurídico del acoso moral o *mobbing*», *Diario de Noticias La Ley*, julio 2002.
- VIVES ANTÓN, T.S.: «Comentario al artículo 208», en AA.VV. (VIVES ANTÓN, T.S., Coord.): *Comentarios al Código Penal de 1995*, Vol. I, Valencia (Tirant lo Blanch), 1996.