

APROXIMACIÓN CONCEPTUAL Y JURÍDICA AL TÉRMINO ACOSO LABORAL

CÉSAR AUGUSTO GINER ALEGRÍA.
Licenciado en Criminología y Psicología.
Máster en Derecho Penitenciario.

Fecha de recepción: 17-12-2011

Fecha de aceptación: 31-12-2011

RESUMEN: Las bases legales que marcan la ilegalidad de determinadas conductas laborales, como es el acoso laboral, están recogidas tanto en la Constitución Española, en su artículo 10 que garantiza el mantenimiento de la dignidad en cualquier situación y en el artículo 14 que garantiza el derecho a la igualdad, así como, en el Estatuto de los trabajadores en su texto refundido de 1995 artículo 4. 2 que garantiza la no discriminación, la dignidad en el trabajo y el respeto a la intimidad. El acoso laboral es definido por la Unión Europea, como aquel comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de manera directa o indirecta, de parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío. La regulación del acoso laboral, lo podemos encontrar también en el Código Penal, ya que con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, se añade un segundo párrafo al apartado 1 del artículo 173, que hace referencia al acoso laboral.

PALABRAS CLAVE: acoso laboral, dignidad, hostigamiento, violencia.

ABSTRACT: *The legal basis that mark the illegality of certain labour behaviors, such as the workplace harassment, they are both reflected in the Spanish Constitution, in its article 10 which guarantees the maintenance of the dignity in any situation and in article 14 which guarantees the right to equality, as well as, in the status of workers in its text consolidated 1995 article 4. 2 that it guarantees non-discrimination, dignity at work and respect for privacy. Workplace harassment is defined by the European Union, as the negative behavior between peers or between hierarchical superior or inferior, which the person concerned is the subject of harassment and systematic attack for a long time, directly or indirectly, on the part of one or more persons, with the aim or effect of making him a vacuum. The regulation of workplace harassment, we can also find in the Penal Code, as with the entry into force of the law 5/2010, June 22, adds a second paragraph to paragraph 1 of article 173, which refers to the mobbing.*

KEY WORDS: *mobbing, dignity, harassment, violence.*

SUMARIO. I. INTRODUCCIÓN. II. EVOLUCION HISTÓRICA DEL TÉRMINO ACOSO LABORAL. III. DELIMITACIÓN DEL TÉRMINO ACOSO LABORAL. 1. Delimitación del acoso laboral en la jurisprudencia española. IV. DELIMITACIÓN JURÍDICA DEL TÉRMINO ACOSO LABORAL. V. VIAS

JUDICIALES DE ACTUACION EN ESPAÑA FRENTE AL ACOSO LABORAL. VI. DIAGNOSTICO DEL ACOSO LABORAL. VII. ACOSO LABORAL EN EUROPA. VIII. CONCLUSIONES.

I. INTRODUCCIÓN

La Declaración Universal de Derechos Humanos¹, es la cuna de los preceptos legales aplicables a los casos de acoso laboral, tal y como se observa en los siguientes artículos de la misma:

- Artículo 1. *Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.*
- Artículo 3. *Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.*
- Artículo 5. *Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.*
- Artículo 12. *Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.*

En el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo a través de la Carta de Principios Fundamentales de los ordenamientos laborales de 1998, aborda este tema.

Dentro de la Unión Europea, la Directiva Europea 89/391/CEE de 12 de junio de 1989, marca el inicio para la aplicación de medidas que promuevan la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en todos los países de la Unión Europea². Como

¹ Adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

² Esta Directiva, incluye principios generales referentes a la prevención de riesgos laborales y protección de la seguridad y la salud de los trabajadores; a la eliminación de los factores de riesgo y accidente; y a la

objetivo principal y general, establece que el empleador deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todo lo que se refiera a su trabajo.

II. EVOLUCION HISTÓRICA DEL TÉRMINO ACOSO LABORAL

El acoso moral o mobbing puede ser definido como el conjunto de comportamientos, acciones o conductas ejercidas por una o diversas personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, destinadas a dañar la integridad física y psicológica de una o más personas, con un desequilibrio de fuerzas, con el objetivo de destruir su reputación y sus redes de comunicación y perturbar el ejercicio de sus funciones aprovechando las deficiencias en el sistema organizativo³.

Konrad Lorenz, en su libro *Sobre la agresión*, describió por primera vez el acoso moral entre las aves y los animales⁴, atribuyéndola a los instintos arraigados en la darwiniana⁵ lucha por la supervivencia. Lorenz observó el comportamiento de determinadas especies animales constatando que en ciertos casos los individuos más débiles del grupo se coaligaban para atacar a otro más fuerte. Para definir esta situación se utilizó el verbo inglés "to mob" que se define como atacar con violencia. Para éste etólogo, los seres humanos están sujetos a similares impulsos innatos, pero capaz de mantenerlos bajo control racional.

información, la consulta, la formación de los trabajadores, así como las líneas generales para la aplicación de dichos principios.

³ DEPARTAMENTO DE TRABAJO E INDUSTRIA DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA. *Primera Jornada de Análisis Integral del "Mobbing"*. Noviembre 2005. www.acosomoral.org. Girona.

⁴ LORENZ, K. *Sobre la agresión: el pretendido mal*. Edit. Siglo XXI. Madrid. 1973, pp. 51 y ss.

⁵ Parte de la hipótesis darwiniana según la cual las formas superiores de vida proceden de una evolución a partir de las formas inferiores, siendo el motor del mecanismo evolutivo la lucha intraespecífica, que ha hecho siempre que sobrevivan y perduren las especies mejor dotadas, y que las peor dotadas se hayan mutado para mejorar su dotación y poder conservarse; en ese juego de "selecciones naturales" y de "mutaciones" han surgido las nuevas especies: cuando a través de tales mecanismos se ha llegado a un cambio de particular entidad, nos encontramos con una especie diferente, el cambio es siempre gradual y muy lento. La tesis lorenziana es que el instinto agresivo ha surgido precisamente en el curso de la evolución, de tal manera que los mecanismos evolutivos han provocado que ese instinto exista en un gran número de animales y también en el hombre, y así, cada nuevo ser humano, cuando nace, nace con esa pulsión destructiva heredada de sus antepasados.

Concretamente, la palabra *mob*, proveniente del latín *mobile vulgus*, que se traduce como multitud o turba y, el verbo inglés *to mob*, como acosar, atropellar o atacar en masa a alguien. Éste término fue utilizado por primera vez por el etólogo Konrad Lorenz, en 1966, para referirse al comportamiento agresivo de ciertos grupos de animales que formaban una alianza para atacar a otro más fuerte.

Diez años más tarde, surgió una publicación relacionada con el mobbing que hacía referencia al *Trabajador hostigado*⁶. En este libro, su autor Brodsky, por primera vez, estudió casos de mobbing. Sin embargo, este autor no estuvo directamente interesado en analizar estos casos, ya que fueron presentados conjuntamente con accidentes laborales, estrés psicológico y agotamiento físico, producidos entre otros factores por horarios excesivos y tareas monótonas. Esta obra se centró en la dureza de la vida del trabajador de base y su situación, problemas que hoy se abordan desde la investigación sobre estrés.

Fue el profesor de alemán, Heinz Leymann el primero en definir este término durante un Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo en el año 1990 en Hamburgo, al definirlo como la “situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.

Leymann realizó una descripción operativa del mobbing, utilizando para ello un inventario⁷ que consta de 45 actividades típicas del acoso laboral distribuidas en cinco grandes apartados⁸.

1. Limitar la comunicación.

⁶ BRODSKY, C. M. *The harassed worker*. Lexinton Books. Toronto. 1976.

⁷ Leymann Inventory of Psychological Terrorization. (LIPT-60).

⁸ GONZALEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J.L. *El maltrato psicológico: cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*. Edit. Espasa Calpe. Madrid. 2002.

2. Limitar el contacto social.
3. Desprestigiar su persona ante sus compañeros.
4. Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral.
5. Comprometer la salud.

En España, el concepto mobbing se tradujo por acoso laboral ya sea físico o psicológico, grupal o institucional. El concepto, según definió González de Rivera en su libro *Cómo defenderse del Mobbing y otras formas de acoso*, se aplica a situaciones grupales en las que una persona es sometida a persecución, agravio o presión psicológica por una o varias personas del grupo a que pertenece, con la complicidad del resto.

Piñuel y Zabala, definió el mobbing, en 2001, como aquel acoso que se produce en un entorno laboral *“con el objetivo de intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas*⁹.

Iñaki Piñuel publicó en su libro *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, el cuestionario Cisneros¹⁰, la escala Cisneros, que es un cuestionario desarrollado por el profesor Iñaki Piñuel de carácter autoadministrado compuesto por 43 ítems que objetivan y valoran 43 conductas de acoso psicológico. Dicho cuestionario forma parte del Barómetro Cisneros, que es un cuestionario individual sobre psicoterror, negación, estigmatización y rechazo en organizaciones sociales, integrado por una serie

⁹ PIÑUEL Y ZABALA, I. *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Edit. Sal Terrae. Santander. 2001.

¹⁰ El Informe Cisneros se aproxima al fenómeno del acoso moral o mobbing desde una variada batería de preguntas. Antes de responder a las preguntas los encuestados pasan por un proceso que intenta asegurar que entienden lo que se les está preguntando. Según se formule la pregunta y según sea el grado de desglose de la misma los resultados variarán.

de escalas cuyo objetivo es sondear de manera periódica el estado, y las consecuencias, de la violencia en el entorno laboral de las organizaciones.

La Unión Europea en la Resolución con fecha 14 de mayo de 2001, define mobbing como el “comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de manera directa o indirecta, de parte de una o más personas, con el objetivo y/o efecto de hacerle el vacío¹¹”.

III. DELIMITACIÓN DEL TÉRMINO ACOSO LABORAL

El término acoso laboral no ha sido el único utilizado por la literatura científica, distintos autores han usado múltiples expresiones, así, Hirigoyen utiliza el término *acoso moral*¹², González de Ribera habla de *acoso institucional*¹³ y Piñuel y Zabala de *acoso psicológico*¹⁴.

En inglés se emplean términos diferentes para designar procesos similares, pero que tienen lugar en ámbitos distintos. Así se suele emplear el término mobbing para designar el acoso en el medio laboral, pero si el acoso es descendente¹⁵ puede usarse el término bossing. La palabra mobbing proviene del inglés del verbo “*to mob*” que significa “atacar en tumulto¹⁶”, “atropellar¹⁷”, es decir, atropellar por “confusión, alboroto producidos por una multitud de personas”.

¹¹ BOSQUED LLORENTE, M. *Mobbing. Como prevenir y superar el acoso psicológico*. Edit. Paidós. Barcelona. 2005, pag. 35.

¹² HIRIGOYEN, M.F. *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Edit. Paidós. Barcelona. 1999.

¹³ GONZÁLEZ DE RIVERA Y REVUELTA, J. L. *El síndrome de acoso institucional*. Diario Médico. 18 de julio de 2000, pág. 14.

¹⁴ PIÑUEL Y ZABALA, I. *Mobbing... ob. cit.* 2001.

¹⁵ De un superior a un trabajador situado en un rango inferior.

¹⁶ CONESA BALLESTERO, J. y SANAHUJA VIDAL, M. *Acoso moral en el trabajo: tratamiento jurídico (mobbing)*. Actualidad Laboral, n° 30. Madrid. 2002, pag. 645.

¹⁷ CORDERO SAAVEDRA, L. *El acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo. Un problema laboral con incipiente respuesta jurídica*. Revista Española de Derecho del Trabajo, n° 110. Madrid. 2002, pag. 233.

La literatura científica reciente se ha preocupado por delimitar el término acoso laboral, así, una de sus formas es la que Einarsen, en 1999 denominó *acoso depredador* para referirse a una situación en la que predomina la posición de poder y su ejercicio arbitrario a fin de obtener beneficios complementarios a expensas de los derechos de otros. En esta situación la víctima se siente alienada de los acontecimientos y sin capacidad de reacción¹⁸.

El Comité Consultivo de la Comisión Europea para la Seguridad, la Higiene y la Protección de la Salud en el trabajo definió el acoso laboral en 2001 como una forma de comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, por el que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente por una o más personas con el propósito y con el efecto de alienarla.

Hoel y Cooper lo definen como todo tipo de conductas ofensivas, humillantes y descalificadoras en el ámbito laboral dirigidas hacia una o varias personas¹⁹. Por tanto, un aspecto central en el marco conceptual del acoso laboral es el desequilibrio de poder entre las partes, lo que indica que la experiencia de la carencia de recursos frente a la experiencia de agresión interpersonal es uno de los mecanismos críticos del resultado. La escasa capacidad de recursos y la percepción de la importancia y gravedad de la agresión interpersonal son los dos elementos que definen la gravedad del acoso laboral²⁰.

Molina Navarrete, en 2001, lo denominó psicoterror laboral²¹, por ser una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra

¹⁸ EINARSEN, S. *The Nature and Causes of Bullying at Work*. International Journal of Manpower, 20. 1999, pp. 16 – 27.

¹⁹ HOEL H. Y COOPER C. *The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment*. University of Manchester Institute of Science and Technology. Report commissioned by the International Labour Organization. 2002.

²⁰ EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, D. & COOPER, C.L. *Workplace bullying: Individual pathology organizational culture?* En BOWIE, V.; FISHER, B.S. Y COOPER, C. L. *Workplace violence: Issues, trends, strategies*. Willan Publishing. Cullompton. 2005, pp. 229-247.

²¹ MOLINA NAVARRETE, C. *Una nueva patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (mobbing)*. Diario La Ley, nº N° 5.436. Madrid. 2001, pag. 4.

persona o personas, respecto de las que mantienen una relación asimétrica de poder, en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo trayéndoles consecuencias incluso a nivel asistencial.

Un esfuerzo reciente por tratar de aportar una definición operativa de acoso laboral se hace como exposición a conductas de violencia psicológica de forma reiterada y prolongada en el marco de una relación laboral, así, Fidalgo Vega y colaboradores²², en 2010, definen el acoso psicológico en el trabajo como la “exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquico). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

1. Delimitación del acoso laboral en la jurisprudencia española.

La delimitación del acoso laboral por parte de la jurisprudencia española se ha ido desarrollando en la última década, así, se puede expresar que distintas Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia han definido el acoso laboral, como la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) durante un tiempo prolongado (como media unos 6 meses) sobre otra persona o personas sobre las que mantiene una relación asimétrica de poder en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo²³.

²² FIDALGO VEGA, M.; GALLEGO FERNÁNDEZ.; FERRER PUIG, R., NOGAREDA CUIXART, C.; PÉREZ ZAMBRANA, G. y GARCÍA MACIÁ, R. *Acoso psicológico en el trabajo: definición*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Madrid. 2010.

²³ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 28 de noviembre de 2001. 28/11/01, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Contencioso-

Por su parte, el Tribunal Superior de Justicia de Navarra, lo definió como una forma de acoso en el trabajo en el que una persona o un grupo de personas se comportan abusivamente con palabras, gestos o de otro modo que atentan a los empleados con la consiguiente degradación del clima laboral. Además, expresó que literalmente, “mobbing” significa, atacar o atropellar, y se ha traducido como psicoterror laboral u hostigamiento psicológico en el trabajo, para referirse a una situación en la que una persona se ve sometida por otra u otras en su lugar de trabajo a una serie de comportamientos hostiles²⁴.

Para el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, el acoso laboral implica una insistente conducta hostil hacia el trabajador que lo somete a un trato degradante, conculcando el derecho a la integridad moral e interdicción de tratos degradantes que protege el artículo 15 de nuestra Constitución²⁵.

Diferentes Juzgados de lo Social²⁶ han definido el acoso laboral, como situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicósomáticas de ansiedad, y en ocasiones consiguen que el trabajador abandone el empleo al no poder soportar el stress al que se encuentra sometido. El acoso moral en el trabajo, también llamado “mobbing” o terror psicológico en el ámbito laboral, consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otros, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. A causa de la elevada frecuencia y duración de la causa hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental psicósomática y social²⁷.

Administrativo, de 29 de septiembre de 2001 y Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 27 de febrero de 2003.

²⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, Sala de lo Social, de 18 de mayo de 2001.

²⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 28 de noviembre de 2001.

²⁶ Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid, en Sentencia de 18 de junio de 2001 y el Juzgado de lo Social nº 1 de Santander, en sentencia de 17 de enero de 2003.

²⁷ BARBADO, P. B. *El acoso psicológico en el ámbito laboral "mobbing". Su tratamiento en la jurisprudencia española*. Noticias jurídicas. 2006. [www. NoticiasJuridicas.com](http://www.NoticiasJuridicas.com)

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco²⁸ definió el acoso laboral como toda conducta no deseada por el trabajador que tuviera como objetivo o consecuencia atentar a su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.

En una sentencia, el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria ha concedido la incapacidad permanente y absoluta a una mujer de 29 años como consecuencia del acoso laboral que sufrió durante varios meses por parte de su jefe. El fallo judicial señala que la mujer actualmente “está angustiada, no puede Salir a la calle si no va acompañada debido al miedo que soporta y no tiene ganas de luchar porque recuerda los abusos cometidos por parte de su jefe”. Y considera que las lesiones que padece esta trabajadora revelan que “se encuentra incapacitada para todo tipo de profesión u oficio, al no poder realizar ningún tipo de actividad con la continuidad, dedicación, eficacia y profesionalidad que exige el mercado laboral²⁹”.

El juzgado de lo Social número 2 de Palma de Mallorca, el 30 de diciembre de 2010, condenó a una empresa balear por un delito de vulneración de los derechos fundamentales de dignidad e integridad moral, por acoso laboral, lo ha supuesto la primera condena en firme a una empresa balear por acoso laboral o mobbing.

IV. DELIMITACIÓN JURÍDICA DEL TÉRMINO ACOSO LABORAL

En el acoso siempre existe siempre violación de la dignidad personal que, como reconoce el Tribunal Constitucional "es un valor espiritual y moral inherente a la persona que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respeto por parte de los demás³⁰".

²⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 7 de noviembre de 2006.

²⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de 20 de marzo de 2007.

³⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional 53/1985, de 11 de abril de 1985.

Por su parte, la Constitución española reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona³¹, así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes³², y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen³³; y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el artículo 40.2, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo³⁴.

Por lo tanto, el acoso laboral, desde un punto de vista jurídico, constituye un ataque a la dignidad personal y un trato degradante, tal y como recoge la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 27 de febrero de 2003.

Por lo visto, podemos concluir que la persona que sufre acoso laboral tiene derecho a recabar su restablecimiento moral y su prestigio social y no hay que dudar que el artículo 15 de la Constitución Española le proporcione la base normativa suficiente para requerir la tutela judicial efectiva que propugna el artículo 24.1 del Texto Constitucional³⁵.

El Estatuto de los trabajadores³⁶, protege el acoso laboral a través de los siguientes preceptos:

³¹ Artículo 10.1 de la Constitución española. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

³² Artículo 15 de la Constitución española. Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las Leyes penales militares para tiempos de guerra.

³³ Artículo 18 de la Constitución española. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

³⁴ Artículo 40.2 de la Constitución española. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

³⁵ Artículo 24.1 de la Constitución española. Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión.

³⁶ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Artículo 4.2 a. Derecho a la ocupación efectiva.
- Artículo 4.2 d. Derecho a su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene.
- Artículo 4.2 e. Derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo³⁷.

En concreto, cuando el artículo 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores afirma el derecho del trabajador “a la consideración debida a su dignidad”, puede considerarse, básicamente, una llamada legislativa al necesario respeto por el empresario de los derechos fundamentales del ciudadano trabajador. No en vano tales derechos fundamentales dimanarían del mismo reconocimiento de la dignidad de la persona, a quien por serlo, le son inherentes una serie de derechos fundamentales que la propia ley de leyes reconoce. En todo caso, obvio es decirlo, estos derechos y libertades, están reconocidos y garantizados directamente por el propio texto constitucional³⁸.

Hablar de acoso moral en el trabajo, es hablar de riesgo psicosocial, como una parte integrante de los riesgos, en su sentido amplio. Debido a ese sólido nexo hay que entender que la protección jurídica y su regulación están plasmadas, en la Ley de Prevención de Riesgos laborales³⁹ y en su legislación complementaria, principalmente el reglamento que regula los servicios de prevención⁴⁰, si bien no existe una alusión directa a los riesgos psicosociales en ambas normativas, y mucho menos al término acoso moral, a pesar de que el artículo 2 de esta Ley establece que el objeto de la misma será “*promover la seguridad y la salud de los trabajadores*”⁴¹.

³⁷ Redacción según Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

³⁸ Sentencia del tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 29 de septiembre de 2001.

³⁹ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

⁴⁰ Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, modificado por Real Decreto. 780/1998, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero.

⁴¹ FLORES VERA, J. A. *Perspectivas jurídicas del acoso moral en el trabajo*. Noticias jurídicas. 2005. www.noticias.juridicas.com

La regulación del acoso laboral, lo podemos encontrar también en el Código Penal⁴² a lo largo de su articulado, así, con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, se añade un segundo párrafo al apartado 1 del artículo 173, con la siguiente redacción:

“Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima⁴³”.

Ya en el Preámbulo de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, se especifica que dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Con ello quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas⁴⁴.

Dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se introduce la conducta de acoso laboral, es decir, el acoso psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral que humille al que lo sufre. También incluye, en el marco de otras relaciones contractuales, la alteración de condiciones imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Con ello quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas, entendiendo por estas últimas las producidas en el marco funcional.

⁴² Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

⁴³ Anteriormente a la reforma el artículo 173.1 del Código Penal regulaba el que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años.

⁴⁴ Punto XI del Preámbulo de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, quedan al menos delimitados los requisitos que el tipo penal requiere para que una conducta de este tipo pueda ser sancionada penalmente:

1. Que el autor de los hechos los cometa “*prevaliéndose de su relación de superioridad*”.
2. Que se trate de actos “*reiterado*”⁴⁵.
3. Que supongan un “*grave acoso*” contra la víctima sin llegar a constituir trato degradante, nota de gravedad cuya concurrencia es imprescindible a la hora de calificar estas conductas como delito o falta.

También, con la entrada en vigor de la citada Ley, se introduce la corresponsabilidad persona física-jurídica recogida en el artículo 31 bis, según el cual las personas jurídicas o empresas pueden ser declaradas penalmente responsables por delitos cometidos por sus representantes legales⁴⁶, administradores de hecho o de derecho, o incluso de sus empleados, cuando se den las condiciones que para ello exige el citado artículo 31.2 bis⁴⁷.

En el ámbito de la relación funcional, se plantea el problema de la posible aplicación del artículo 175 del Código Penal cuando el sujeto activo es una autoridad o funcionario que abusa de su cargo para cometer un delito de acoso laboral.

⁴⁵ GÓMEZ TOMILLO, M. *Comentarios al Código Penal*. Edit. Lex Nova. Valladolid. 2011, pag. 681.

⁴⁶ Artículo 31.1 bis del Código Penal. En los supuestos previstos en este Código, las personas jurídicas serán penalmente responsables de los delitos cometidos en nombre o por cuenta de las mismas, y en su provecho, por sus representantes legales y administradores de hecho o de derecho. En los mismos supuestos, las personas jurídicas serán también penalmente responsables de los delitos cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en provecho de las mismas, por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el párrafo anterior, han podido realizar los hechos por no haberse ejercido sobre ellos el debido control atendidas las concretas circunstancias del caso.

⁴⁷ La responsabilidad penal de las personas jurídicas será exigible siempre que se constate la comisión de un delito que haya tenido que cometerse por quien ostente los cargos o funciones aludidas en el apartado anterior, aun cuando la concreta persona física responsable no haya sido individualizada o no haya sido posible dirigir el procedimiento contra ella. Cuando como consecuencia de los mismos hechos se impusiere a ambas la pena de multa, los jueces o tribunales modularán las respectivas cuantías, de modo que la suma resultante no sea desproporcionada en relación con la gravedad de aquéllos.

A este respecto establece el artículo 157 del Código Penal que la autoridad o funcionario público que, abusando de su cargo y fuera de los casos comprendidos en el artículo 174 del Código Penal⁴⁸, atentare contra la integridad moral de una persona será castigado con la pena de prisión de dos a cuatro años si el atentado fuera grave, y de prisión de seis meses a dos años si no lo es. Se impondrá, en todo caso, al autor, además de las penas señaladas, la de inhabilitación especial para empleo o cargo público de dos a cuatro años.

En estos casos, debe prevalecer el delito de acoso laboral del artículo 173 por el principio de especialidad, como delito más específico que el artículo 175, de modo que el funcionario público autor de un delito de acoso laboral será sancionado con la misma pena que un particular, sin perjuicio de graduar la pena dentro del marco punitivo del artículo 173 y de la aplicación de una posible pena accesoria por la vía del artículo 56 del Código Penal.

Además de en estos artículo podemos encontrar referencia al acoso laboral en el Título XV del Libro II, que versa de los delitos contra los derechos de los trabajadores.

V. VIAS JUDICIALES DE ACTUACION EN ESPAÑA FRENTE AL ACOSO LABORAL

Como ya hemos visto, las bases legales que marcan la ilegalidad de determinadas conductas laborales como es el acoso laboral, están recogidas tanto en la

⁴⁸ Artículo 174 del Código Penal. Comete tortura la autoridad o funcionario público que, abusando de su cargo, y con el fin de obtener una confesión o información de cualquier persona o de castigarla por cualquier hecho que haya cometido o se sospeche que ha cometido, o por cualquier razón basada en algún tipo de discriminación, la sometiére a condiciones o procedimientos que por su naturaleza, duración u otras circunstancias, le supongan sufrimientos físicos o mentales, la supresión o disminución de sus facultades de conocimiento, discernimiento o decisión o que, de cualquier otro modo, atenten contra su integridad moral. El culpable de tortura será castigado con la pena de prisión de dos a seis años si el atentado fuera grave, y de prisión de uno a tres años si no lo es. Además de las penas señaladas se impondrá, en todo caso, la pena de inhabilitación absoluta de ocho a 12 años. En las mismas penas incurrirán, respectivamente, la autoridad o funcionario de instituciones penitenciarias o de centros de protección o corrección de menores que cometiere, respecto de detenidos, internos o presos, los actos a que se refiere el apartado anterior.

Constitución Española, en su artículo 10 que garantiza el mantenimiento de la dignidad en cualquier situación y en el artículo 14 que garantiza el derecho a la igualdad, como en el Estatuto de los trabajadores en su texto refundido de 1995 artículo 4. 2. que garantiza la no discriminación, la dignidad en el trabajo y el respeto a la intimidad.

La jurisprudencia a partir de esta legislación, ha insistido en la vulneración de tales derechos fundamentales como en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 16 de octubre de 2007, en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada) nº 813/07, de 21 de marzo o en la del Tribunal Superior de Justicia de Aragón nº 752/03, de 30 de junio.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra estimó, acreditado el acoso físico y psíquico en el trabajo, el proceso de incapacidad temporal que sufra un trabajador como consecuencia de esta conducta constituye un accidente de trabajo⁴⁹. El abordaje desde el punto de vista jurídico del acoso laboral abre tres posibles vías de actuación: la vía administrativa, la laboral y la penal.

- A. Vía administrativa. La iniciación del procedimiento se realiza mediante denuncia ante la Dirección Provincial de los hechos que pueden ser constitutivos de una falta disciplinaria, a fin de que la Administración lleve a cabo las diligencias previas a la incoación del expediente disciplinario⁵⁰.
- B. Vía Laboral. Comienza con una Demanda ante el Juzgado de lo Social. La regulación viene establecida en:
 1. La Constitución Española, a través de los artículos 10.1, 14, 15 y 18.1, que versan la dignidad de la persona, la igualdad ante la ley, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

⁴⁹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, 30/4/2001, Sentencia del Juzgado de lo Social de Jaén 10/5/2002 o Sentencia del Juzgado de lo Social nº 30 de Madrid, 18/3/2002 (La Ley, 2002, 3590).

⁵⁰ La regulación está en el Reglamento de Régimen disciplinario de los funcionarios de la Administración del Estado, aprobado por Real Decreto 33/1986 de 10 de enero.

2. El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que establece:

- En su artículo 4.2, que en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites establecidos por la Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español⁵¹. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallen en aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene. Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual⁵².
- Artículo 18. Máximo respeto en los registros de la dignidad e intimidad del trabajador.
- Artículo 20.3. Que limita las medidas de vigilancia y control a la consideración de la dignidad humana, ya que se establece que el empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.
- Artículo 39. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador.

⁵¹ Redacción según Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

⁵² Redacción según Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Artículo 50.1. a. Resolución del contrato por modificaciones que redunden en menoscabo de la dignidad.
3. Artículo 8 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social. En concreto, en su apartado 12 manifiesta que son infracciones muy graves las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación⁵³.
- C. Vía penal. El comienzo del procedimiento es mediante Querrela ante el Juzgado correspondiente. La Regulación viene establecida en los artículos 173 y 175, así como el Título XV del Libro II.

VI. DIAGNÓSTICO DEL ACOSO LABORAL

Para diagnosticar un caso de acoso laboral, existen diferentes pruebas, entre ellas cabe destacar: el daño a la víctima y el tipo de organización del trabajo. Aunque el daño en la víctima, por si solo, no podrá definir si hubo o no acoso laboral, ya que lo único que podrá determinar son las secuelas individuales del acoso por lo que servirá para la tasación del daño pero no para el dictamen; dado que las lesiones en la víctima van a

⁵³ Redacción según Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

depender más de la resistencia personal de cada individuo que del hostigamiento recibido⁵⁴.

Respecto al tipo de organización del trabajo, es necesario matizar, que habrá situaciones en que se presenten todos y cada uno de los errores organizacionales que podrían dar lugar a un contexto que facilitara la emergencia del acoso laboral, pero que no existiera ninguna acción hostigante hacia ningún trabajador; y también nos podremos encontrar con la situación contraria es decir con organizaciones del trabajo que a pesar de su buenas prácticas internas no han podido impedir la emergencia del acoso⁵⁵.

Por todo lo expuesto, y para lograr un correcto diagnóstico de una situación de acoso laboral, es necesario realizar un análisis causal de la situación, que permita conocer el origen del problema y oriente las posibles soluciones a tomar. A tal fin, habrá que recoger información concreta sobre:

- Características personales del trabajador.
- Historia sociolaboral de la persona en su puesto actual y en puestos o empresas anteriores.
- Análisis y condiciones de trabajo de su puesto actual.
- Sucesión y frecuencia de los acontecimientos traumáticos origen del problema.
- Las consecuencias físicas, psicológicas, familiares y sociales.
- El empleo de cuestionarios, como puede ser la Escala Cisneros⁵⁶ o el Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: El LIPT -60⁵⁷.

⁵⁴ En algunas situaciones nos podremos encontrar con acosos de baja intensidad pero con graves secuelas en la víctima frente a otros casos de mobbing con un nivel muy alto de hostigamiento y poca repercusión en la salud del trabajador.

⁵⁵ Por ello, se puede afirmar que el tipo de organización del trabajo no es determinante de la emergencia del acoso aunque si lo va a ser de la evolución que este acoso pueda tener.

⁵⁶ La escala Cisneros es un cuestionario desarrollado por el profesor Iñaki Piñuel de carácter autoadministrado compuesto por 43 ítems que objetivan y valoran 43 conductas de acoso psicológico. Dicho cuestionario forma parte del Barómetro CISNEROS® (Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales), integrado por una serie de escalas cuyo objetivo es sondear de manera periódica el estado, y las consecuencias, de la violencia en el entorno laboral de las organizaciones. En el presente trabajo se estudia la fiabilidad, validez y dimensionalidad de la escala Cisneros, empleando datos obtenidos en una muestra de 1.303 trabajadores pertenecientes a un gran número de sectores de actividad. Los resultados indican que la escala Cisneros tiene una elevada fiabilidad (.96), una estructura bidimensional que permite ordenar sus ítems a lo largo de dos dimensiones (Ámbito de la conducta de acoso y Tipo de conducta de acoso), y que presenta relaciones teóricamente

- Cualquier otro dato que consideremos de interés para esclarecer el problema.

VII. ACOSO LABORAL EN EUROPA

El acoso laboral se presenta como uno de los problemas más frecuentes en las organizaciones y empresas europeas. Así lo ha puesto de manifiesto un informe elaborado por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo⁵⁸, publicado el pasado 31 de enero de 2011. El informe, titulado *Workplace Violence and Harassment: a european picture*⁵⁹, recoge datos sobre la prevalencia de los problemas de acoso laboral, extraídos de estadísticas nacionales e internacionales referidas a países europeos, así como recopila los principales resultados de estudios científicos en relación con los antecedentes y las repercusiones del acoso laboral para el trabajador y para la propia empresa.

Según se desprende del informe, entre un 5% y un 20% de los trabajadores europeos sufre el acoso laboral⁶⁰. Por otro lado, aunque el 40% del personal directivo encuestado se muestra preocupado ante el acoso psicológico en el lugar de trabajo, tan sólo el 25% ha implantado medidas correctoras, y en la mayor parte de los países de la Unión Europea, este porcentaje no supera el 10%. Los datos apuntan que los problemas de violencia y acoso laboral son más comunes en los sectores relacionados con la salud, el trabajo social y la educación, donde el 50% de los directivos considera este fenómeno como un grave problema de seguridad y salud en el trabajo.

La Comisión Europea definió el 14 de mayo de 2001 al mobbing como un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado “es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho

esperables con escalas que miden Autoestima, Burnout, Depresión, Abandono profesional y Estrés postraumático. Los resultados obtenidos muestran una buena capacidad para discriminar entre diversos grados de acoso y, por consiguiente, la utilidad de la escala como indicador de la gravedad e intensidad del daño infligido a la víctima.

⁵⁷ El LIPT-60 es un cuestionario escalas autoadministrado que objetiva y valora 60 diferentes estrategias de acoso psicológico, derivado del LIPT original dicotómico de 45 ítems de Leymann.

⁵⁸ European Agency for Safety and Health at Work; EU-OSHA.

⁵⁹ Violencia y acoso laboral: una panorámica europea.

⁶⁰ El porcentaje varía dependiendo del país, el sector y la metodología empleada.

tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío⁶¹”.

Anteriormente, el 26 de abril de 2007, los interlocutores sociales europeos⁶² firmaron un Acuerdo Marco sobre el acoso y la violencia en el trabajo, en Bruselas. Este acuerdo está enfocado a prevenir y si es el caso, a gestionar las situaciones de vejaciones, acoso sexual y violencia psíquica en el lugar de trabajo. Por ello, las empresas establecidas en Europa deberían adoptar una política de tolerancia cero para los citados comportamientos y deberían instaurar procedimientos para enfrentarse a ellos.

VIII. CONCLUSIONES

Lo primero que se ha de tener en cuenta respecto al tema que se ha tratado es que la mayoría de las investigaciones se han centrado en analizar la díada víctima - acosador. Sin embargo, los procesos de acoso psicológico aparecen y se desarrollan en un contexto organizacional y social que los configura y condiciona. Es por ello, que los futuros estudios deberían ampliar la perspectiva y analizar el papel que juegan los testigos y los observadores en el proceso.

Del mismo modo, es necesario estudiar en mayor detalle la influencia que tiene el acoso en el entorno social de la víctima. Otro tema sería la necesidad de realizar estudios transculturales. Conocemos muy poco sobre cómo experimentan distintos grupos la vivencia de ser acosados. Diferentes autores han aludido a la importancia de este tipo de estudios a la hora profundizar en el entendimiento de los procesos de acoso⁶³.

⁶¹ Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Girona, el 19 de agosto de 2002 y Sentencia del Juzgado de lo Contencioso – Administrativo nº 2, de las Palmas de Gran Canaria, el 22 de julio de 2003.

⁶² CES, BUSINESSEUROPE, CEEP y UEAPME

⁶³ HOEL, H., EINARSEN, S., KEASHLY, L., ZAPF, D., & COOPER, C. L. *Bullying at Work: The way forward*. En EINARSEN, S.; HOEL, H.; ZAPF, D. & COOPER, C. L. *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*. Edit. Taylor and Francis. Oxford. 2003, pp. 412-416.

Otro de los retos de la investigación en acoso laboral radica en superar las limitaciones metodológicas de los estudios realizados hasta la fecha. Aunque se han llevado a cabo trabajos con distintas técnicas de evaluación como diarios, estudios de casos o grupos focalizados de discusión la mayoría de la investigación se ha realizado con metodología cuantitativa transversal. Sin embargo, se necesitan estudios longitudinales para poder esclarecer cuestiones básicas en la investigación, como por ejemplo el papel de la personalidad de las víctimas en el proceso de acoso, o la estabilidad en el tiempo de las secuelas derivadas del acoso.

Por último, con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio donde se tipifica el acoso laboral en el artículo 173.2 de nuestro código Penal, sería necesario analizar las sentencias relativas al tema que nos ocupa.