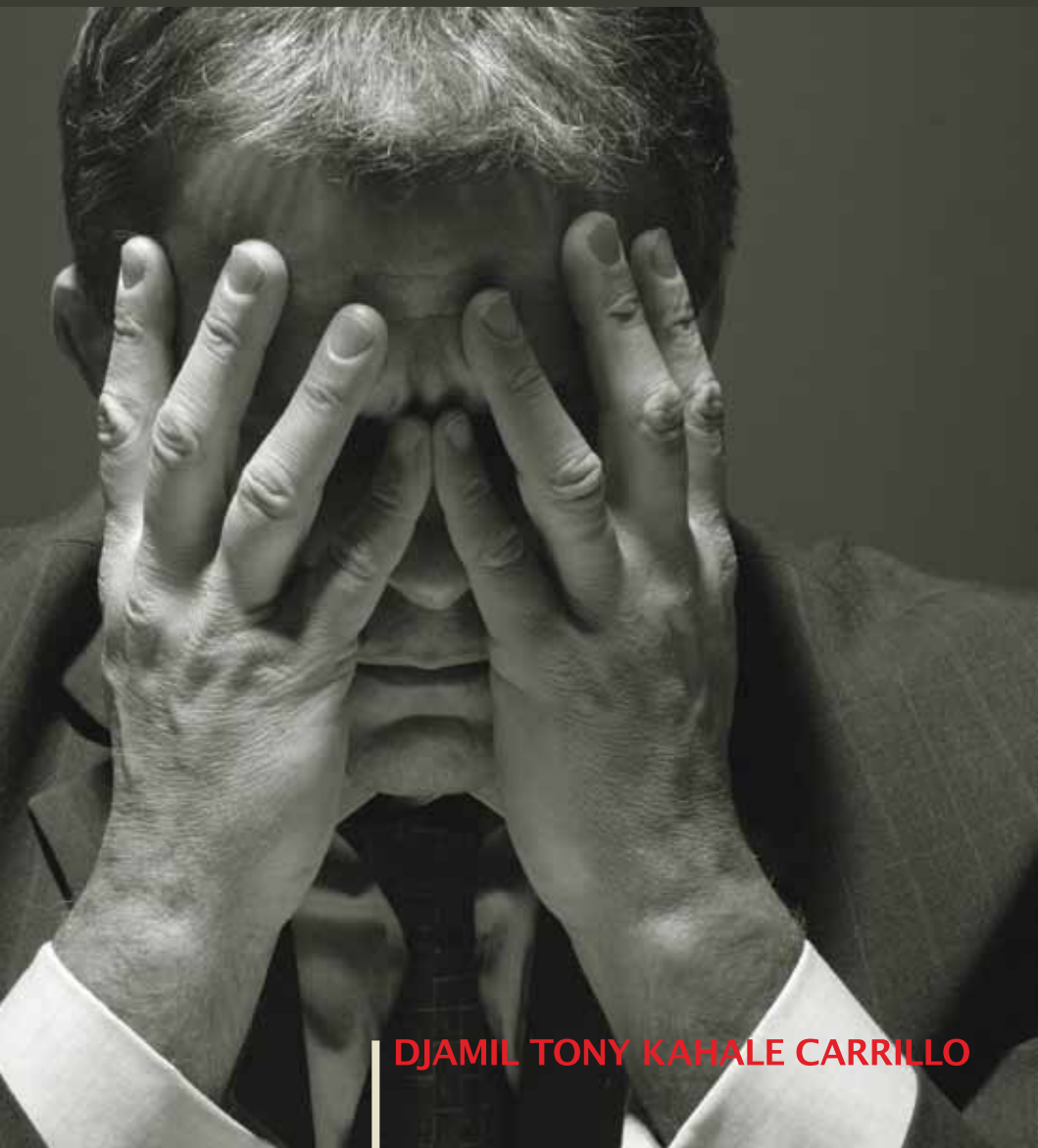
LA PROTECCIÓN JURÍDICA DEL

ACOSO LABORAL



DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO

Djamil Tony Kahale Carrillo

Licenciado en Derecho y doctor por la Universidad de Salamanca. Es experto en evaluación, programación y supervisión de políticas de inserción social. En la actualidad es profesor titular en la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA), en el área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ha publicado artículos y libros, entre los que destacan: *El derecho de asilo frente a la violencia de género*, *El código de conducta ante situaciones de acoso laboral en la Administración Pública* y *La violencia de género en el contenido de los Estatutos de Autonomía*, todos en 2010. En 2009 publicó *La cobertura de la dependencia*. Ha recibido entre otros el Premio a la investigación en ética empresarial 2012 y el Premio Nuevo León a la Investigación Jurídica en 2009.

DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO

La protección jurídica del acoso laboral

KKT1328 .K34

Kahale Carrillo, Djamil Tony
La protección jurídica del acoso laboral / Djamil Tony Kahale Carrillo. Monterrey, N.L. : Fondo Editorial de Nuevo León : Secretaría General de Gobierno, Coordinación de Asuntos Jurídicos, 2012. 180 p. : il. tabl.; 21 cm.

1. Violencia en el lugar de trabajo.
2. Intimidación en el lugar de trabajo.
3. Hostigamiento – Leyes y legislación – México. I. t.

LC: KKT1328 .K34 Dewey: 344.01312 K12p

Gobierno del Estado de Nuevo León

Rodrigo Medina de la Cruz
Gobernador

Álvaro Ibarra Hinojosa
Secretario General de Gobierno

Raymundo Rodríguez Diego
Subsecretario de Asuntos Jurídicos y Atención Ciudadana

Pedro Quezada Bautista
Coordinador de Asuntos Jurídicos

Carolina Farías
Directora del Fondo Editorial

Dominica Martínez
Directora Editorial

Eduardo Leyva
Coordinación de Producción y Diseño Editorial

D.R. © 2012
Fondo Editorial de Nuevo León
D.R. © 2012
Djamil Tony Kahale Carillo

Fotografía portada:
© Dreamstime.com

ISBN 978-607-7577-90-4
Impreso en México

FONDO EDITORIAL DE NUEVO LEÓN,
Zuazua 105-2 Sur, esquina con Aramberri, Monterrey, Nuevo León, México. CP 64000. Tels. (81) 8344 2970 y 71.
admin@fondoeditorialnl.gob.mx / www.fondoeditorialnl.gob.mx

Reservados todos los derechos. Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta obra, por cualquier medio o procedimiento –incluidos los electrónicos– sin permiso escrito por parte de los titulares de los derechos.

DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO

La protección jurídica del acoso laboral

Ante las atrocidades tenemos que tomar partido. La posición neutral ayuda siempre al opresor, nunca a la víctima. El silencio estimula al verdugo, nunca al que sufre.

Elie Wiesel

PREMIO NOBEL DE LA PAZ EN 1986

INDICE

PRÓLOGO 14
INTRODUCCIÓN 17

CAPÍTULO I
ACOSO LABORAL

Definición 23
Tipos 31
Requisitos configuradores 32
Comportamientos frecuentes 35
Sujetos intervinientes 48
Fases del proceso de acoso laboral 50
Diferencias del acoso laboral con otras figuras afines 53
Diagnóstico diferencial 82
Acoso laboral en la Administración Pública 84

CAPÍTULO II
TIPIFICACIÓN JURÍDICA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 93
Ley Federal del Trabajo (Reglamentaria del artículo 123 Constitucional) 94
Ley Federal del Trabajo (Riesgos del trabajo) 94
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación 96

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 98
Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo 99
Código Civil Federal 100
Código Penal Federal 101

CAPÍTULO III
TUTELA JUDICIAL

Consideraciones previas 103
Causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón 106
Causa de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el trabajador 107
Vía Administrativa: Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación 108
Vía Administrativa: Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral 109
Vía Civil 111
Vía Penal 113

CAPÍTULO IV
LEGITIMACIÓN EN LOS PROCEDIMIENTOS DE ACOSO LABORAL

Consideraciones generales 115
La constitución de la relación jurídico-procesal laboral en los procesos sobre tutela de derechos fundamentales y libertades públicas 118
Reflexión final 141

CAPÍTULO V
RECOMENDACIONES
Generales 145
Específicas 149

ANEXO
Protocolo para la prevención del acoso laboral 154

BIBLIOGRAFÍA 175

PRÓLOGO

> Sólo el hombre, en su relación con otros, puede mediante su conducta "violar" realmente aquello que es inviolable: la dignidad de otro hombre. En esto, tal violación de la dignidad humana puede ocurrir lo mismo a través de un particular frente a otro particular, que por conducto de la sociedad o el Estado frente a sus miembros o ciudadanos.
>
> *Werner Maihofer*

En fechas recientes, con motivo de la Iniciativa preferente presentada ante la Cámara de Diputados por el Presidente de la República para reformar la Ley Federal del Trabajo, algunos aspectos específicos de la regulación jurídica del trabajo han sido motivo de grandes debates en el Congreso Federal. Los efectos del debate han trascendido a la academia, a los grupos de interés, a las mismas organizaciones patronales y a los sindicatos. Los medios de comunicación han dado testimonio de que la ocupación retribuida siempre ha sido y será motivo de consensos y de disensos, como corresponde a toda actividad humana.

La dimensión humana del trabajo ha sido objeto de análisis y debates en los más diversos contextos y desde amplias perspectivas del saber humano. Así, la Filosofía, la Antropología y la Sociología, la Religión, el Derecho o la Psicología, entre otras disciplinas, han profundizado en esta actividad. En efecto, trabajar es, por definición, una actividad vital y exclusiva de las personas, pues tiene un fin y objetivo plenamente voluntario, conscientemente orientado a una creación.

Gracias a esa actividad del ser humano se ha logrado un extraordinario desarrollo en todas las sociedades. Las civilizaciones tienen su

origen y fundamento en el trabajo, entendido éste en sus manifestaciones prácticas de orden material, o de naturaleza intelectual, como el que se realiza, por ejemplo, en el campo de la Ciencia, donde en todos los ámbitos del conocimiento se descubren, día con día, aspectos ocultos de la naturaleza, en función del bienestar de las personas.

En un contexto axiológico tanto el trabajo más simple como el más complejo son iguales, de la misma manera en que entre dos seres humanos no puede haber alguien con mayor o menor valor.

El trabajo es, en sí mismo, el medio natural para que el ser humano se provea y provea a su familia de los bienes necesarios para vivir. De ahí que el Derecho, como sistema normativo que ordena a las sociedades, establezca las garantías mínimas para que sea reconocido y retribuido adecuadamente, por su colaboración al bienestar de la sociedad a través de la producción de bienes o de la prestación de servicios. El trabajo exige, del trabajador, responsabilidad, compromiso, entrega, creatividad, eficiencia y eficacia; del patrón exige responsabilidad y respeto a los derechos del trabajador, a su dignidad y una retribución justa por su esfuerzo.

En esta obra, el doctor Djamil Tony Kahale Carrillo, reconocido investigador del Derecho del Trabajo, analiza un fenómeno que incide en el ámbito laboral y que afecta los derechos de un número importante de trabajadores a nivel mundial: el acoso laboral o *mobbing*, configurado como un tipo de violencia que se hace presente en las relaciones laborales, donde ordinariamente el agresor es el patrón y el trabajador, la víctima.

Este tema ha sido poco estudiado en nuestro Derecho, no así en Norteamérica y en Europa. Lo cual no quiere decir, por supuesto, que nuestro contexto laboral esté exento de ese fenómeno. La violencia en las relaciones de trabajo puede tener grados de intensidad, pero finalmente es un síntoma de la disfunción que puede existir entre el dueño de los medios de producción y la fuerza de trabajo, en donde la víctima es quien tiene menos poder.

En el análisis de este fenómeno debe estar presente la reflexión sobre la dignidad humana, que independientemente de las diversas posturas sobre su dimensión ontológica es, por definición, lo que motiva a rechazar todo tipo de violencia entre las personas. Pues, en última instancia, los modernos sistemas constitucionales que encuadran jurídicamente los fenómenos políticos de las sociedades, así como las diversas declaraciones en materia de derechos humanos, ubican la dignidad humana como el fundamento de todo sistema normativo y el derecho del trabajo no es ajeno a este principio.

Manuel Atienza señala acertadamente "La dignidad no es (o no es sólo) la causa de que la gente se comporte de cierta manera, sino que es aquello que justifica que nos comportemos (que debamos comportarnos) en cierta forma; sólo naturalmente, si se tiene en cuenta esta posibilidad, entonces tiene sentido considerar que la dignidad es el fundamento de los derechos humanos."[1]

Esperamos que esta obra del doctor Djamil Tony Kahale Carrillo, galardonado con el Premio Nuevo León a la Investigación Jurídica, sea un punto de reflexión y de discusión que permita adentrarnos en el conocimiento de un fenómeno que está indudablemente presente, pero cuya dimensión o gravedad ignoramos.

Pedro Quezada Bautista

---

[1] Manuel Atienza, *Bioética, Derecho y argumentación*, Editorial Palestra Temis, Lima-Bogotá, segunda edición, 2010.

INTRODUCCIÓN

Las actitudes y los comportamientos agresivos en el trabajo son más frecuentes de lo que en principio pueda parecer, lo que ha atraído la atención hacia los trabajadores, responsables de las organizaciones, representantes de los trabajadores e investigadores. Cada día se denuncian más las actitudes que generan violencia psicológica en el trabajo, y en los últimos años se considera como un problema latente a nivel judicial en México.

El acoso laboral es una nueva situación social que afecta a un considerable número de personas en términos considerados inconvenientes e injustos, a pesar de ser un fenómeno tan antiguo como el propio trabajo. Según una investigación realizada en la Universidad de Alcalá de Henares más de un millón y medio de trabajadores (11,4 por ciento de la población activa) han sido víctimas de acoso en la empresa. De modo que tanto las personas afectadas como el resto del grupo social han tomado clara conciencia de que pueden y deben hacer algo para corregirlo a través de acciones individuales y medidas colectivas; por considerar la situación como socialmente indeseable.[1]

---

[1] Datos obtenidos del Cuestionario Cisneros, elaborado por Iñaki Piñuel y Zabala, profesor titular de la Universidad de Alcalá de Henares en el que se establece que el sector servicios queda afectado en mayor proporción. Por orden decreciente figuran como personas acosadas: los funcionarios, los trabajadores de la enseñanza primaria, media o universitaria, los trabajadores de la salud (personal de enfermería

La encuesta de la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y del empleo, publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que un 9 por ciento de los trabajadores, unos trece millones, sufren prácticas de acoso laboral, y de forma más virulenta las mujeres. Por actividades son más intensas dentro de la Administración Pública, ya que se muestran de una manera más prolongada por la presencia de grandes estructuras cerradas, el sometimiento a normas reglamentadas y a una cultura de gestión basada en el poder y el control,[2] diferente al sector privado en vista que persigue la productividad, eficacia, eficiencia, competitividad y racionalidad.[3] Además en la Administración Pública la estabilidad del puesto de trabajo se encuentra más protegida que en la empresa privada, puesto que en esta última el problema se puede solventar con una indemnización económica. De cualquier manera, hostigamiento laboral hace mella tanto en el sector privado como en el institucional.

La figura del acoso laboral ha sido estudiada desde hace tiempo bajo varias ópticas, pero no existe una definición universal. Se ha comparado con la violencia, que incluso se ha ca-

---

en especial), los cuidadores de guarderías y escuelas infantiles, el personal de hostelería y turismo, el personal de banca, así como los miembros de organizaciones sin ánimo de lucro o de instituciones y organizaciones caritativas o religiosas. El Cuestionario Cisneros es el proyecto de investigación monográfico en materia de *mobbing* realizado en España por el equipo de investigación Cisneros desde 2005, para el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro de un Convenio de Investigación suscrito por la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid. Iñaki Piñuel y Zabala, "La evaluación y diagnóstico del mobbing o acoso psicológico en la organización: el barómetro Cisneros", *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, Vol. 22, núm. 3, 2006, págs. 309-332.

[2] S. González Lahera, "Mobbing. Acercamiento al tema en la sociedad asturiana", *Revista Vlex de Derecho Laboral*, núm. 23, 2002.

[3] C. Molina Navarrete, "Una "nueva" patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (mobbing)", *Diario La Ley*, núm. 5436, 2001.

lificado como asesinato psíquico, psicoterror[4] o nueva epidemia silenciosa;[5] y la ciencia jurídica y la jurisprudencia han mostrado su interés. La víctima de acoso laboral sufre las consecuencias de un tiempo de creación jurisprudencial en la que aquella complementa la laguna legal dejada por el legislador.[6]

Es indiscutible que el tratamiento a este tipo de acoso requiere de un equipo especializado con enfoque jurídico, para un proceso individualizado. Lo realmente novedoso es el tratamiento jurídico que llevan a cabo los Tribunales, al implementar la figura de la analogía, por no estar el acoso laboral regulado a nivel normativo y convencional. Esta situación ha generado una serie de dudas legales no tanto en el tratamiento jurídico, sino a las consecuencias legales que provienen de este hostigamiento psicológico para el empleador y para los trabajadores.

La presencia de este fenómeno por una parte, hace surgir una serie de dificultades por la ausencia de una terminología unificadora para definirlo. Por otra, no existen normas directas en el ordenamiento jurídico mexicano que regulen el acoso laboral, lo que supone la existencia de un sinfín de lagunas legislativas. Sin embargo, los campos que abarca este tema, son los suficientemente amplios como para comprender las diferentes disciplinas jurídicas.[7]

El estudio que con estas líneas se inicia tiene por objeto determinar las herramientas jurídicas con que cuenta el trabaja-

---

4 C. Morán Astorga, "El mobbing: persecución o psicoterror en el trabajo", *Capital Humano: Revista para la Integración y Desarrollo de los Recursos Humanos*, núm. 151, 2002, págs. 44-49.

5 I. Piñuel y Zabala, *La dimisión interior*, Ediciones Pirámide, 2008, pág. 168.

6 D. Kahale Carrillo, "El acoso moral en el trabajo (mobbing): solución a un antiguo problema desde una perspectiva jurídica", *Boletín de la Facultad de Derecho*, Universidad Nacional de Educación a Distancia, núm. 23, 2003, págs. 211-243.

7 M. Rubio de Medina, *Extinción del contrato laboral por acoso moral –mobbing–* Bosch, Barcelona, 2002, pág. 8.

dor acosado para solucionar su situación. La metodología de la investigación se ha basado, fundamentalmente, en una revisión normativa sobre el hostigamiento laboral visto desde diferentes ópticas: legislación nacional, internacional y extranjera. Asimismo, se ha realizado la revisión y el análisis bibliográfico de artículos de revistas jurídicas especializadas, libros, bases de datos, Internet y jurisprudencia, a través de la aplicación del método comparativo del derecho –que es una técnica que permite mejorar la descripción del derecho positivo–. A nivel jurisprudencial se ha analizado el caso de España por ser uno de los países pioneros en afrontar el tema y el que más pronunciamientos ha tenido al respecto. La metodología antes descrita ha sido la idónea para poder llevar a cabo el estudio, ya que sin la revisión del material bibliográfico, jurisprudencial y legislativo no se hubiese podido materializar.

La presente investigación se divide en cinco capítulos. En el primero, se define el acoso laboral, visto desde varias perspectivas. Asimismo, se determinan los requisitos configuradores a través del análisis jurisprudencial español al respecto, dado que ha sido la jurisprudencia la que se ha encargado de ofrecer estos elementos y en vista que el ordenamiento jurídico mexicano no ofrece una definición como tal en la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, sí se vulneran preceptos constitucionales al presentarse conductas hostigadoras. De igual manera, se determinan los comportamientos más frecuentes, los sujetos intervinientes, las fases del proceso de acoso laboral y las diferencias con otras figuras afines. Por último, se analiza el acoso laboral en la Administración Pública, a través de la jurisprudencia comunitaria y española. En el segundo, se tipifica jurídicamente el acoso laboral al encuadrarlo dentro del ordenamiento jurídico mexicano. En el tercero, se determinan las vías judiciales para poder abordarlo, previa las consideraciones alternativas antes de activar el orden

jurisdiccional. En el cuarto, se analiza la legitimación en los procedimientos de acoso laboral, específicamente la configuración del litisconsorcio pasivo necesario. En el quinto, se aportan las recomendaciones, tanto generales como específicas, más importantes. En los apartados siguientes, se ofrecen, sucesivamente, las conclusiones, los anexos y la bibliografía.

CAPÍTULO I

Acoso laboral

DEFINICIÓN

El término *mobbing* fue empleado por primera vez por el biólogo Konrad Lorenz;[1] fundador de la Etología que es la ciencia encargada del estudio y el análisis del comportamiento animal[2]. En el año 1968 se utilizó para estudiar el comportamiento en grupo de los cuervos, animales pequeños, que acosaban de manera sistemática a un búho, animal grande y corpulento, con el fin de conseguir que abandonara su ubicación cercana a los cuervos. Posteriormente, en 1972, se recupera por el médico Petar–Paul Heinemann al utilizarlo para definir la conducta agresiva de ciertos niños respecto a otros en los colegios.[3]

Finalmente, el término fue utilizado en el ámbito laboral por el psiquiatra alemán Heinz Leymann, en 1986, quien comienza a utilizar la expresión para referirse al acoso en los centros de trabajo.[4] Desde entonces otros expertos lo siguieron utilizando

---

[1] Este eminente biólogo, premio Nobel de Medicina en 1973, junto con Nikolas Tinbergen y Karl Von Frish, ha sido uno de los grandes científicos del siglo XX.

[2] La Real Academia Española la define como la parte de la biología que estudia el comportamiento de los animales. www.rae.es

[3] P. Heinemann, *Mobbing-grupvald bland barn och vuxna*, Natur och Kultur, Estocolmo, 1972.

[4] H. Leymann, *Mobbing and psychological terror at workplace. Violence and Victims*, Springer, New York, Vol. 5, núm. 2,1990.

hasta internacionalizarlo, como en el caso de los países nórdicos (Dinamarca, Finlandia y Suecia),[5] Francia,[6] Italia,[7] Alemania,[8] y España.[9]

El término *mobbing* proviene del verbo inglés *to mob* que significa[10] "atacar en tumulto",[11] "atropellar"[12]; es decir, atropellar por "confusión, alboroto producidos por una multitud de personas."[13] En suma, se trata de un término no jurídico, procedente del campo de la Psicología, que ha sido necesario redefinir en el mundo del Derecho, con el objeto de precisar su alcance y contenido. Máxime ante la inexistencia de un concepto normativo de común aceptación que englobe al conjunto de las conductas susceptibles de ser calificadas como constitutivas de acoso laboral. El *mobbing* también es conocido como acoso moral, acoso laboral, acoso psicológico en el trabajo, psicoterror laboral, hostigamiento laboral, asesinato psíquico y hostigamiento psicológico en el trabajo. No obstante, aparte de las anteriores expresiones, a nivel jurisprudencial existen otras menos frecuentes como violencia psicológica,[14]

---

5 K. Björkqvist y P. Niemelä, *El desarrollo de estrategias agresivas directas e indirectas en varones y hembras*, Ediciones San Diego, Prensa Académica, 1992.

6 M. Hirigoyen, *El acoso moral en el trabajo*, Paidos, Barcelona, 1998.

7 H. Ege, *Mobbing conoscerlo per vincerlo*, Direzione degli uomini, Leadership, 2001.

8 D. Zapf, "Mobbing in Organisationen - Überblick zum Stand der Forschung", *Zeitschrift für Arbeits-und Organisationspsychologie*, núm. 43,1999.

9 I. Piñuel y Zabala, *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Sal Terrae, Santander, 2001.

10 Hay que resaltar que el término *Mob*, con mayúscula, significa mafia.

11 Significado de *to mob* en *Diccionario Inglés-Español*, Home English, Edim, S.C.C.L., Barcelona, 2000, pág. 207.

12 Significado de *mob* en *Diccionario Básico Langenscheidt Inglés*, Langenscheidt KG, Alemania, 1985, pág. 490.

13 Significado de tumulto en Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española*, Espasa, Madrid, 2001, pág. 2243. *Diccionario SM Avanzado Lengua Española*, Ediciones SM, Madrid, 2001, pág.1217.

14 La violencia abierta se ve sustituida por formas camufladas de violencia, como la denominada violencia psicológica o de guante blanco. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 24 de septiembre de 2002.

proceso de distracción,[15] acoso ambiental,[16] orquestación de la creación de un ambiente hostil[17] y feudalismo industrial.[18]

Antes de seguir avanzando es preciso hacer una acotación, el *mobbing* traducido de manera correcta al castellano es acoso psicológico y no acoso moral. En todo caso debería decirse inmoral, dado que posee un sustrato ético que se refiere a la falta de respeto y de consideración del derecho a la dignidad del trabajador como un elemento relevante o sustancial de la relación laboral.[19]

Aunque el acoso laboral sea un fenómeno tan antiguo como el mismo trabajo, hasta principios de la década de los años noventa no solo se le había identificado como un fenómeno que destruye el ambiente de trabajo y disminuye la productividad, sino que también favorece el absentismo, por producir desgaste psicológico. Entiéndase como absentismo, la abstención deliberada de acudir al trabajo.[20]

El *mobbing,* en la jurisprudencia escocesa, significa asamblea o reunión de gentes para propósitos violentos e ilegales, que incluyen lesiones a personas, destruir propiedades y sembrar el terror y la alarma en la población. Por extensión, se usa como vulgarismo con la acepción de ataque indiscriminado por parte de un grupo desestructurado.[21]

La legislación laboral belga lo define como "las conductas abusivas y repetitivas de todo origen, externo o interno a la empresa o institución, que se manifiestan principalmente mediante comporta-

---

15 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de 30 de abril de 2001.

16 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, de 28 de abril de 2003

17 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 29 de diciembre de 2003.

18 Sentencia del Tribunal Constitucional 88/1985, de 10 de julio.

19 I. Piñuel y Zabala, *Informe Cisneros V, La incidencia del mobing o acoso psicológico en el trabajo en la Administración*, en http://www.acosomoral.org/pdf/informeCisnerosV.pdf [11-12-2010].

20 www.rae.es

21 J. González de Rivera, *El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*, Espasa, Madrid, 2002, pág. 40.

mientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos y escritos unilaterales que tienen por objeto o por efecto atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un trabajador (o de otra persona a la que resulte aplicable la ley) con ocasión de la ejecución de su trabajo, poner en peligro su empleo o crear un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo."[22]

El ordenamiento jurídico francés lo precisa como un conjunto de actos repetitivos "que tienen por objeto o por defecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar contra los derechos del trabajador y su dignidad, de alterar su salud psíquica o mental o de comprometer su futuro profesional."[23]

La legislación laboral italiana entiende "por violencia o persecución psicológica todo acto o comportamiento adoptado por el empresario, su representante o por los superiores o bien colegas del mismo grado inferior, con carácter sistemático, intenso y duradero, dirigido a dañar la integridad psico-física de la trabajadora o trabajador."[24]

Suecia es el primer país europeo que ha incorporado en su ordenamiento jurídico una regulación normativa contra el acoso laboral. Lo define como "recurrentes acciones reprobables o claramente hostiles emprendidas contra trabajadores individuales, de tipo ofensivo, de tal modo que supongan el aislamiento de estos trabajadores del colectivo que opera en el lugar de trabajo."[25]

---

[22] Art. 32.3 de la Ley 11 de junio de 2002, relativa a la protección contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo, que modifica, a tales efectos, la Ley de 4 de agosto de 1996, de bienestar de los trabajadores en el desarrollo de la actividad laboral.

[23] Art. L. 122-49 CT de la Ley 2002-73 de 17 de enero de 2002, de Modernización Social. En Francia se denomina *harcèlement moral au travail* o *harcèlement professional*. *Vid*. A. Mazeaud, "Harcèlement entre salariés: apport de la loi de modernisation", *Droit Social*, núm. 3, 2002, págs. 321 y ss.

[24] Art. 1.1 de la Ley núm. 122 del Comité de Trabajo del Senado de 2 de febrero de 2005.

[25] Ordenanza del Consejo Nacional Sueco de Seguridad y Salud Laboral de 21 de septiembre de 2003, relativa a la adopción de medidas contra toda forma de persecución psicológica en el trabajo.

En España el acoso laboral no se encuentra definido taxativamente, no obstante, se apoya en la Constitución Española bajo los artículos 10, 14 y 15.[26] Se trata de un comportamiento que en la última década del siglo pasado se ha convertido en el centro de atención pública y se han incrementado notablemente el número de estudios y debates. Existe un cúmulo de sentencias que, ante la falta de definición legal, han adoptado la definición establecida por el psicólogo Heinz Leymann, recogida en la Nota Técnica preventiva número 476 del Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el Trabajo.[27] En este sentido, define el acoso laboral como una "conducta abusiva o violencia psicológica a la que se somete de forma sistemática a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo. Actitudes de hostigamiento que conducen al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciéndole ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicosomáticas, y determinando en ocasiones el aban-

---

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

[27] *Cfr.* Nota Técnica de Prevención núm. 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, *El hostigamiento psicológico en el Trabajo*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid. *Vid.* Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 1 de abril de 2005.

dono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido. Se trata de forma de estrés laboral que se caracteriza por tener su origen –más que en el trabajo– en las relaciones interpersonales que se producen en el seno de la empresa."[28]

Por otra parte, el artículo 28.1 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social[29], define el acoso como "toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la

---

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

[29] *Boletín Oficial del Estado* núm. 315, de 31 diciembre de 1996.

discapacidad,[30] la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo." De su simple lectura se desprende que la definición es amplia y encuadra el acoso discriminatorio, más no al laboral específicamente. Por tanto, esta definición solo aporta una aproximación legal al concepto de acoso laboral.

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,[31] señala en la Exposición de Motivos 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 funcionarial o laboral que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. A tal efecto, se añade un segundo párrafo al apartado 1 del artículo 173 del Código Penal al establecer que "con la misma pena (seis meses a dos años) serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial 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 víctima."

En Latinoamérica, Colombia es uno de los países que ha regulado las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral al definirlo como "toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo."[32]

---

30 *Vid*. D. Kahale Carrillo, *Protección a las personas en situación de dependencia*, Formación Alcalá, Jaén, 2012.

31 *Boletín Oficial del Estado* núm. 152, de 23 de junio de 2010.

32 Ley 1010 de 23 de enero de 2006 (Diario Oficial núm. 46.160).

Bajo esta perspectiva, los psicólogos han definido el hostigamiento laboral como toda conducta abusiva exteriorizada a través de gestos, palabras, actitudes, comportamientos que atentan por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona y en la que pone en peligro su empleo o degradar el ambiente de trabajo.[33] De igual manera, se asocia con el psicoterror laboral por ser una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas, respecto de las que mantienen una relación asimétrica de poder en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que, finalmente, esa persona acabe abandonando el lugar de trabajo trayéndole consecuencias incluso a nivel asistencial.[34]

Vistas las anteriores concepciones puede delimitarse el concepto jurídico de acoso laboral, en un plano descriptivo, analítico y detallado, como toda situación de conflicto interpersonal o grupal, en el que una persona o varias deciden ejercer sobre otra u otras una violencia psicológica extrema a través de varias actuaciones, al menos una vez por semana durante un tiempo prolongado de más de seis meses, con el propósito de conseguir aislamiento en relación al grupo, así como la pérdida de su autoestima personal y de su reputación profesional.

---

[33] M. Hirigoyen, *El acoso moral. Maltrato en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, Paidós, Barcelona, 2001, pág. 19.

[34] H. Leymann, *Mobbing and psychological terror at workplace. Violence and Victims*, Springer, New York, Vol. 5, núm. 2, 1990. H. Leymann, *Mobbing: Psychoteror am aarbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren Kann*, Reinbek bei Hamburg, Rowohlt, 1993. H. Leymann, *Mobbing: la persécution au travail*, Du Seuil, París, 1996. *Cfr.* C. Molina Navarrete, "Una ´nueva´ patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (mobbing)", *op. cit.*, pág. 4.

TIPOS

El hostigamiento laboral se caracteriza por un conflicto asimétrico entre dos partes (agresor y víctima), en el que existe una diferencia de poder: social, económico, físico y psicológico entre los sujetos intervinientes;[35] donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior en relación a la del trabajador hostigado.[36] Desde este punto de vista, el acoso laboral es ejercido en varios sentidos que apuntan a las siguientes direcciones:

Vertical

Es el hostigamiento por unos subordinados sobre el jefe u otros de jerarquía inferior. La persona que lo lleva a cabo busca mantener su poder y por algún motivo, la víctima le resulta una amenaza. La presión deriva básicamente de la unión del sujeto activo con otros compañeros sometidos jerárquicamente.

Horizontal

Es el hostigamiento por unos trabajadores sobre otros a su mismo nivel. En este caso, el ataque puede darse por problemas personales o bien, porque alguno de los miembros del grupo no acepta las pautas de funcionamiento aceptadas por el resto. La presión procede no de una diferencia de poder dentro de la empresa, sino de una mayor fortaleza psicológica personal o de la unión con otros compañeros. De igual manera, puede presentarse por la existencia de personas físicas o psíquicamente débiles o distintas, en las que son explotadas por los demás simplemente para mitigar el aburrimiento.

---

[35] Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de 25 de septiembre de 2001.

[36] Sentencia del Juzgado Social núm. 2, de Iruña, Pamplona, de 24 de septiembre de 2001.

Mixto

Se produce por la coexistencia de un doble acoso: horizontal y vertical. Dicho en otros términos, se origina por la existencia de comportamientos que atentan contra la dignidad tanto para el trabajador como para sus superiores.

En función de la gravedad de los efectos del hostigamiento laboral se distinguen tres escalones: primer grado cuando el sujeto agredido resiste el acoso y escapa del mismo. Segundo grado en el que la víctima padece de una incapacidad temporal impidiéndole incorporarse a su puesto de trabajo y tercer grado cuando la persona agredida no se reincorpora a sus labores y requiere de un tratamiento especializado.[37]

REQUISITOS CONFIGURADORES

Lamentablemente, en México no existen criterios unánimes, tanto a nivel doctrinal como jurisprudencial, para configurar los requisitos que determinen la existencia de conductas hostigadoras en las relaciones laborales. Por ello debe acudirse a la jurisprudencia extranjera para determinar cuáles son los criterios que se aplican. En este sentido, la jurisprudencia española ha establecido unos parámetros para determinar si las conductas efectuadas por el empresario puedan constituir indicios de acoso laboral.[38] Se han configurado para ello cuatro elementos:

1) Hostigamiento psicológico contra una persona o conjunto de personas: Se requiere para que pueda concurrir este requisito que la víctima sea objeto de varias conductas que conformen en su totalidad un maltrato moral, una denigración o vejación del trabajador en el que no pueda confundirse con una simple situación de tensión en el sitio de trabajo. Los comportamientos realizados por el hostiga-

---

37 C. Sáez Navarro, "Algunas cuestiones sobre el mobbing en el trabajo", *Aranzadi Social*, núm. 10, 2001, pág. 47.

38 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 28 de febrero de 2005.

dor, principalmente, son acciones encaminadas a aislar al trabajador de su ámbito laboral, al fijarle tareas excesivas o privarle de trabajo efectivo y ordenarle tareas de difícil realización. Todo ello con el fin de agobiarle y desacreditarle como una persona incompetente, sin permitirle la comunicación con sus compañeros de trabajo y aislarlo con el resto del personal.

2) Carácter intenso: Las conductas realizadas por el hostigador deben ser graves; es decir, intensas o extremas. Por consiguiente, no puede constituirse el acoso laboral cuando la violencia psicológica sea leve y no produzca daño en persona normal. Por tanto, se requiere que el hostigamiento posea un alto grado de intensidad. En el supuesto que no exista esta intensidad, y la víctima resulta afectada, la patología tendría que ver más con la propia personalidad del trabajador que con la real hostilidad del entorno laboral.

3) Prolongación en el tiempo: No es suficiente que el hostigamiento se presente como una conducta aislada y se origine en un momento muy concreto, se requiere que la violencia ejercida por el acosador, de forma intensa, tenga una duración de seis meses.[39] Este plazo tiene que ser interpretado de manera flexible, ya que lo importante es la idea de continuidad en la violencia, ordenada a un fin determinado: la destrucción psicológica o moral del trabajador. Dicho en otros términos, no puede basarse en hechos aislados, sino en conductas; comportamiento o proceder y, por ende, opuesto a hechos aislados.[40]

4) Dañar psíquica o moralmente al trabajador: Este requisito "es el que sirve de nexo o conductor, dotando de entidad y sustantividad propias al conjunto de actos aislados y espaciado el tiempo, que integran la conducta de acoso. Hay que tener en cuenta que la intencionalidad puede ser un elemento plenamente consciente o premeditado o puede existir de forma larvada, formas de rechazo y hostilidad hacia la víc-

[39] Periodo que señala el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en la Nota Técnica Preventiva núm. 476.

[40] Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 27 de julio de 2006.

tima, el propio acosador puede no racionalizar conscientemente, pero que pueden manifestar de forma más o menos subconsciente la intencionalidad oculta de su entorno de trabajo."[41]

Hay que resaltar que la jurisprudencia ha señalado un quinto elemento a la hora de elaborar el concepto de acoso laboral, del que no se ha hecho mención por ser polémico entre la doctrina y la propia jurisprudencia. Este requisito se refiere a si es exigible o no que se produzcan daños psíquicos en la víctima. Existen dos tipos de acoso: el simple y el moral. El primero se sustenta en el daño a la integridad o salud psíquica, y el segundo en el daño moral. Los seguidores de la inclusión de este elemento son de la opinión que para constituir acoso laboral debe causarse un daño psíquico a la víctima; mientras que el sector contrario entiende "que el atentado contra la integridad moral del trabajador se produce, no sólo cuando concurre daño psíquico, que afecta a la salud mental del trabajador, sino también cuando la persona afectada por el hostigamiento presenta dolor moral intenso, consecuencia de la vejación y denigración de que es objeto, pues esto constituye también un daño en su integridad moral"[42] que puede ir concatenado con la angustia, la tristeza y el dolor.

La disyuntiva se presenta cuando la víctima no haya disfrutado de periodos de baja por incapacidad temporal a consecuencia de las patologías relacionadas con el hostigamiento laboral como estrés y depresión, entre otras, para demostrar el daño. La gran mayoría de la doctrina y la jurisprudencia avalan que no existe la necesidad de acreditar el daño a través de la incapacidad, puesto que convierte a este ilícito en una realidad incompleta o no consumada sin la demostración de este efecto; ya que se estaría ante un concepto legal definido por el resultado y no quedaría, por ende, completado por la acción en sí misma.[43]

---

41 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 28 de febrero de 2005.

42 *Idem*.

43 J. Escudero Moratalla y G. Poyatos i Matas, *Mobbing: Análisis multidisciplinar y*

El diagnóstico se demuestra con un informe psiquiátrico, por tener mayor rigor científico que el de un médico no especialista,[44] en el que se refleja el análisis de la víctima, independientemente que este haya tenido baja laboral o no. En consecuencia, el informe psiquiátrico es un elemento fundamental para determinar las consecuencias patológicas del trabajador hostigado ante el órgano jurisdiccional.

COMPORTAMIENTOS FRECUENTES

De todas las definiciones presentadas de acoso laboral la repetición de la conducta es un requisito imprescindible para que se considere que un trabajador es víctima de hostigamiento. En este sentido, las conductas indiciarias de la presumible existencia de acoso laboral, vistas desde la Psicología,[45] son las siguientes:

a) Aislar, incomunicar o desamparar en las relaciones laborales.
b) Privar a la víctima de la capacidad de expresión.
c) Desacreditar a la persona.
d) Amenazar a la persona con usar instrumentos disciplinarios.
e) Poner en peligro la salud del trabajador.
f) Desestabilizar mentalmente.
g) Asignar trabajos sin valor.
h) Rebajar a la persona asignándo trabajos inferiores a su capacidad.
i) Abrumar con una carga de trabajo insoportable.
j) Humillar, despreciar en público a la persona.
k) Restringir las posibilidades de comunicar, hablar o reunirse con el superior.

---

estrategia legal, Bosch, Barcelona, 2004, pág. 163.

44 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, de 8 de julio de 2008.

45 M. Hirigoyen, *El acoso moral. Maltrato en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, Paidós, Barcelona, 2001, pág. 165.

l) Controlar aspectos del trabajo de forma malintencionada.
m) Acusar sin base o fundamento por incumplimientos, errores, entre otras.[46]
n) Fomentar el hostigamiento maternal, tanto a la víctima como a las trabajadoras que son testigos del acoso laboral, a través de coacciones para desincentivar la procreación.[47]
o) Utilizar el móvil o celular y el correo electrónico para amenazar e insultar a la víctima fomentando el acoso digital.

Sin embargo, la jurisprudencia ha sido más selecta y ha agrupado como comportamientos clásicos de hostigamiento laboral los siguientes: [48]

a) Aislamiento de la víctima, dificultándole el trabajo. Conductas que pueden ser generadas por la encomienda de un exceso de trabajo o de funciones superiores a la competencia exigible para su desarrollo u obligándole a realizar tareas de nivel inferior al suyo.
b) Trato desigual recibido frente a sus compañeros.
c) Desacreditación del acosado en relación a su reputación personal o laboral, con la única finalidad de provocarle una situación

---

46 "Conforme a la doctrina psicológica, que lo ha definido, el acoso moral se manifiesta a través de muy variados mecanismos de hostigamiento y recriminación constante, con ataques a la víctima por medio de implantación de medidas organizativas tales como no asignar tareas, asignar tareas innecesarias, degradantes o repetitivas, o asignar tareas imposibles de cumplir; medidas de aislamiento social como impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con el exterior, con clientes o no dirigirle la palabra; medidas de ataque a la persona de la víctima con críticas hirientes, vejaciones, burlas, o con medidas de violencia física, agresiones verbales, así, insultos, críticas permanentes, amenazas, o rumores sobre la víctima." Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 17 de mayo de 2006. "El acoso laboral también puede provenir de juicios ofensivos sobre el trabajo realizado, cuestionamiento de las tareas desempeñadas y agresiones verbales (insultos, gritos y críticas permanentes al trabajo) con el fin de provocar aislamiento social, prohibiendo o recriminando contactos con otras trabajadoras." Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 25 de julio de 2006.

47 I. Piñuel y Zabala, *La dimisión interior*, *op. cit.*, pág. 181.

48 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 2 de noviembre de 2006.

límite que le lleve a desistir de sus derechos profesionales e, incluso, de la propia relación de trabajo.[49]

Los actos hostigadores suelen producirse por comisión, de forma activa. En este caso se materializa en gritos, insultos, represiones, humillaciones en público o en privado, falsas acusaciones, intromisiones y obstaculizaciones en el trabajo que reducen su eficacia y calidad. Asimismo, se presentan conductas hostigadoras por omisión o de manera pasiva, que se desarrolla en forma de restricciones en el uso de material o equipos, prohibiciones u obstaculizaciones en el acceso a datos o información necesaria para el trabajo, eliminación del apoyo necesario para el trabajador, disminución o eliminación de la formación o el adiestramiento imprescindible para el empleado, negación de la comunicación con él, entre otras.[50]

En este sentido, la agresión puede manifestarse a través de tres vías: física, verbal y exclusión social, que, a su vez, se subdividen todas estas en directa e indirecta (Tabla 1). La agresión física y verbal directa se considera una forma de agresión abierta, mientras que la exclusión social directa e indirecta es una forma de agresión relacional. Las agresiones que tienen a largo plazo peor pronóstico para quienes lo padecen son la agresión verbal y la social.[51]

---

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

[50] I. Piñuel y Zabala, "Introducción", en G. Mediavilla, *¿Por qué la han tomado conmigo? Casos reales de mobbing,* Grijalbo, Barcelona, 2003, pág. 29.

[51] M. Roldán Franco, "*Bullying*: acoso moral y maltrato entre escolares", en Varios

TABLA 1

Clasificación de las formas de maltrato entre iguales

	DIRECTA	INDIRECTA
FÍSICA	Dar empujones (1) Pegar Amenazar con armas	Robar objetos Romper objetos Esconder objetos
VERBAL	Insultar (1) Burlarse Poner motes	Hablar mal de uno (2) Difundir falsos rumores
EXCLUSIÓN SOCIAL	Excluir del grupo (2) No dejar participar	Ignorar (2) Ningunear

(1) Formas abiertas.
(2) Formas relacionales.
Fuente: J. Collell i Caralt y C. Escudé Miguel, "El acoso escolar un enfoque psicopatológico", *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, núm. 2, 2006, pág. 10.

Posteriormente, se han ido identificando más conductas hostigadoras que se han clasificado dentro del fenómeno del acoso laboral. Por ello se ha desarrollado el protocolo LIPT-60 como instrumento validado para evaluar estas conductas en el ámbito laboral. En el que se ha hecho un referente para determinar si existen o no dichos comportamientos en el sitio de trabajo, conocido como el cuestionario de estrategias de acoso psicológico.

Esta prueba evalúa tanto el número de estrategias de conductas hostigadoras utilizadas como la intensidad global de este y estima el efecto que tiene sobre el sujeto. También el índice medio de intensidad de las estrategias de acoso psicológico experimentado, y cuan-

Autores (Coord. A. García-Mina Freire), *Nuevos escenarios de violencia*, Universidad Pontificia de Comillas de Madrid, Madrid, 2008, pág. 123.

tifica la intensidad y frecuencia de las conductas sufridas. La manera de obtener estos resultados se materializa cuando el trabajador marca en las preguntas del test el grado en que ha experimentado el acoso de 0 a 4.[52]

TABLA 2

Protocolo LIPT-60

© González de Rivera

Nombre: _____ Apellidos: _____

Fecha de nacimiento: _____ Dirección: _____

CP: _____ Localidad: _____ Teléfono: _____

Estado civil: _____ Profesión: _____

correo electónico: _____

A continuación hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo. Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado. Marque con una cruz (x) la casilla que corresponda, teniendo en cuenta que:

0 = Nada en absoluto, 1 = Un poco, 2 = Moderadamente,
3 = Mucho, 4 = Extremadamente.

		0	1	2	3	4
1	Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir					
2	Le interrumpen cuando habla					
3	Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar					

[52] J. González de Rivera y M. Rodríguez-Abuin, *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60*, Editorial EOS, Madrid, 2005.

		0	1	2	3	4
4	Le gritan o le regañan en voz alta	☐	☐	☐	☐	☐
5	Critican su trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
6	Critican su vida privada	☐	☐	☐	☐	☐
7	Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras	☐	☐	☐	☐	☐
8	Se le amenaza verbalmente	☐	☐	☐	☐	☐
9	Recibe escritos y notas amenazadoras	☐	☐	☐	☐	☐
10	No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo	☐	☐	☐	☐	☐
11	Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas	☐	☐	☐	☐	☐
12	La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted	☐	☐	☐	☐	☐
13	No consigue hablar con nadie, todos le evitan	☐	☐	☐	☐	☐
14	Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros	☐	☐	☐	☐	☐
15	Prohíben a sus compañeros que hablen con usted	☐	☐	☐	☐	☐
16	En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible	☐	☐	☐	☐	☐
17	Le calumnian y murmuran a sus espaldas	☐	☐	☐	☐	☐
18	Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted	☐	☐	☐	☐	☐
19	Le ponen en ridículo, se burlan de usted	☐	☐	☐	☐	☐
20	Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender	☐	☐	☐	☐	☐
21	Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica	☐	☐	☐	☐	☐
22	Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener	☐	☐	☐	☐	☐
23	Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo	☐	☐	☐	☐	☐
24	Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas	☐	☐	☐	☐	☐
25	Ridiculizan o se burlan de su vida privada	☐	☐	☐	☐	☐
26	Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen	☐	☐	☐	☐	☐

		0	1	2	3	4
24	Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas	☐	☐	☐	☐	☐
25	Ridiculizan o se burlan de su vida privada	☐	☐	☐	☐	☐
26	Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen	☐	☐	☐	☐	☐
27	Le asignan un trabajo humillante	☐	☐	☐	☐	☐
28	Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada	☐	☐	☐	☐	☐
29	Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas	☐	☐	☐	☐	☐
30	Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes	☐	☐	☐	☐	☐
31	Sufre acercamientos, insinuaciones o gestos sexuales no deseados	☐	☐	☐	☐	☐
32	No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer	☐	☐	☐	☐	☐
33	Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas	☐	☐	☐	☐	☐
34	Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles	☐	☐	☐	☐	☐
35	Le asignan tareas muy por debajo de su competencia	☐	☐	☐	☐	☐
36	Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes	☐	☐	☐	☐	☐
37	Le obligan a realizar tareas humillantes	☐	☐	☐	☐	☐
38	Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase	☐	☐	☐	☐	☐
39	Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos	☐	☐	☐	☐	☐
40	Le amenazan con violencia física	☐	☐	☐	☐	☐
41	Recibe ataques físicos leves, como advertencia	☐	☐	☐	☐	☐
42	Le atacan físicamente sin ninguna consideración	☐	☐	☐	☐	☐
43	Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarle	☐	☐	☐	☐	☐
44	Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
45	Recibe agresiones sexuales físicas directas	☐	☐	☐	☐	☐
46	Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo	☐	☐	☐	☐	☐
47	Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)	☐	☐	☐	☐	☐

		0	1	2	3	4
48	Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
49	Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse	☐	☐	☐	☐	☐
50	Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted	☐	☐	☐	☐	☐
51	Devuelven, abren o interceptan su correspondencia	☐	☐	☐	☐	☐
52	No le pasan las llamadas, o dicen que no está	☐	☐	☐	☐	☐
53	Pierden u olvidan sus encargos	☐	☐	☐	☐	☐
54	Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos	☐	☐	☐	☐	☐
55	Ocultan sus habilidades y competencias especiales	☐	☐	☐	☐	☐
56	Exageran sus fallos y errores	☐	☐	☐	☐	☐
57	Informan mal sobre su permanencia y dedicación	☐	☐	☐	☐	☐
58	Controlan de manera muy estricta su horario	☐	☐	☐	☐	☐
59	Cuando solicita un permiso a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades	☐	☐	☐	☐	☐
60	Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente	☐	☐	☐	☐	☐

Fuente: J. González de Rivera y M. Rodríguez-Abuin, *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60*, Editorial EOS, Madrid, 2005.

Evidentemente, la presencia esporádica de una o varias de estas conductas no señala necesariamente que el acoso laboral esté presente. Para ello se requiere, primero, que se presenten varias de ellas. No obstante, una sola conducta de hostigamiento puede ser suficiente, si es lo bastantemente traumática que destruya aspectos esenciales de la autoestima. En segundo lugar que las conductas se repitan, es decir, que tengan una periodicidad de una vez a la semana, y por último, que las conductas hostigadoras perduren como mínimo seis meses.

Los cambios de personalidad de un trabajador acosado lo transforman y emerge una nueva personalidad en la que se diferencian tres tipos:

obsesiva, depresiva y resignada. A todos estos cambios hay que añadirle el sentimiento de incredulidad, en el que el trabajador niega la perversidad del agresor en destruirlo.[53] Por consecuencia, los efectos que puede sufrir el trabajador al estar acosado aparecen de forma gradual como: la depresión, ansiedad y problemas con las actividades laborales; de los cuales se producen lesiones irreversibles en la salud física y psíquica.

TABLA 3

Cambios de personalidad tras una situación de acoso laboral

Nueva personalidad predominante obsesiva	Actitud hostil y suspicaz hacia el entorno Sentimiento de nerviosismo o de encontrarse en peligro Fijación compulsiva en el propio destino en un grado que excede la tolerancia de los que le rodean, provocando su aislamiento y soledad Hipersensibilidad respecto a las injusticias cometidas con otras personas, en una forma casi compulsiva
Nueva personalidad Predominante depresiva	Sentimiento de vacío y desesperanza (distimia) Incapacidad crónica para disfrutar o sentir placer con nada Elevado riesgo de presentar conductas adictivas
Nueva personalidad Predominante resignada	Aislamiento social voluntario La víctima no se siente parte de la sociedad La víctima muestra una actitud cínica hacia el mundo

Fuente: I. Piñuel y Zabala, *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Sal Terrae, Santander, 2001. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del Barómetro Cisneros II.

Los daños más frecuentes entre las víctimas del acoso laboral que se pueden traducir con el tiempo en depresión y cuadros de estrés

[53] M. Cabarcos López y P. Vázquez Rodríguez, *Mobbing. Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo*, Ediciones Pirámide, Madrid, 2003, pág. 159.

postraumático[54] se pueden agrupar en[55]: apatía, falta de iniciativa, depresión, problemas de concentración, dolores musculares, irritabilidad, inseguridad, despertar temprano, sueño interrumpido y dificultad para conciliarlo, problemas de memoria, fatiga crónica, cefaleas y sensibilidad a los retrasos (Tablas 4, 5 y 6).

TABLA 4

Diez comportamientos de mobbing más frecuentes

COMPORTAMIENTOS	% SOBRE POBLACIÓN ACTIVA
•Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna	9,29
•Rebajar a la persona asignándole trabajos por debajo de su capacidad rofesional o sus competencias habituales	9,12
•Ejercer una presión indebida o arbitraria para realizar un trabajo	8,71
•Evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada	8,64
•Infravalorar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros	7,97
•Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes	7,63
•Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona	7,46
•Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables	7,36
•Restringir las posibilidades hablar o comunicarse con el superior	7,13
•Ningunear, ignorar, excluir, fingir no verle o hacerle invisible	7,00

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del Barómetro Cisneros II.

[54] La mera situación de estrés laboral no puede elevarse a la categoría de acoso moral o psicológico si no se acredita una conducta abusiva ejercida de forma sistemática, manifestada especialmente a través de reiteradas actitudes o palabras que lesionen la integridad psíquica y que degraden las condiciones de trabajo. Actitud de hostigamiento que deberá conducir al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciendo estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicosomáticas, determinando el abandono del empleo por resultar insostenible la presión a la que se encuentre sometido. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, de 2 de junio de 2006.

[55] El hostigamiento laboral debe ser objeto de cumplida y adecuada demostración de la intención de dañar como la efectiva producción de un daño. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de 28 de febrero de 2006.

TABLA 5

Efectos del acoso laboral sobre la salud del trabajador afectado

Efectos cognitivos e hiperacción psíquica	Olvido y pérdida de memoria	- Inquietud/nerviosismo/ agitación
	Dificultades para concentrarse	- Agitación
	Decaimiento/depresión	- Agresividad/ataquede ira
	Apatía, falta de iniciativa	- Sentimientos de inseguridad
	Irritabilidad	- Hipersensibilidad a los retrasos
Síntomas psicosomáticos de estrés	Pesadillas/sueños vividos	- Falta de apetito
	Dolores de estómago y abdominales	- Sensación de nudo en la garganta
	Diarreas/colon irritable	- Llanto
	Vómitos y náuseas	- Aislamiento
Síntomas de desajuste del sistema nervioso autónomo	Dolores en el pecho	- Sofocos
	Sudoración	- Sensación de falta de aire
	Sequedad en la boca	- Hipertensión/hipotensión arterial - Palpitaciones neuralmente inducida
Síntomas de desgaste físico producido por un estrés mantenido durante mucho tiempo	Dolores de espalda dorsales y lumbares	
	Dolores musculares	
	Dolores cervicales	
Trastornos del sueño	Dificultad para conciliar el sueño	
	Despertar temprano	
	Sueño interrumpido	
Cansancio y debilidad	Fatiga crónica	- Desmayos
	Flojedad en las piernas	-Temblores
		- Debilidad

Fuente: I. Piñuel y Zabala, *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Sal Terrae, Santander, 2001. Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos del Barómetro Cisneros II.

TABLA 6

Daños más frecuentes que manifiestan las víctimas de *mobbing*

PORCENTAJE DE VÍCTIMAS ENCUESTADAS CON PROBLEMAS DE SALUD			
Dolores de espalda	63	Fatiga crónica	26
Dolores musculares	55	Taquicardia	24
Irritabilidad	54	Irritación de la garganta	23
Bajo estado de ánimo	48	Pesadillas	21
Dolores de cabeza	48	Sequedad en la boca	20
Dolores en la nuca	48	Sofocos	19
Dificultad para dormirse	47	Diarrea	17
Sueño ligero	44	Aislamiento	17
Despertar temprano	44	Mareos	16
Dificultad de concentrarse	43	Dificultad respiratoria	14
Apatía, falta de iniciativa	37	Hipotensión	12
Sentimiento de inseguridad	35	Vértigo	11
Llano, ganas de llorar	35	Temblores	10
Agresividad	33	Dolores de pecho	10
Problemas de memoria	32	Hipertensión	9
Debilidad general	31	Otros	9
Falta de apetito	31	Vómitos	6
Sensibilidad a los retrasos	30	Fiebre moderada	5
Debilidad en las piernas	30	Ideas suicidas	5
Dolores de estómago	28	Desmayos	4

Fuente: I. Piñuel y Zabala y A. Oñate, "La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España", *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 7 (II), 2002.

Los trabajadores acosados han alegado una serie de razones por las que creen que han sido objeto de conductas hostigadoras, entre las que se destacan las siguientes:

a) Ser víctima de la personalidad cruel y enfermiza del hostigador.
b) Resistirse a ser manipulado por el acosador, a diferencia de otros trabajadores que no se resistieron.
c) Despertar celos a consecuencia de una situación personal o familiar feliz.

d) Caer a la ciega y baja adhesión a la autoridad del acosador o la sumisión.
e) Crear envidia debido a las habilidades sociales de la víctima, tales como don de gentes, simpatía, actitud positiva, aprecio y reconocimiento por parte de los demás trabajadores o empresarios.
f) Despertar los celos del hostigador a consecuencia de una competencia laboral extraordinaria.

En la práctica, el acosado tiene un periodo de gestación para darse cuenta de lo que le está sucediendo que tarda aproximadamente entre quince y dieciocho meses; es decir, alrededor de un año, y un año y medio. Para entonces, según los expertos, el daño psicológico bajo forma de estrés postraumático, trastornos de ansiedad, depresión y somatizaciones variadas ya se encuentran instalados en la persona. Al solicitar ayuda especializada, los psicólogos encuentran en la víctima una enorme confusión, acompañada de sentimientos de culpabilidad, bajo autoestima e indefensión, origen de numerosos trastornos graves. Por lo que la víctima siente que no existe explicación suficientemente válida para dar crédito al acoso laboral que padece. Incluso cree que ha obrado mal, que se ha equivocado en algo, y que si hubiera tomado otra opción no le hubiera ocurrido.[56] Ello origina, en algunos supuestos, que el acosado que desarrolla afecciones psicosomáticas de cualquier índole consulte a diferentes expertos.[57]

---

[56] El tratamiento terapéutico, que debe ser dirigido por profesionales debidamente acreditados y expertos en la materia, no es exactamente el tratamiento de una persona psicológicamente enferma cuanto el de una persona que ha resultado dañada por una exposición continuada a un tipo de maltrato en el trabajo del que no ha podido o no ha sabido protegerse o defenderse. El tratamiento debe acompañarse de una especial vigilancia y monitorización que garantice el período de recuperación que estas personas no vuelvan a padecer situaciones lesivas en el sitio de trabajo. I. Piñuel y Zabala, "Introducción", en G. Mediavilla, *¿Por qué la han tomado conmigo? Casos reales de mobbing, op. cit.*, pág. 33.

[57] I. Piñuel y Zabala *La dimisión interior*, *op. cit.*, pág. 200.

Los periodos de recuperación psicológica son volubles y obedecen a la adecuación del enfoque terapéutico, la constitución psicológica y los recursos personales de la víctima. El acompañamiento terapéutico debe ser el mismo del que se hace con una víctima, y no el de una persona que presenta una serie de trastornos psicológicos pertenecientes a su estructura o configuración psicológica básica. Es decir, se trata de una persona que ha resultada dañada y no de un enfermo mental. La superación del acoso laboral pasa por cuatro pasos: [58]

1) Identificación del problema como acoso laboral.
2) Desactivación emocional, en que se identifican y desactivan los mecanismos de defensa.
3) Elaboración de la respuesta al hostigamiento a través de la extroyección.
4) Superación del problema e integración en la perspectiva vital del acosado.

SUJETOS INTERVINIENTES

Los sujetos que intervienen en las situaciones de acoso laboral son el sujeto activo, la persona que lleva a cabo el acoso de manera individual o colectiva en contra de una o varias personas que trabajan en la empresa, de la cual actúan consciente o inconscientemente con conductas de hostigamiento psicológico con el propósito de marginar y humillar frente a otras personas.[59] Las características más

[58] *Ibidem*, pág. 202.

[59] "Los mecanismos del "*mobbing*" –en su variedades vertical y horizontal– admiten pluralidad de formas (medidas organizativas del trabajo que resulten peyorativas para el afectado, actitudes de aislamiento en el seno de la empresa, agresiones verbales por medio de insultos, críticas, rumores o subestimaciones) y pueden tener por sujeto activo tanto a compañeros de trabajo ("*mobbing*" horizontal) como al personal directivo ("*bossing*"), el que incluso puede ser sujeto pasivo ("*mobbing*" vertical);

resaltantes que definen a esta clase de sujeto, de la agresión, son la exagerada centralización en sí mismos, la falta de interés o empatía hacía los demás y la necesidad de aprobación y triunfo. Generalmente, suelen ser personas egocéntricas, intolerantes a las críticas y necesitadas de admiración y reconocimiento.[60] Los agentes tóxicos del acoso laboral suelen ser mayoritariamente jefes, aunque, también, existen acosadores entre los mismos compañeros y subordinados.[61] El Barómetro Cisneros señala como sujeto activo al jefe en dos de cada tres casos, y a los compañeros en un treinta por ciento de los casos.[62]

Y el sujeto pasivo es la víctima o víctimas de la agresión[63] y que por sus características se dividen en tres grupos. El primero constituido por personas eficaces y trabajadoras que ponen en evidencia su calidad y pretenden imponer reformas que son vistas por el agresor como un peligro o amenaza de su estatus actual en la empresa. El segundo grupo formado por personas brillantes, atractivas y algo seductoras, y, por tanto, envidiables y consideradas peligrosas o amenazadoras por el agresor que teme perder su protagonismo y, un tercer grupo formado por personas vulnerables o depresivas que son el blanco fácil del agresor para poder descargar sus propias frustraciones.

El Barómetro Cisneros señala que el sujeto pasivo suele tratarse de una persona con un elevado nivel de ética, alta capacitación pro-

---

aunque sin duda, el más característico y usual es el que parte de una relación asimétrica de poder". Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 11 de abril de 2005.

60 J. Conesa y M. Sanahuja, "Acoso moral en el trabajo: tratamiento jurídico (*mobbing*)", *Actualidad Laboral*, núm. 30, 2002, pág. 645.

61 *Vid*. I. Piñuel y Zabala, *Neomanagement, jefes tóxicos y sus víctimas*, Aguilar, Madrid, 2004, pág. 196.

62 I. Piñuel y Zabala, "La evaluación y diagnóstico del *mobbing* o acoso psicológico en la organización: el barómetro Cisneros", *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, *op. cit.*, 2006, págs. 309-332.

63 J. Conesa y M. Sanahuja, "Acoso moral en el trabajo: tratamiento jurídico (*mobbing*)", *op. cit.*, pág. 645.

fesional y popular entre sus compañeros; normalmente, mujeres menos de treinta años. Asimismo, destacan los trabajadores eventuales en comparación a los fijos, por ello la precariedad laboral favorece la aparición del hostigamiento laboral.[64] Por sectores, las conductas hostigadoras son más frecuentes en la Administración Pública que en el sector privado, seguido por los servicios empresariales, sanidad, actividades sociales y servicios personales.

TABLA 7

Ranking de intensidad del mobbing por sectores

SECTOR DE ACTIVIDAD	MEDIA
Administración Pública	3,69
Servicios empresariales	1,95
Sanidad	1,88
Actividades sociles y servicios personales	1,44
Banca y seguros	1,38
Construcción	1,37
Industria	1,25
Comercio y hostelería	0,56
Transporte y comunicación	0,38
Educación	0,32
Total	1,35

Fuente: I. Piñuel y Zabala, *La dimisión interior*, Ediciones Pirámide, 2008, pág. 181.

FASES DEL PROCESO DE ACOSO LABORAL

El hostigamiento laboral es un proceso interpersonal destructivo que se desarrolla a través de tres fases secuenciadas: estadio inicial, fase de instauración y fase de formalización del problema. Cada una de

[64] I. Piñuel y Zabala, "La evaluación y diagnóstico del mobbing o acoso psicológico en la organización: el barómetro Cisneros", *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, *op. cit.*, 2006, págs. 309-332.

estas etapas se caracteriza porque se dan unas condiciones de trabajo anómalas que suelen ser muy habituales y son agentes causales directos e indirectos del problema. Como ya se ha apuntado, tienen que ver con unas relaciones interpersonales inadecuadas, una organización del trabajo o diseño del puesto inapropiado, o una deficiente gestión del factor humano y de los conflictos interpersonales en la empresa.

Estadio inicial

En esta fase suelen encontrarse una serie de pequeños incidentes que nunca se resuelven. Los motivos que los originan pueden deberse a la existencia de objetivos contrapuestos o de intereses no afines. También acontecen roces o enfrentamientos interpersonales que no se solventan por la incompatibilidad de carácter o por diferencias en los estilos personales o modos de ser. La deficiente organización del trabajo propicia incidentes y dificultades en la relación, entre ellos, sobrepresión, sobrecarga o infracarga de la tarea, indefinición de la función, falta de personal, estilo de mando autoritario y falta de apoyo social.

Fase de instauración

En esta fase se manifiesta una amplia gama de comportamientos abusivos y humillantes, de forma continua y prolongada en el tiempo, que pueden atentar contra la dignidad e integridad física y psicológica del trabajador, acciones en contra del desempeño del trabajo, manipulación de la información y negación de la comunicación al afectado. La inadecuada organización del trabajo sigue presente pero se le añade un mayor aumento del control formal. La disminución del rendimiento cuantitativo y cualitativo se manifiesta, así como la ausencia de apoyo social en el trabajo. Asimismo, se produce una fal-

ta de recursos o medios para la información tanto formales como informales, o para la tramitación de incidentes o quejas. No existe una gestión del conflicto por parte de la dirección o bien es ineficaz, en que suele ser frecuente la evitación o negación del conflicto mismo.

Fase de formalización

En esta etapa el empresario adopta medidas correctivas que no son adecuadas para solucionar el conflicto. La baja del afectado por enfermedad, especialmente, por depresión, acontece de forma más continua y pueden ser cada vez más duraderas. Por ello, se produce una manifestación de daños en la salud del trabajador por la exposición excesiva y la intensidad elevada a los agentes de riesgo. En síntesis, el efecto en la víctima es la de la sensación de verse excluido de la comunidad social del entorno de trabajo y de combatir exigencias insolidarias, sin la posibilidad de enfrentarse a ellas.

En esta faceta, la víctima de la agresión pasa por diferentes estatus psíquicos.[65] Existe una renuncia al enfrentamiento, y luego se apodera de ella un sentimiento de confusión por desconocer si lo que le está sucediendo es real o son imaginaciones suyas, unido al miedo a las repercusiones socio-laborales que pueda tener esta situación para su persona.

Todos estos sentimientos acaban degenerando en una situación de estrés y desequilibrio que, finalmente, suele desencadenar la baja laboral del trabajador agredido. Las prolongaciones de los periodos de baja laboral suelen acabar en la dimisión del afectado, al verse incapaz de reincorporarse a la empresa y de enfrentarse al agresor. No obstante, hay que destacar que el acoso laboral no solo produce un elevado

[65] M. Hirigoyen, *El acoso moral. Maltrato psicológico en la vida cotidiana*, Paidós, Barcelona, 2006.

índice de absentismo y bajas laborales, sino también un aumento de la siniestralidad, puesto que los trabajadores afectados no están en condiciones psíquicas adecuadas para llevar a cabo sus funciones de forma correcta.

DIFERENCIAS DEL ACOSO LABORAL CON OTRAS FIGURAS AFINES

Los elementos definitorios del acoso laboral, cabe diferenciarlos de otros tipos de hostigamiento que han sido reconocidos por la jurisprudencia y la doctrina.[66]

BURN OUT O SÍNDROME DEL QUEMADO

Esta figura también conocida como agotamiento psíquico o de desgaste personal o síndrome del trabajador carbonizado,[67] se produce por la presión que padece un trabajador a consecuencia del agotamiento físico, emocional y mental motivado por un proceso en el que se acumula un estrés excesivo por una desproporción entre la responsabilidad y la capacidad de recuperación del empleado, sufriendo, posteriormente, problemas de salud.[68]

Este tipo de acoso nace, generalmente, en la relación entre trabajador y cliente o con los usuarios del sitio donde trabaja; a diferencia del acoso que se efectúa entre los compañeros de trabajo, sus superiores, incluso con el mismo dueño de la empresa.[69]

---

66 *Vid.* Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de 18 de mayo de 2001.

67 I. Piñuel y Zabala es de la opinión que debe utilizarse el término "carbonizado" en vez de "quemado" por ser incorrecto, por lo que el *burn out* debe traducirse más como achicharrado o carbonizado, en *Neomanagement, jefes tóxicos y sus víctimas*, *op. cit.*, 2004, pág. 196.

68 El término *burn out* significa "apagar (se), agotar (se)", en *Océano Pocket Diccionario Inglés Español*, Ediciones Océano, Barcelona, pág. s/n. Y "apagarse", en *Diccionario Básico Langenscheidt Inglés*, *op. cit.*, pág. 342.

69 *Vid.* F. Ramos y J. Buendía, "El síndrome de *burn out*: concepto, evaluación y

Dicho en otras palabras, el *burn out* es un síndrome de estrés laboral asistencial o de desgaste profesional, mientras que el acoso laboral es un estrés laboral ambiental.[70]

El desgaste personal no se debe al hostigamiento ejercido por los jefes o compañeros, sino por el ritmo del trabajo, la insatisfacción personal con su labor, problemas con los usuarios o clientes, entre otros. Es decir, no existe un elemento intencional externo, sino una percepción personal por parte del trabajador.[71]

Las manifestaciones habituales de este síndrome se reflejan en el agotamiento emocional, desinterés y sentimiento de improductividad, actitudes que inciden de manera directa en el trabajo mediante el absentismo laboral, disminución sensible de la productividad, bajas reiteradas, y, generalmente, abandono de la profesión. El cual viene acompañado por un sentimiento constante de falta de realización profesional o disminución de la autocompetencia profesional percibida con respuestas y evaluaciones negativas hacia sí mismo y hacia su capacidad para el trabajo.[72] El trabajador quemado atraviesa por cuatro fases sucesivas:[73]

a) Fase de entusiasmo: se presentan elevadas aspiraciones, energía desbordante y negación de la noción límite.
b) Fase de estancamiento: aparece a consecuencia de no cumplirse las expectativas originales, y surge el sentimiento de frustración.

---

tratamiento", en Varios autores (Coords. F. Ramos y J. Buendía.), *Empleo, Estrés y Salud*, Ediciones Pirámide, Madrid 2001, págs. 33-57. B. Moreno, J. González y E. Garrosa, "Desgaste profesional (burnout), personalidad y salud percibida", en Varios autores (Coords. F. Ramos y J. Buendía.), *Empleo, Estrés y Salud*, Ediciones Pirámide, Madrid 2001, págs. 59-83.

70 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, de 28 de abril de 2003.

71 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de 23 de marzo de 2004.

72 I. Piñuel y Zabala, *La dimisión interior*, *op. cit.*, pág. 213.

73 *Ibidem*, págs. 216-217.

c) Fase de frustración: empiezan a florecer problemas emocionales, físicos y conductuales. En esta fase se desarrolla el núcleo central del síndrome del *burn out*.
d) Fase de apatía: nace el daño que sufre el trabajador, y constituye el mecanismo de defensa ante la frustración, en el que comienzan aparecer alteraciones emocionales, conductuales, desarrollo de enfermedades psicosomáticas, problemas sociales, adicciones, deterioro del desempeño y pérdida de la eficacia laboral y alteraciones de la vida familiar.

Esta modalidad de estrés laboral, como ya se ha apuntado, no es el empresario quien lleva a cabo las actuaciones que conducen a la aparición del desgaste profesional,[74] sino el propio entorno laboral y la insatisfacción personal por los resultados del trabajo lo que lo origina.

El trabajador que inicialmente comienza su actividad laboral incentivado por distintas aspiraciones y con una gran energía para cumplir sus metas, se siente frustrado cuando no se cumplen las expectativas puestas en el trabajo, apareciendo, ineludiblemente, los problemas emocionales que actúan como mecanismo de defensa ante su frustración laboral[75].

---

[74] Al respecto mantiene la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 2 de octubre de 2003, que "no tiene cabida en tal concepto situaciones de trastorno por ansiedad del trabajador a consecuencia de factores tales como el estrés laboral, la falta de adaptación al ambiente laboral marcado por el empresario o los compañeros, un otras irregularidades cometidas por el empresario con la finalidad de obtener una ventaja laboral de forma indebida pero ajena a la específica intención de socavar la dignidad personal del trabajador".

[75] *Cfr*. L. Collado García, "Concepto, calificación jurídica y tipología del acoso moral en el trabajo (*mobbing*). Diferencias con otras figuras", en Varios autores (Dir. J. Agustí Juliá), *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y Seguridad Social*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2005, págs. 73-74.

TABLA 8

Diferencias entre el estrés y el *burn out*

ESTRÉS	BURN OUT
Sobreimplicación en los problemas	Falta de implicación
Hiperactividad emocional	Embotellamiento emocional
El daño fisiológico es el sustrato primario	El daño emocional es el sustrato primario
Agotamiento o falta de energía física	Agotamiento afecta a motivación y a energía psíquica
La depresión puede entenderse como reacción a preservar las energías físicas	La depresión en burn out es como una pérdida de ideales de referencia-tristeza
Puede tener efectos positivos en exposiciones moderadas	Solo tiene efectos negativos

Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, *NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burn out" (II): consecuencias, evaluación y prevención*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid.

No obstante, al ser una modalidad de estrés laboral existe una cierta coincidencia entre los síntomas generados por aquel y el hostigamiento laboral en el trabajo, en vista de que ambos arrastran al trabajador a un agotamiento psíquico y físico.

Sin embargo, existen diferencias entre el estrés y el *burn out* pues en el síndrome del quemado no se comprometen derechos del trabajador, ni ordinarios ni fundamentales, en vista que el sentimiento de insatisfacción con las tareas encomendadas no es la consecuencia de una violencia psicológica llevada en el entorno laboral.

A nivel jurisprudencial se define el síndrome del *burn out* como una respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son el agotamiento físico o psíquico, la actitud fría y despersonalizada en la relación hacia los demás y un sentimiento de

insatisfacción con los cometidos laborales exigidos.[76] En otros términos, el quemado tiene fuerza, mas no tiene ganas.[77]

La jurisprudencia menor ha señalado que la situación de acoso laboral requiere determinados componentes objetivos, como son la sistematicidad en la presión, relación de causalidad con el trabajo, falta de amparo en el poder de dirección y elemental gravedad. Pero también subjetivos, hay intencionalidad denigratoria y carácter individualizado del destinatario. Estos componentes diferencian el acoso laboral del "síndrome del quemado" –*burn out*, o estrés laboral avanzado que se caracteriza por síntomas de cansancio emocional y sentimiento de inadecuación o frustración profesional–, o el *mobbing* subjetivo o falso, en el que las percepciones personales del trabajador no se corresponden con los datos objetivos y subjetivos que están presenten en el desarrollo de la actividad laboral.[78]

Bossing

La palabra *bossing* viene del término *boss*, que significa jefe, patrón. En este caso el agresor debe ser de jerarquía en relación a la víctima o trabajador hostigado.[79] En concreto, una de las prácticas de esta institución consiste en la política de empresa de persecución respecto de un trabajador o trabajadores por motivos de organización, de reducción de personal o por el simple objetivo de eliminar trabajadores incómodos.

---

[76] Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, de 24 de mayo de 2004. Son numerosas las sentencias en las que se descarta la existencia de acoso moral, en supuestos en los que solo se produce una situación de conflictividad laboral derivada de las propias condiciones del trabajo. *Vid.* Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, de 21 de abril de 2005, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 10 de junio de 2005 y Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla–La Mancha, de 13 de octubre de 2005.

[77] Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de 23 de marzo de 2004.

[78] Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 10 de marzo de 2010.

[79] Diccionario Básico Langenscheidt Inglés, *op. cit.*, pág. 336.

Dicho en otras palabras, el *bossing* es el ejercicio arbitrario del poder directivo empresarial.[80] Sin embargo, no toda actuación empresarial discutible o arbitraria es considerada hostigamiento laboral, ya que puede formar parte del poder de dirección, y, aun incluso siendo ilícita por contraria a normas legales o convencionales, no puede ser conducta constitutiva de acoso laboral.[81] No obstante, se han dado voces al manifestar que el *bossing* es una modalidad del *mobbing.*[82]

Acoso sexual

El acoso sexual es una forma de discriminación que ocurre cuando una conducta no deseada de naturaleza sexual interfiere con el trabajo individual. Es un comportamiento que afecta a ambos sexos, aunque el número de mujeres afectadas es mayor. Es decir, se considera como una conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad tanto de la mujer como la del hombre en el trabajo, que incluye los comportamientos de superiores y compañeros, cuando dichas actitudes sean indeseadas, irrazonable y ofensiva para el acosado que se encuentra en un estatus laboral precario.[83] Según la OIT el acoso sexual afecta a un 2 por ciento de los trabajadores y las mujeres menores de 25 años que se encuentran en un estatus laboral precario son las más expuestas,[84]

---

[80] El término *bossing* designa la dominación por el jefe, hasta anular la personalidad. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, de 1 de octubre de 2003.

[81] *Vid.* Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de 23 de diciembre de 2003.

[82] J. Escudero Moratalla y G. Poyatos i Matas, G., *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, *op. cit.*, pág. 105. M. Rubio de Medina, *Extinción del contrato laboral por acoso moral –mobbing-*, *op. cit.*, pág. 12.

[83] *Vid.* R. Escudero Rodríguez, "El acoso sexual en el trabajo", *Relaciones Laborales*, núm. 2, 1993, págs. 468-482. T. Pérez del Río, "El acoso sexual en el trabajo: su sanción en el orden social", *Relaciones Laborales,* núm. 2, 1990, págs. 181-199.

[84] D. Chappell y V. Di Martino, *La violence au travail*, Organización Internacional

Diferentes investigaciones e informes han puesto de manifiesto que el acoso sexual no es una conducta patológica y de fácil reconocimiento, y mucho menos de una conducta concreta que pueda ser aprehendida, evaluada y catalogada. Al contrario, se inserta en una trama de relaciones en el que existe un desequilibrio de poder entre los sujetos desfavorables, en la mayoría de los casos para el colectivo femenino. La Real Academia define el acoso sexual como aquel que tiene por objeto obtener los favores sexuales de una persona cuando quien lo realiza se halla en posición de superioridad respecto de quien lo sufre.[85]

En España, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres[86], distingue, en el artículo 7, los siguientes supuestos: a) acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, b) acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. En todo caso, se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. De igual manera, el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará acto de discriminación por razón de sexo.

Bajo este contexto, el legislador español dispone las siguientes medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:

---

del Trabajo, Ginebra, 2000.

85 www.rae.es

86 *Boletín Oficial del Estado* núm. 71, de 23 de marzo de 2007. *Vid.* C. Sánchez Trigueros y M. Areta Martínez, "El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 141, 2009, págs. 59-114.

a) Las empresas promoverán condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrarán procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. En este sentido, se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
b) Los representantes de los trabajadores contribuirán a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo a través de la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

El Código Penal Federal, en el artículo 259 Bis, identifica a los sujetos activos de este tipo de conductas al señalar que "al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación." Como puede observarse el acoso sexual se encuentra tipificado penalmente en el ordenamiento jurídico mexicano a diferencia del acoso laboral.

La diferencia fundamental con el acoso en el trabajo es que con este se busca la autoeliminación laboral a través de un hostigamiento denigrante planificado. Mientras que en el acoso sexual se busca otro fin de naturaleza diferente, puesto que busca simplemente el acercamiento sexual valiéndose de la situación en la empresa.

Falso *mobbing* o *mobbing* subjetivo

Esta figura corresponde a las situaciones en las que el trabajador se siente acosado, pero su situación, en realidad, proviene de afecciones

psíquicas ajenas a la existencia del trato degradante que comporta el hostigamiento laboral.[87] Sin embargo, no significa que las dolencias psíquicas preexistentes excluyan la existencia de acoso laboral, ya que el trabajador se encuentra más vulnerable a la situación de hostigamiento.[88] Esta figura también es conocida como trastornos psíquicos o falsas víctimas dado que los trastornos de la personalidad que presentan estos tipos de personas se exteriorizan en rasgos de manía persecutoria o una susceptibilidad extrema[89].

La simulación en quienes dicen haber sufrido conductas hostigadoras en el trabajo puede ser un comportamiento habitual en el ser humano, en casi todas las estructuras de edades, y la existencia de ciertos tipos de políticas y de legislación puede favorecerla. Desde la infancia aprendemos a hacer creer a los demás cosas que no son ciertas, y estos comportamientos pueden traducirse en el cálculo utilitario para aumentar indemnizaciones o tiempos de incapacidad, u otras motivaciones derivadas del lado más oscuro de la especie humana.[90]

No obstante, la distinción con el hostigamiento laboral viene dada por la inexistencia de conductas o actuaciones de hostigamiento psicológico. Por consiguiente, se trata de afecciones psíquicas que incluso pueden resultar agravadas por consecuencia del trabajo y generar procesos de incapacidad. Que habrán de tener la consideración de contingencia profesional si se constata que el agravamien-

---

87 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 28 de junio de 2004 y Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 5 de febrero de 2004. *Vid.* J. López García Silla y J. González de Rivera, "La simulación dentro de la problemática de la violencia en el trabajo", *Diario La Ley*, núm. 5723, de 20 de febrero de 2003.

88 Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid, de 1 de septiembre de 2004.

89 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 25 de octubre de 2003 y Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de 14 de octubre de 2003.

90 J. López García Silla y J. González de Rivera, "La simulación dentro de la problemática de la violencia en el trabajo", *op. cit.*

to mantiene relación directa con el trabajo realizado, aunque no se aprecie la existencia de acoso laboral en el trabajo.[91]

Violencia en el lugar de trabajo

Habitualmente, existe la tendencia de asociar la violencia con la agresión física. No obstante, a pesar de la inexistencia de una definición única de violencia en el lugar de trabajo sí concurre un elemento común a la hora de enfocar y plantear el asunto. El concepto de violencia debe ser más amplio que el de la simple agresión física (golpear, patear, morder, empujar, entre otros) y debe incluir otras conductas susceptibles de violentar e intimidar al que las soporta. Por consecuencia, la violencia en el lugar de trabajo incluye, además de las agresiones físicas, las conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias y abusivas.

De hecho, y a pesar de la gravedad y notoriedad de las agresiones con resultado de muerte o daños físicos a las personas, la violencia en el lugar de trabajo está especialmente enfocado en los abusos verbales y en las amenazas por ser los incidentes más comunes que se presentan. En la mayoría de las ocasiones, o bien no se les presta atención, o bien se asumen como parte integrante del trabajo; sin embargo, pueden tener importantes efectos sobre las personas que lo padecen, así como al resto de trabajadores que son testigos. El problema radica en que, a diferencia de las agresiones físicas, el impacto de otro tipo de conductas violentas es difícil de determinar. A veces los efectos no son inmediatos, sino a largo plazo, y dependen, a su vez, de las diferentes percepciones sobre lo que se considera una conducta verbal abusiva o amenazante.

Una de las principales dificultades que se presenta es la definición de qué es una acción violenta relacionada con el lugar de trabajo.

---

[91] L. Collado García, "Concepto, calificación jurídica y tipología del acoso moral en el trabajo (-mobbing-). Diferencias con otras figuras", en Varios autores (Dir. J. Agustí Juliá), *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y Seguridad Social*, *op. cit*., págs. 75-76.

En este sentido, se refiere, por un lado, a la amplitud del concepto de violencia y, por otro, a su relación con el trabajo. Que un acontecimiento de violencia se produzca en el lugar de trabajo no tiene por qué significar necesariamente que tal suceso sea un resultado directo de la propia actividad laboral, y viceversa, ya que algunos episodios pueden ocurrir fuera del lugar de trabajo, pero traer su causa en la relación laboral; por ejemplo, un cliente que se encuentra con un trabajador en la calle. En definitiva, la violencia abarca muchas actitudes y comportamientos, que no todos ellos, aunque sucedan en el lugar de trabajo, son resultado directo de la actividad laboral.

La Organización Mundial de la Salud define la violencia como "el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo, que cause o tenga muchas posibilidades de causar lesiones, muertes, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones." Bajo este contexto existe una gran variedad de modalidades violentas que abarcan, entre otros, violaciones, homicidios, abuso sexual, agresiones físicas, coacciones, amenazas y amedrentamiento. La OIT ha escogido la expresión de violencia en el trabajo en los informes de 1998 y 2000, en el que señala que esta situación está evolucionando en el sentido de que, en la actualidad, se le concede tanta importancia a la conducta psicológica como a la física y se reconoce plenamente el alcance de los actos de violencia menor. En el que el 4 por ciento de los trabajadores han sido objeto de violencia física, el 2 por ciento de acoso sexual, y el 8 por ciento de medidas de intimidación.[92]

La diferencia con el acoso laboral radica, principalmente, en que la violencia en el lugar de trabajo requiere de una agresión física, acompañada, en parte, de la psicológica que puede, incluso, llegar hasta la muerte. Mientras que en el acoso laboral no se presentan las

[92] D. Chappell y V. Di Martino, *La violence au travail*, *op. cit.*

agresiones físicas, sino la violencia psicológica, y mucho menos que el fin último sea la muerte, ya que el propósito del hostigador es conseguir el aislamiento del acosado en relación al grupo, haciéndole perder su autoestima personal y su reputación profesional.

Estrés laboral

El estrés es un fenómeno cada vez más frecuente y con consecuencias importantes, dado que puede afectar al bienestar físico y psicológico de los trabajadores y, a su vez, deteriora la salud de las organizaciones. La magnitud de los problemas relacionados con el estrés va en aumento debido a que el carácter del trabajo ha cambiado radicalmente en los últimos tiempos.[93] Tareas de todo tipo, que tradicionalmente requerían fuerza muscular, precisan ahora, muchas veces, un esfuerzo mental motivado en gran medida por la informatización del proceso de producción. El ritmo de trabajo ha ido incrementándose constantemente, y con un número menor de trabajadores deben alcanzarse los mismos resultados e incluso mayores. El estrés es el resultado de la adaptación de nuestro cuerpo y nuestra mente al cambio, adaptación que exige un esfuerzo físico, psicológico y emocional.

La Real Academia Española define estrés como la tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves.[94] Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, el estrés es una "no-enfermedad" muy costosa. La Unión Europea calcula que provoca el 50 por ciento de las bajas laborales, ello supone una pérdida de más de veinte millones de euros anuales. En este sentido, la Socie-

[93] *Vid.* J. Peiró Silla, "El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva", *Prevención, Trabajo y Salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo,* núm. 13, 2001, págs. 18-38.

[94] www.rae.es

dad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés señala que entre cuatro y seis millones de españoles han consumido, con receta médica, más de sesenta millones de ansiolíticos.

Desde una perspectiva integradora se define el estrés como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. Circunstancias que surgen cuando se da un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización.[95] La persona percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la problemática laboral y aparece la experiencia del estrés. Se le define, a su vez, como "el desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta del individuo bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas).[96] Esto provoca una movilización del organismo, engendrando progresivamente una usura y una degradación de los órganos y de las funciones que les conciernen. En tal sentido, el concepto de estrés no se identifica con la noción de fatiga."[97]

Todo individuo, durante la ejecución de cualquier tarea se encuentra en una situación de estrés mínimo que le permite estar lo suficientemente estimulado para alcanzar los objetivos que se ha marcado. En ciertos casos, esta situación puede verse alterada y el individuo puede sentir que existe un desequilibrio entre las demandas del medio y los recursos disponibles para satisfacerlas. Esta situación deriva en un conjunto de reacciones emocionales, fisiológicas, cognitivas y conductuales que genera un estado de angustia elevado ante la incapacidad para sobrellevar la situación.

---

95 *Vid.* Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 19 de diciembre de 2002.

96 A. del Pino, V. Larrainzar González y Yebra-Fab, *Ergonomía y psicología aplicada*, Fundación Para la Formación de Altos Profesionales, 1998, págs. 243 y ss.

97 J. Mcgrath, "A conceptual formulation for research on estress", en J. Mcgrath, *Social and Psychological Factors in Stress*, Holt Rinehart y Winston, Nueva York, 1970, págs. 10-21.

El conjunto de síntomas antes expuesto viene estimulado por los agentes estresantes o estresares que generan varias reacciones en el trabajador, que se clasifican en varios grupos.

TABLA 9

Factores estresantes

DESEMPEÑO PROFESIONAL	
- Trabajo con alto grado de dificultad - Trabajo con gran demanda de atención - Actividades de gran responsabilidad - Funciones contradictorias -Creatividad e iniciativa restringidas.	- Exigencia de decisiones complejas - Cambios tecnológicos intempestivos - Ausencia de plan de vida laboral - Amenaza de demandas laborales

DIRECCIÓN	
- Liderazgo inadecuado - Mala utilización de las habilidades del trabajador - Mala designación de responsabilidades - Relaciones laborales ambivalentes - Manipulación o coacción del trabajador - Motivación deficiente	- Exigencia de decisiones complejas - Cambios tecnológicos intempestivos - Ausencia de plan de vida laboral - Amenaza de demandas laborales

ORGANIZACIÓN Y FUNCIÓN	
- Prácticas administrativas inapropiadas - Atribuciones ambiguas - Desinformación y rumores - Conflicto de autoridad	- Trabajo burocrático y desarrollo del personal - Planeación deficiente - Supervisión punitiva

TAREAS Y ACTIVIDADES	
- Cargas de trabajo excesivas	- Exigencia de decisiones complejas
- Autonomía laboral deficiente	- Cambios tecnológicos intempestivos
- Ritmo de trabajo apresurado	- Ausencia de plan de vida laboral
- Exigencias excesivas de desempeño	- Amenaza de demandas laborales
- Actividades laborales múltiples	

MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO	
- Condiciones físicas laborales inadecuadas	- Ambiente laboral conflictivo
- Espacio físico restringido	- Trabajo no solidario
- Exposición a riesgo físico constante	- Menosprecio o desprecio al trabajador

JORNADA LABORAL	
- Rotación de turnos	- Duración indefinida de la jornada
- Jornadas de trabajo excesivas	- Actividad física corporal excesiva

EMPRESA Y ENTORNO SOCIAL	
- Políticas inestables de la empresa	- Carencia de seguridad en el empleo
- Ausencia de corporativismo	- Subempleo o desempleo en la Comunidad
- Falta de soporte jurídico por la empresa	- Opciones de empleo y mercado laboral
- Intervención y acción sindical	
- Salario y acción sindical	

Fuente: J. Ortega Villalobos, "Estrés y trabajo", *Revista MedSpain*, núm. 3, 1999.

Las consecuencias habituales de este síndrome se manifiestan a nivel físico, psicológico, conductuales y sociales:[98]

a) Físico: el estrés puede afectar los vasos sanguíneos, el corazón, los riñones, la artritis y las afecciones de la piel.

[98] Unión General de Trabajadores Aragón, *Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral*, Zaragoza, 2006, págs. 90-91.

b) Psicológico: provoca una serie de alteraciones en el funcionamiento del sistema nervioso central, que puede afectar el cerebro. Las alteraciones más relevantes que se presentan son las siguientes: incapacidad para tomar decisiones, mal humor, posibilidad de abuso del alcohol, tabaco o fármacos, preocupación excesiva, sensación de confusión, falta de atención, incapacidad para concentrarse, trastornos del sueño, fobias, depresión, ansiedad, miedos, e intentos de suicidio, entre otros.
c) Conductuales: entre los síntomas más frecuentes se destacan, entre otros, el hablar rápido, tartamudeo, temblores, explosiones emocionales, risa nerviosa y falta de apetito.
d) Sociales: las consecuencias de este síndrome afecta, a su vez, a las personas que están a su lado en el día a día, como los familiares, amigos, compañeros de trabajo. Por lo que provoca irritabilidad, depresión y desesperanza.

Según los expertos la aparición del estrés laboral en las organizaciones suele confundir y entremezclarse con otros conceptos a la hora de diagnosticarlo. En pocas ocasiones lo diagnostican como estrés cuando en realidad es hostigamiento laboral, o bien se habla de acoso en el trabajo cuando realmente son tensiones ordinarias en el entorno laboral, o bien se dice que es *burnout* cuando se está ante secuelas que producen estrés crónico o acoso sexual.[99]

La diferencia con el acoso laboral estriba en que este se produce a consecuencia de los comportamientos hostigadores sufridos por un trabajador o empresario hacia el acosado. Mientras que en el estrés laboral no aparecen estas conductas, dado que este se origina por la "tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves."[100]

---

[99] I. Piñuel y Zabala, *Neomanagement, jefes tóxicos y sus víctimas*, *op. cit.*, pág. 68.

[100] Definición de estrés en Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española*, Espasa, Madrid, 2001.

Dicho en otros términos, el problema en el estrés radica por el exceso de trabajo encomendado, mientras que en el acoso el problema reside en el personal del trabajo.

Tensiones ordinarias en el entorno laboral y ejercicio arbitrario del poder empresarial

Las investigaciones realizadas por la Psicología del Trabajo y la Psiquiatría han establecido que ciertos contextos organizativos favorecen el desarrollo del hostigamiento laboral, así como los modelos organizativos y de gestión del personal autoritario o despótico, entre otros.[101] En este sentido, el acoso laboral puede constituir en sí mismo un estilo de gestión. Dicho en otras palabras, aparece cuando los malos tratos psíquicos y la humillación del personal se emplean como herramientas al servicio de una mayor productividad. Sin embargo, no cabe equiparar de forma automática el modelo autoritario de gestión del personal y acoso laboral, porque la especial agresividad que caracteriza a este último no está necesariamente presente en todo modelo autoritario de dirección, aunque fomenta que aparerzca.[102].

El hostigamiento laboral se funda en actos concretos que tienen un principio y un fin, de modo para que pueda acudirse ante los órganos jurisdiccionales deben existir elementos de referencias para constatar que el acoso en el trabajo ha comenzado. Sin embargo, todo acoso laboral es derivado de actos arbitrarios, "por lo que la diferencia entre arbitrariedad y acoso no puede fundar la existencia o no de acoso, ya que, más bien, el acoso se funde en una forma

---

101 L. Collado García, "Concepto, calificación jurídica y tipología del acoso moral en el trabajo (*-mobbing-*). Diferencias con otras figuras", en Varios autores (Dir. J. Agustí Juliá), *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y Seguridad Social*, *op. cit.*, pág. 165.

102 R. Serrano Olivares, *El acoso moral en el trabajo*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2005, pág. 67.

de expresión, especialmente dañina, de la arbitrariedad. Siendo dicha arbitrariedad una comunicación hostil y no ética que se dirige de manera sistemática a un individuo o grupo de individuos que se sitúan en posición de desamparo y sin defensa, siendo realizados con mucha frecuencia y por un largo periodo de tiempo."[103] En cualquier caso, el hostigamiento laboral ha de tener su origen en actos arbitrarios, puesto de no ser así, cualquier exigencia que pudiera hacerse con relación a un trabajador que no cumple con sus obligaciones, podría identificarse con acoso, por lo que desvirtuaría notoriamente el carácter de esta expresión.

La diferencia principal entre lo que, fundamentalmente, es acoso laboral con el defectuoso ejercicio, abusivo o arbitrario, de las facultades empresariales es que en el primero se agreden derechos fundamentales de la persona, mientras que en el segundo se limita a comprender estrictos derechos laborales. Diferencia que "extiende a la motivación para significar […] que en el hostigamiento se aprecia intención de perjudicar al trabajador, (y) en el ejercicio indebido de la actividad directiva prima el mal entendido interés empresarial."[104] No obstante, la "ausencia de un planteamiento sistemático de comportamientos repetitivos frente al trabajador permite diferenciar el *mobbing* de aquellas situaciones de conflicto que tiene su origen en el ejercicio, por parte del empresario, de su poder de dirección y organizativo."[105]

Paralelamente, los estudios científicos en el ámbito de la Psicología del Trabajo y de la Psiquiatría han sostenido la necesidad de distinguir el maltrato de dirección por violencia y falta de respeto

---

[103] Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 19 de septiembre de 2006.

[104] Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 12 de septiembre de 2002.

[105] Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 2 de noviembre de 2006.

a todos los trabajadores, del acoso laboral. Hirigoyen señala el supuesto de que un jefe de servicios hostiga a cada trabajador a título individual, en su parte más vulnerable, se pasa del maltrato de dirección al acoso laboral.[106] Sin embargo, la jurisprudencia no reconoce como acoso laboral el hecho que en una entrevista los mandos intermedios de la empresa hicieran uso del insulto, la amenaza, la coacción, la vejación o la humillación con el propósito que los trabajadores aceptaran el cambio de jornada, ya que "coaccionar o amenazar para lograr una modificación de sus condiciones laborales en una entrevista celebrada en un momento determinado es un hecho puntual que no encaja en absoluto en los elementos integrantes de la definición de acoso, pues no hay aquí una reiteración de comportamientos con permanencia en el tiempo con la finalidad de socavar la personalidad del trabajador y procurar su autolimitación mediante el abandono o su baja médica."[107] Al igual que la empresa haya incumplido su obligación de dar trabajo efectivo al empleado al no concurrir el "ejercicio de violencia psicológica de forma sistemática y recurrente por parte de la empresa y durante un tiempo prolongado con la finalidad de destruir las redes de comunicación del actor con otros compañeros de trabajo."[108]

En suma, las víctimas del acoso laboral tienden a confundir el hostigamiento, persecución o violencia psicológica con una mera situación de tensión en el trabajo o mal clima laboral. La diferencia fundamental para distinguir ambas figuras radica en que en el acoso laboral persigue causar un daño al trabajador socavando su personalidad. Mientras que en la mera situación de tensión en el trabajo el empresario busca en sus conductas por medios inadecuados, un mayor aprovechamiento de la mano de obra al imponer condiciones

---

106 M. Hirigoyen, *El acoso moral. Maltrato psicológico en la vida cotidiana*, *op. cit.*, pág. 30.

107 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 9 de julio de 2002 y Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 7 de la región de Murcia, de 7 de marzo de 2003.

108 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 23 de julio de 2003.

de trabajo más favorable a sus intereses. Si el empleador busca un rendimiento en su productividad no va utilizar de manera arbitraria sus facultades para crear un clima hostil en el lugar de trabajo, y mucho menos imponer al trabajador en actividades inútiles, repetitivas e irrealizables. Sin embargo, sí pueden suceder tales actuaciones en el supuesto que se persiga hostigar al trabajador. De manera que los motivos que inducen al empleador a utilizar arbitrariamente sus potestades directivas son diferentes a las que puede emplear para maltratar psicológicamente al trabajador.

Algunos ejemplos de las conductas que adopta el acosador con el fin de vulnerar los derechos laborales del trabajador por su ejercicio arbitrario se destacan las siguientes: traslado de puesto de trabajo, modificación de las condiciones de trabajo, cambio de funciones, movilidad geográfica, la inadecuada política de seguridad e higiene que lleve el empresario, cambio de horario, discrepancias de carácter personal, atentar contra la intimidad del trabajador pero no contra su dignidad, entre otras.

Otra diferencia entre el ejercicio arbitrario del poder empresarial y el acoso laboral proviene del perjuicio causado. Dicho en otras palabras, en el abuso del poder empresarial pueden verse afectados los derechos laborales sobre lugar, tiempo, modo y contraprestación por el trabajo. El hostigamiento laboral afecta a la integridad psíquica y la salud mental del acosado. Esta diferencia exige la práctica de medios probatorios diferentes; por tanto, quien alegue padecer de acoso laboral no le bastará con acreditar posibles arbitrariedades empresariales ejercidas por el acosador, sino que es preciso demostrar que se han causado daños psíquicos.

Ello exige, sin duda, la existencia de una clínica demostrativa de la patología descrita por la Psicología. Y esta diferencia será la que permita distinguir los dos planos característicos de protección legal frente a estas conductas. Así, frente al ejercicio arbitrario del poder empresarial, no estando comprometidos otros posibles y distintos de-

rechos fundamentales, cabrán las respuestas que proporciona la legalidad ordinaria que lograran corregir las conductas empresariales arbitrarias mediante las acciones o reclamaciones oportunas. Mientras que frente al acoso la respuesta se obtiene en la propia Carta Magna por constituir un atentado al derecho a la integridad moral. En general, en el acoso laboral se lesionan derechos fundamentales de la persona, y en el ejercicio de las facultades empresariales, como abusivas, se lesionan los derechos estrictamente laborales.

Puede existir un ataque a la dignidad del trabajador que no necesariamente deba considerarse hostigamiento laboral, en el sentido de obligar al trabajador a colocar la mesa y la pantalla del ordenador de una determinada forma para ser vista por el empresario. El hecho de que el trabajador vea modificada la ubicación física de su puesto de trabajo, no puede "ser visto por sí mismo como determinante de un comportamiento empresarial discriminatorio, cuando aquellas, le son encargadas dentro del ámbito material propio de la categoría profesional que tiene reconocida la trabajadora, que tienen un contenido significado económico e interés evidente para la empresa."[109]

Es necesario delimitar lo que constituye acoso laboral y lo que son las tensiones ordinarias en toda comunidad de personas, "de las que no puede decirse que se encuentre exenta el entorno laboral, si tenemos en cuenta el permanente dinamismo con que se desenvuelve el trabajo en general y que genera tensiones físicas y psíquicas, desencadenantes de padecimientos para el trabajador. De este modo, no todas las situaciones que revelen un conflicto entre un trabajador y su superior jerárquico o entre trabajadores de igual categoría han de calificarse, sin más, como acoso laboral; es decir, no toda manifestación del poder empresarial, aunque se ejerza de forma abusiva, puede calificarse como acoso laboral, sin

[109] Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 10 de diciembre de 2002 y 11 de junio de 2003.

perjuicio, obviamente, de que tales prácticas abusivas encuentren respuesta a través de otras vías previstas legalmente.[110] Para recibir la consideración jurídica propia de acoso, ha de envolverse la actuación empresarial desde el prisma de una presión que ha de ser maliciosa y con cierta continuidad en el tiempo,[111] con claro objetivo degradante para la personalidad del trabajador afectado por la conducta."[112]

De manera que el elemento temporal es un presupuesto que diferencia el acoso laboral de las tensiones ordinarias en el entorno laboral, en el que estas últimas suponen un acto aislado y determinado en el tiempo. Por consecuencia, no alcanza la extensión temporal que exige el hostigamiento laboral como persecución sistemática y recurrente del trabajador, con una media de una vez por semana y durante un tiempo prolongado de seis meses, como mínimo.

En este sentido, la problemática laboral que no demuestra en la configuración empresarial y social conductas desafortunadas que permitan circunscribir y enmarcar lo acontecido en el hostigamiento laboral o social buscado de propósito, determina una incompatibilidad de caracteres o choque de personalidades en una confrontación propia del conflicto laboral.[113]

---

[110] La ausencia de un planteamiento sistemático de comportamientos repetitivos frente al trabajador permitirá diferenciar el mobbing de aquellas situaciones de conflicto que tengan su origen en el ejercicio por parte del empresario de su poder de dirección y organización. Para la existencia de mobbing deberán ser agredidos derechos fundamentales y existir hostigamiento e intención de perjudicar al trabajador, mientras que en el defectuoso o indebido ejercicio de la actividad directiva primará el mal entendido interés empresarial, pero no a la extinción del contrato. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 6 de abril de 2006.

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

[112] Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 11 de febrero de 2004.

[113] Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 25 de abril de 2006.

Otros síndromes

Existen otros síndromes que pueden presentarse y no constituyen acoso laboral:[114]

a) Gripe del *yuppie* o *work-addiction*

Este síndrome también es conocido como workahólico o adicción al trabajo o dependencia del estrés. Consiste en un apego patológico a la dedicación laboral, no con el objeto de alcanzar rendimientos o metas profesionales (lograr un ascenso, terminar un proyecto, ganar dinero, obtener una buena evaluación, entre otros), sino con el propósito de evadir conflictos psicológicos internos o de compensar otros. No es meramente que se trabaje por muchas horas, dado que el trabajador instrumentaliza psicológicamente su labor como forma de evitar o compensar otros problemas psicológicos.[115]

Dicho en otras palabras, se presenta cuando el individuo no se da la oportunidad de momentos de reposo y vuelca toda su energía en la realización y progresión de su trabajo. Difícilmente, dedica tiempo a aspectos de su vida personal, como cuidado de sí mismo, práctica de algún deporte, convivencia familiar y en pareja, o, simplemente, descansar. Generalmente, el adicto al trabajo no es consciente de su problema hasta que su entorno empieza a notar las repercusiones de esta exagerada dedicación. Entre sus síntomas se caracterizan las cefaleas, falta de memoria, ansiedad, tristeza y cansancio permanente, entre otros.[116]

---

[114] S. Moralo Gallego, "El mobbing o acoso moral en el trabajo. Responsabilidad social", en Varios autores (Dir. C. Mir Puig), *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2007, págs. 135-136.

[115] I. Piñuel y Zabala, *Neomanagement, jefes tóxicos y sus víctimas*, *op. cit.*, pág. 136.

[116] También es conocido como síndrome de fatiga crónica, el cual afecta aproximadamente al 0,5 por ciento de la población española (más de 200 mil personas), en la actualidad es una enfermedad catalogada por la OMS. Los síntomas son el cansancio constante e insuperable, dolores musculares, deterioro de la memoria y desánimo. Publicado en *Feeling Business* el 28 abril 2005.

Entre las soluciones para prevenir la adicción del trabajo se destacan las siguientes: establecer un horario fijo que deberá cumplirse sin excepciones, aprender a dejar algo de trabajo pendiente y a no realizar todas las tareas con una perfección excesiva que signifique destinar demasiado tiempo a detalles pocos importantes, delimitar tareas diarias de forma que se puedan cumplir dentro del horario establecido, saber decir "no" a las tareas propuestas por otros, recuperar actividades para el tiempo libre que se han dejado a un lado, reforzar los vínculos personales y familiares para desear disponer de tiempo libre y estar con las personas importantes de su entorno.

B) Tecnoestrés

El tecnoestrés dificulta la adaptación en el puesto de trabajo por la adopción de nuevas tecnologías, ello provoca síntomas de ansiedad, sentimiento de incompetencia y depresión, entre otros.[117] Es decir, es una situación común en la vida moderna que se presenta cuando hay un conflicto o dificultad en las relaciones con la tecnología y su adopción en la vida cotidiana.

C) *Harassment*

El término *harassment* significa hostigamiento, es decir, ataques consecutivos e inopinados de una persona a otra para atormentarla, frustrarla, minarla y provocarla. Es una palabra que se encuentra en uso desde 1976 en los Estados Unidos, de la cual produce efectos destructivos para la salud.[118]

---

117 P. Martín, M. Salanova Soria y E. Cifre, "El proceso de "Tecnoestrés" y estrategias para su prevención (I)", *Prevención, Trabajo y Salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, núm. 1, 1999, págs. 18-28. De los mismos autores: "El proceso de "Tecnoestrés" y estrategias para su prevención (II)", *Prevención, Trabajo y Salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, núm. 2, 1999, págs. 4-12.

118 C. Brodsky, *The Harassed Worker*, D. C. Heath and Company, Lexington, 1976.

Como dato curioso los países anglosajones, como ya se ha apuntado, han utilizado el término de *harassment* y el de *mobbing*. El primero se utiliza de manera más formal para referirse a la persona que molesta a alguien por un período de tiempo, o por una persecución sistemática a través de un ataque con repetidas ofensas, amenazas o exigencias.

D) Trastorno por déficit de atención con hiperactividad

Es el que se manifiesta por la falta de atención, impulsividad, impaciencia y continuo cansancio, entre otros.[119] En realidad es mucho más que un trastorno, es un síndrome de dimensiones enormes que alcanza una gran cantidad de facetas.

Aunque no hay una sintomatología específica cuenta con un cuadro de manifestaciones. Los comportamientos más frecuentes son los siguientes: falta de concentración en las tareas que realiza, dificultad para seguir instrucciones, desorganización en el trabajo, pérdida de materiales, contestar sin escuchar lo que se le pregunta, interrumpir las intervenciones de otros, no respetar las normas, los turnos, ni el orden establecido, necesidad de cambiar de actividad constantemente.

E) *Shunting*

El *shunting* es un supuesto en que al aislamiento, la restricción de datos útiles necesarios y la negación de las comunicaciones se le agrega la encomienda de actividades de menor categoría e interés y la supresión de áreas de responsabilidad claves.[120] Es decir, consiste en dar trabajos que requieren una cualificación menor que no posee la víctima laboral, de tal forma que le repercute en su autoestima.

---

119 *Vid.* J. López-Villalobos, I. Serrano Pintado y J. Sánchez-Mateos, "Trastorno por déficit de atención con hiperactividad", *Psiquis: Revista de Psiquiatria, Psicología Médica y Psicosomática*, Vol. 16, núm. 3, 2004, págs. 402-407.

120 *Vid. psicologia.costasur.com/es/shunting.html.*

F) *Whistleblowing*

Con el término *whistleblowing* se conoce a la figura del delator. Esta situación se produce cuando un individuo delata una actividad que ha observado en la organización para la que trabaja y la considera corrupta, fraudulenta, ilegal o perjudicial. Los expertos confirman que al delator se le suele tildar en su organización de sinvergüenza, que en vez de elogiar su interés, se le castiga.[121] Los sectores en que más se frecuenta este síndrome son en el ejército y en la sanidad.[122]

G) *Blockbusting* o *mobbing* inmobiliario

Esta figura también es conocida como *panic peddling* (vender por temor). Se originó en los años sesenta con la práctica empleada por empresas inmobiliarias y promotores en los Estados Unidos con el fin de fomentar la venta de propiedades en manos de blancos, fomentando la impresión de que minorías, concretamente negros, estaban invadiendo barrios que antes estaban totalmente segregados.[123] En la actualidad, se refiere a la persecución sistemática emprendida contra un ser humano con la finalidad de desplazarlo de su vivienda. Las razones por las que se realiza este tipo de acoso son variadas, pero todas tienen un fundamento

---

121 S. Newell, *Creando organizaciones: bienestar, diversidad y ética en el trabajo*, Cengage Learning EMEA, 2002, pág. 201.

122 M. Hirigoyen, *El acoso moral. Maltrato en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, *op. cit.*, pág. 73.

123 El semanario *Time* cuenta que, el 18 de enero del año 1963, los agentes inmobiliarios se aprovechaban de los prejuicios raciales de los habitantes de áreas residenciales, a los que les comunicaban falsamente que se avecinaba una adquisición masiva de viviendas que irían a parar a manos de los negros. Para dotar de verosimilitud la mentira exhibían ostensiblemente por las inmediaciones a ciudadanos afroamericanos, simulando ser compradores. Los blancos, atemorizados, vendían a precios de saldo y se mudaban a toda prisa. El enfrentamiento alcanzó en Atlanta tanta intensidad que llegó a erigirse una barricada para separar físicamente ambas comunidades étnicas.

económico: al propietario le interesa disponer libremente de la vivienda para obtener una mayor rentabilidad.[124]

H) *Bullying*

El *bullying* conocido también como acoso escolar, es la conducta de persecución física y psicológica que realiza un alumno contra otro que elige como víctima de ataques repetidos. *To Bully*, en inglés, significa maltratar; y el término *bully* se traduce como matón, valentón.[125] Por ello no hay que confundirlo con el acoso, ya que los sujetos intervinientes son diferentes, y, este último, se realiza en el ámbito laboral y no en el escolar.[126]

I) *Ijime*

El *ijime* es un término japonés que significa literalmente acoso o intimidación. Se denomina así a las acciones intimidatorias o vejatorias realizadas por un grupo de personas en contra de un único individuo por una anomalía (deformidad) o por una conducta fuera de lo normal (góticos, punks)[127]. Generalmente ocurre en las escuelas, y los niños son apartados del grupo y son objetos de burlas que incluso pueden llegar hasta el linchamiento grupal. En ocasiones también es practicado de manera inversa; es decir, la violencia que ejerce algunos docentes respecto a sus alumnos. También se utiliza en las empresas japonesas para describir las presiones de un grupo cuando

---

124 M. Xirau Trias, "¿Qué hacer frente al mobbing inmobiliario?", *Lex nova: La revista*, núm. 48, 2007, págs. 16-17.

125 Diccionario Básico Langenscheidt Inglés, *op. cit.*, pág. 341.

126 *Vid.* F. Gómez, A., Gala, M. Lupiani, A. Bernalte, M. Miret, S. Lupiani y M. Barreto, "El "bullying" y otras formas de violencia adolescente", *Cuadernos de Medicina Forense*, Vol. 13, núm. 48-49, 2007, págs. 165-177.

127 El *Ijime* aparece en el año 1972 "en un momento en que la industria japonesa estaba experimentando un desarrollo muy rápido. La industria necesitaba jóvenes trabajadores adaptados al trabajo estandarizado: ni rastro de individualismo ni de personalidades marcadas y, sobre todo, nada de críticas". K. Yamanaka, *Le Japon au double visage*, Denoël, París, 1997.

pretende formar a los jóvenes reclutados o someter a los elementos perturbadores.[128]

J) Conflicto

El conflicto se presenta cuando dos o más sujetos se encuentran en desacuerdo entre sí. Esta situación se produce dentro de un contexto simétrico, en el sentido que se presupone la igualdad entre los sujetos en el conflicto. La Real Academia Española lo define como la coexistencia de tendencias contradictorias en el individuo, capaces de generar angustia y trastornos neuróticos.[129] Por consiguiente se trata de una lucha de intereses en la que cada sujeto quiere o cree tener la razón, y utiliza los medios que están a su alcance para conseguir su propósito. En el acoso laboral existe una relación asimétrica, de la cual existe un abuso de poder del más fuerte hacia el más débil.[130]

La jurisprudencia menor ha señalado, con acierto, que el conflicto y el acoso laboral no son realidades correlativas. Por un lado, todo conflicto no es manifestación de acoso laboral, ya que la existencia de este no se prueba con la simple alegación de un conflicto. Por otro, la ausencia de un conflicto explícito no elimina la existencia de hostigamiento.[131]

K) Acoso familiar

El acoso familiar florece en las situaciones en que un familiar o un grupo de ellos ejercen un conjunto de conductas determinadas por una violencia psicológica, empleada de forma sistemática durante un tiempo sobre otro miembro de la familia tendente a provocar el

---

128 Motoko Akiba, "Nature and correlates of *Ijime* ¿Bullying in Japanese middle School", *International Journal of Educational Research*, núm. 3, 2004, págs. 216-236.

129 www.rae.es

130 M. Cabarcos López, P. Vázquez Rodríguez, *Mobbing. Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo*, *op. cit.*, págs. 37-38.

131 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 17 de noviembre de 2003.

desprestigio y la exclusión de los eventos familiares[132]. La diferencia fundamental con el acoso laboral radica en que este se realiza en el sitio de trabajo y por trabajadores, jefes o empresarios; mientras que el acoso familiar se desarrolla por miembros de la familia a través de un trato vejatorio y humillante hacia uno de sus miembros.

l) Efecto Lucifer

El Efecto Lucifer proviene de un experimento realizado en la Universidad de Stanford en 1971 por el psicólogo Philip Zimbardo, que llevó a cabo un estudio sobre el comportamiento humano,[133] al simular un encarcelamiento en una prisión ficticia en el que eran internados un número de estudiantes que se prestaron a esa experiencia a cambio de un sueldo diario. El experimento debía durar quince días pero tuvo que interrumpirlo al sexto ante la dureza de la situación creada, ya que muchos estudiantes tranquilos se habían convertido en brutales y sádicos guardianes, y muchos de los presos se quebraron emocionalmente.

Del resultado del experimento, el autor señala que el Efecto Lucifer es una constatación de la capacidad infinita de la mente humana para convertir a cualquier persona en amable o cruel, compasiva o egoísta, creativa o destructiva, y de hacer que alguna llegue a ser villana y otra a ser héroe. Por consiguiente, el poder de las situaciones sociales puede llevar a muchas personas corrientes, incluso buenas, tanto niños como adultos, por el camino del mal.[134]

Un ejemplo claro de este síndrome enfocado al objeto de este estudio es el supuesto en el que un trabajador cambia su personalidad tras haber ascendido en su trabajo, y deja de ser apreciado por

---

132 Definición de M. Parés Soliva, en www.acosomoral.org

133 Experimento que ha servido de apoyo en el juicio contra soldados norteamericanos por el caso de la prisión Abu Ghraib.

134 P. Zimbardo, *El Efecto Lucifer: El porqué de la maldad*, Paidós Ibérica, Barcelona, 2008.

sus compañeros. En muchas ocasiones el hecho de ascender, al ser un simple trabajador a un superior, puede tener consecuencias negativas. La presión hace que sus conductas cambien radicalmente. Según los expertos el miedo es el factor clave para que aparezca el síndrome. Los jefes de sección, sector o departamento están constantemente expuestos debido a sus responsabilidades y esto deriva en consecuencias endiabladas. Es entonces cuando los jefes empiezan a derrochar su tiempo controlando, manipulando, vigilando desde la soledad de su puesto de responsable.

DIAGNÓSTICO DIFERENCIAL

A la hora de identificar las conductas hostigadoras dentro del acoso laboral es aconsejable no confundirlas con otros síndromes. Para ello es conveniente realizar un diagnóstico diferencial entre las principales figuras afines, antes expuestas, como son el estrés, *burn out* y acoso sexual.

En la Tabla 10 (pág. 82) pueden observarse los aspectos diferenciales de dichas figuras bajo tres criterios: características del trabajador y del trabajo, implicación del grupo y de la empresa, y los signos principales de cada supuesto. Según los expertos, tras una primera aproximación, llamada diagnóstico de sospecha,[135] se comprueba la existencia de somatizaciones de un individuo sano que se considera preparado y en presencia de un ambiente laboral deteriorado se puede hacer la distinción de quiénes padecen acoso laboral o no.

[135] El diagnóstico de sospecha es fundamental para alertar ante situaciones tales como, entre otros: a) La existencia de somatizaciones o síntomas físicos sin explicación de causa orgánica, padecidos por trabajadores sanos hasta la fecha, triunfadores o exitosos; y, b) Las víctimas no han sido diagnosticadas de personalidades patológicas que les hayan provocado problemas laborales serios, con antelación al acoso laboral. O. Ortiz y M. de la Iglesia Marí, "El mobbing como enfermedad del trabajo", *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 7, 2002, pág. 236.

En este sentido, la jurisprudencia menor española viene concretando desde hace tiempo que los mecanismos del acoso laboral –en sus variedades vertical y horizontal– admiten pluralidad de formas que van desde las actitudes más groseras y violentas (*bullying*) a las técnicas de mayor sutileza (actitudes de aislamiento en el seno de la empresa, críticas, rumores o subestimaciones) que pueden tener por sujeto activo tanto a compañeros de trabajo (acoso laboral horizontal) como al personal directivo (*bossing*), que incluso puede ser sujeto pasivo (acoso laboral vertical ascendente). Aunque sin duda el más característico y usual es aquel en el que se parte de una relación asimétrica de poder (acoso laboral vertical descendente).

No obstante, la situación de acoso laboral requiere determinados componentes objetivos (sistematicidad en la presión, relación de causalidad con el trabajo, falta de amparo en el poder de dirección y elemental gravedad) y subjetivos (intencionalidad denigratoria y carácter individualizado, que no colectivo, del destinatario), que han de servir para diferenciar esta figura de otras afines, como el síndrome del quemado (*burn-out* o estrés laboral avanzado que se caracteriza por síntomas de cansancio emocional y sentimiento de inadecuación o frustración profesional), o el *mobbing* subjetivo o falso, en el que las percepciones personales del trabajador no se corresponden con los datos objetivos y subjetivos que están presentes en el desarrollo de su actividad laboral, faltando así los referidos elementos que caracterizan el acoso laboral.

Por consiguiente, los citados elementos del acoso permiten distinguir entre lo que propiamente es hostigamiento psicológico y lo que resulta ejercicio abusivo o arbitrario de las facultades empresariales, dado que, en el primero, se agreden derechos fundamentales de la persona, básicamente su dignidad e integridad moral). En el segundo, compromete estrictos derechos laborales, diferencia que incluso puede predicarse de la motivación, puesto que en el hostigamiento se aprecia intención de perjudicar al trabajador, y en el ejercicio

indebido de la actividad directiva prima el interés, mal entendido, empresarial.[136]

ACOSO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El hostigamiento laboral en la Administración Pública es una de las experiencias más devastadoras que puede sufrir un ser humano en situaciones sociales ordinarias, en la medida que el funcionario puede ser objeto de agresión por los miembros del propio grupo social.[137] Bajo esta premisa, se distingue de situaciones próximas porque, existe un rechazo social y el individuo puede ser excluido por sus iguales de contactos e interacciones, pero no perseguido o cae en la desatención social, en la que el individuo es simplemente ignorado.

El acoso laboral en la Administración Pública se centra en la presión que sufre un funcionario en el ámbito de trabajo por parte de sus superiores al considerar que el rendimiento de su trabajado no se acomoda a las expectativas de su destino. Por lo que busca que renuncie o cause baja por enfermedad; es decir, que desaparezca del entorno laboral en el que presta sus servicios.[138]

En la organización pública concurren tres problemas de gran importancia:[139]el prejuicio judicial sobre el empleo de la pericial médica, la justicia gratuita no reconocida a los funcionarios públicos y el análisis de la gerencia realizada por el acosador en el supuesto de hostigamiento descendente. Su concurrencia se ha descrito en instituciones reglamentadas y homogéneas como escuelas, fuerzas armadas y cárceles. Así como en instituciones conservadoras, en las

---

136 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 9 de diciembre de 2005 y 10 de marzo de 2010.

137 B. Schuster, "Mobbing, bullying and peer rejection", *American Psychological Association*, en www.apa.org/psa/julaug96/sb.html

138 Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo, núm. 2, Sentencia de 25 de septiembre de 2007.

139 J. Lorenzo de Membiela, *Mobbing en la Administración*, *op. cit.*, págs. 47 y ss.

que hay poca tolerancia a la diversidad y fuertes vínculos e identidaes compartidas entre sus miembros.

Los comportamientos de acoso psicológico son más probables en organizaciones relativamente cerradas, cuya cultura interna considera el poder y el control como valores prioritarios sobre la productividad y la eficacia.[140] Por ello, en el ámbito laboral, parece darse con más frecuencia en universidades y hospitales, aunque ninguna entidad, pública o privada, está a salvo del problema.[141]

Por último, hay que resaltar que en la organización pública los procedimientos de hostigamiento laboral se encuentran más estereotipados que en la esfera privada. Ello no significa que sean menos destructivos, aun cuando las víctimas estén menos expuestas a sus efectos en la medida en que eligen marcharse en la mayoría de los casos por dimisión o baja por enfermedad[142]. En este sentido, los primeros procedimientos han sido denunciados en la esfera pública, lo que ha dado pie a que varios sujetos acosados, tanto en la organización pública como en la privada, comenzaran a activar el órgano judicial para defenderse de estas conductas.

El acoso laboral en la jurisprudencia comunitaria

El Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Europea utiliza el término de "acoso psicológico", en vez de acoso laboral, para tradu-

---

140 El término "*mobbing* institucional" es "un término poco riguroso y nada consolidado por la investigación que da lugar a equívoco. Con ello se puede pretender diluir la responsabilidad del *mobbing*, que siempre es personal, bajo la plantilla difuminadora de una institución u organización, eludiéndose así la búsqueda de responsabilidad de quien finalmente es el autor o inductor de una serie de comportamientos lesivos". I. Piñuel y Zabala, "El *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo", en Varios autores (Dir. C. Mir Puig), *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*, *op. cit.*, pág. 47.

141 J. González de Rivera y Revuelta, "El síndrome del acoso institucional", en www.diariomedico.com

142 J. Escudero Moratalla y G. Poyatos i Matas, *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, Bosch, *op. cit.*, pág. 25.

TABLA 10

Diagnóstico diferencial

	ACOSO SEXUAL	*BURN OUT*
Características del trabajador y del trabajo	Conocen sus derechos, alta responsabilidad. Personas sin miedo al ambiente hostil	Alta cualificación, no reconocidos, mayor responsabilidad que retribución
Implicación del grupo y de la empresa	Grupo: alguien le apoya Empresa: mediadora si hay escándalo	Grupo: hay ausencia de promoción. Interinos Empresa: actitud consentidora
Signos principales de cada síndrome	Molestias gastrointestinales, ansiedad, pérdida de autoestima, depresión, desconfianza hacia los hombres y dificultad para establecer relaciones espontáneas con el otro sexo	Agotamiento emocional, desinterés, sentimiento de improductividad, depresión pura, frustración y desavenencias conyugales

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de O. Ortiz y M. de la Iglesia Marí "El mobbing como enfermedad del trabajo", *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 7, 2002, pág. 237.

cir el término "harcèlement moral" conforme la sentencia de 23 de enero de 2002.[143] La controversia se centra en que un funcionario del Parlamento Europeo solicita la anulación de la decisión del secretario general del Parlamento por la que se le impone la separación del cargo, en interés del servicio del Grupo Político Europa de las Democracias y las Diferencias y se le incorpora en la Dirección Ge-

143 Asunto T-237/00, Patrick Reynolds/ Parlamento Europeo.

ESTRÉS	*MOBBING*
Temor al paro, trabajos poco creativos	Brillantes antes mediocres. Disocian el hostigamiento laboral con la enfermedad
Grupo: existe sobrecarga real de trabajo. Huelgas Empresa: actitud negrera. Precariedad laboral	Grupo: hostigador, adeptos y testigos mudos. No hay apoyos. Empresa: prima la rutina. Existe la perversión en la mayoría
Tartamudeos, temblores, risa nerviosa, falta de apetito, contracturas sin febrícula y depresión ansiosa	Aislamiento, apatía, cefaleas, depresión ansiosa, cólera, irritabilidad, inseguridad, despertar temprano, problemas de memoria y fatiga crónica

neral de Información y Relaciones Públicas; y, a su vez, reclama una indemnización por el daño sufrido a consecuencia de la decisión del Parlamento y de los actos del grupo político.

El funcionario al ejercer sus funciones como secretario general del Grupo Político se encuentra sujeto a situaciones de acoso psicológico lo que le supuso la imposibilidad de desarrollar su propio trabajo dentro del grupo. Por consecuencia, solicita "el resarcimiento por el daño moral producido por la adopción de la decisión atacada [...], este daño incluye no solamente el ataque llevado a su dignidad y a su seriedad profesional, sino también la degradación de su estado psicológico y de salud [...], así como el daño experimentado en sus

relaciones cercanas, en concreto, su esposa y sus dos niños, considerando el dolor que ha causado la degradación constante de su salud y del estado psicológico como marido y padre."[144]

En palabras del Tribunal Europeo el daño moral que el funcionario denuncia deviene principalmente por los comportamientos del Grupo Político Europa de las Democracias y las Diferencias; por consiguiente, la decisión adoptada por el Parlamento solo agravó la situación. Por otra parte, entiende que no habiéndose respetado el procedimiento precontencioso establecido para tal fin, aquel no tiene derecho a la reclamación de los daños morales. Sin embargo, el Tribunal condena al Parlamento a pagar al funcionario acosado la suma de 1 euro, a título simbólico, como indemnización del daño moral experimentado debido a la adopción de la decisión atacada.

Paralelamente, el Tribunal anula la decisión adoptada por el secretario general del Parlamento Europeo por la que se le impone la separación del cargo, en interés del servicio, del grupo y le incorpora en la Dirección General de Información y Relaciones Públicas. Asimismo, condena a pagar al Parlamento Europeo la diferencia de remuneración y los intereses moratorios debidos que le corresponden al funcionario.

En relación a la responsabilidad de la administración comunitaria europea en supuestos de acoso laboral el Tribunal de Primera Instancia de la Unión Europea, en sentencia de 18 de octubre de 2001,[145] declara procedente el despido de un empleado del Banco Central Europeo por "la gran cantidad y la frecuencia de los incidentes registrados demuestran la existencia de un comportamiento denigrante y violento del demandante hacia la víctima […] no cabe duda que, con arreglo al derecho laboral de la mayoría de los Estados miembros, dicho comportamiento justifica un despido inmediato."

---

144 Sentencia del Tribunal de Justica de la Comunidad Europea de 23 de enero de 2002.

145 Asunto T-339/99.

Por otra parte, la Sentencia del Tribunal de Primera Instancia de la Unión Europea, de 10 de junio de 2004,[146] estima el recurso de un funcionario de la Comisión Europea al reconocer la existencia de un perjuicio moral a causa de haberle provocado "un menoscabo de su reputación y perturbaciones en su vida privada que lo mantuvieron en un estado de incertidumbre." Asimismo, señala la presencia de "una buena administración cuyo objetivo es evitar, tanto en interés de la Administración como de los funcionarios, un retraso injustificado en la adopción de la decisión que pone fin al procedimiento disciplinario. Del empeño de buena administración manifestado por el legislador comunitario deriva que las autoridades disciplinarias tienen la obligación de llevar adelante con diligencia el procedimiento disciplinario y de actuar de manera que cada acto del mismo se produzca en un plazo razonable en relación con el acto precedente. La inobservancia de este plazo, que no puede enjuiciarse más que en función de las circunstancias particulares del asunto, puede traer aparejada la nulidad del acto realizado fuera de plazo."

Precedente jurisprudencial del acoso laboral en la Administración Pública española

La primera sentencia del Tribunal Supremo, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, que ha reconocido el acoso laboral en la Administración Pública data de 23 de junio de 2001.[147] En ella condena a la organización pública a una indemnización de daños y perjuicios a un funcionario al que no le daba ocupación, en vista que se le destinó a un sótano sin realizar ninguna actividad. El sitio, además de no tener ventilación carecía de luz natural. Por otro lado, al fun-

146 Asunto T-307/01.
147 Rec. 3715/1997.

cionario se le rechazaban los partes de baja por depresión ansiolítica con somatización de síntomas, y a su vez, se le imponían ciertas sanciones que fueron revocadas, posteriormente por vía judicial.

El Alto Tribunal señala que "al mantener al funcionario durante la jornada de trabajo de trabajo en un sótano sin ventilación ni luz natural, sin darle ocupación de ningún tipo; porqué cuando el funcionario solicita la baja por enfermedad, con apoyo en un certificado médico que acredita que procede la baja laboral, se le contesta con un oficio en que el presidente de la corporación local rechaza la petición con el escalofriante argumento de que "su actual situación en el trabajo pasa por la inactividad absoluta"; porqué a cada certificado médico que presenta se le contesta exigiéndole otro expedido por especialistas diferente, siendo así que cada certificado corrobora al anterior; porqué se expedienta al funcionario por unos hechos cuya producción había anunciado en varias ocasiones como inevitables dado el mal estado de los filtros. Actuaciones (que) constituyen una forma de acoso moral sistemáticamente dirigido contra el funcionario público reclamante, carentes de toda justificación."[148]

Como puede observarse el hostigamiento laboral también tiene incidencia, en la Administración Pública, en la cual los funcionarios tienen un estatuto especial al regirse por unas normas distintas a las laborales que imposibilitan notablemente la posibilidad de rescisión contractual; motivo por lo que el acoso florece como una estratagema inmediata y tentadora ante la finalidad de abandonar de manera voluntaria la plaza por parte del propio funcionario acosado.[149] Lo más relevante de este acontecimiento jurisprudencial es el hecho de

---

[148] *Vid*. El análisis de la sentencia, en C. Molina Navarrete, "Una "nueva" patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (*mobbing*)", *op. cit*., págs. 1-12. J. Escudero Moratalla y G. Poyatos i Matas, *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, Bosch, Barcelona, 2004, págs. 305-306.

[149] J. Escudero Moratalla y G. Poyatos i Matas, *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, *op. cit*., págs. 305-306.

haberse reconocido el acoso laboral, tras haberse solicitado en diferentes juicios y por distintos funcionarios, sin que pudiera declararse tal situación. Ello demuestra, evidentemente, que esta lacra siempre ha estado presente en la organización pública y el juzgador había hecho caso omiso a este fenómeno.

CAPÍTULO II

Tipificación jurídica

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

El reconocimiento del daño causado por el acoso laboral vulnera los artículos 1, 5 y 6 del Título Primero, Capítulo I "De las garantías individuales"; y el artículo 123 del Título Sexto "Del trabajo y de la previsión social" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El artículo 1 establece la prohibición de toda discriminación originada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra circunstancia que atente contra la dignidad humana y tenga como fin anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Por otra parte, el artículo 5 reza que ninguna persona podrá imposibilitársele a que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siempre que estos sean lícitos. Excepto a aquellos ordenados por determinación judicial o por resolución gubernativa. Esta última cuando se ofendan los derechos de la sociedad, y la primera se dictará siempre que se vulneren los derechos de terceros. La Carta Magna, a su vez, deja claro que nadie podrá ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución del órgano judicial. Asimismo, señala en el artículo 6 que la manifestación de las ideas no será objeto de ningún tipo de investiga-

ción, ya sea judicial o administrativa, salvo en los supuestos que ataquen a la moral, los derechos de tercero, provoquen algún delito y perturben el orden público. Finalmente, el artículo 123 establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO (REGLAMENTARIA DEL ART. 123 CONSTITUCIONAL)

La conducta de acoso laboral estaría atentando contra lo dispuesto en el Título Primero "Principios Generales" de la Ley Federal del Trabajo, específicamente en el artículo 3, al señalar que el trabajo es un derecho y un deber social, que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta. El cual debe realizarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Por consiguiente, no se podrán establecer distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

De igual manera, el artículo 56 dispone, en relación a las condiciones de trabajo, que en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley Federal del Trabajo y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO (RIESGOS DEL TRABAJO)

El Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo dedica 43 artículos a los "Riesgos del trabajo." El artículo 473 define estos tipos de riesgos como los accidentes y enfermedades a los que se encuentran expuestos los trabajadores a consecuencia del trabajo. Dicho en otras palabras, es la posibilidad o contingencia de que el trabajador sufra un daño en su salud con motivo de la actividad laboral.

Paralelamente, el accidente de trabajo es definido como toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, causada inesperadamente derivada del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se realice. Asimismo, quedan acogidos los accidentes que se producen en el traslado directo del empleado desde su domicilio hasta el lugar del trabajo y viceversa,[1] lo que se conoce en la doctrina como accidente *in itinere*.[2] Es decir, el accidente acontecido en el trayecto de ida o regreso al trabajo que se produce a través del desplazamiento como acto necesario para la prestación laboral, ya que sin trabajo no habría desplazamiento, y sin desplazamiento no se produciría el accidente. En cambio la enfermedad de trabajo es definida como "todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios."[3]

De la simple lectura de la definición de accidente de trabajo se desprende que es una definición amplia, que agrupa cualquier estado que afecte al trabajador tanto físico, mental y social que, en consecuencia, engloba al acoso laboral.[4] Sin embargo, la Ley Federal de Trabajo se queda corta al no señalar como enfermedad de trabajo al acoso laboral en las mencionadas en la tabla dispuesta en el artículo 513.

De la definición de accidente de trabajo se deducen los elementos concurrentes para que se considere como tal, de la cual se incluye, por ende, al acoso laboral:

---

1 Art. 474 de la Ley Federal del Trabajo.

2 *Vid.* D. Kahale Carrillo, "La imprudencia temeraria en los accidentes de trabajo *in itinere*", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Centro de Estudios Financieros*, núm. 303, 2008, págs. 129-136; "Los requisitos configuradores del accidente de trabajo *in itinere*", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Centro de Estudios Financieros*, núm. 278, 2006, págs. 143-152.

3 Art. 475 de la Ley Federal del Trabajo.

4 *Vid.* S. Olarte Encabo, "Acoso moral y enfermedades psicolaborales: un riesgo laboral calificable de accidente de trabajo. Progreso y dificultades", *Temas Laborales*, núm. 80, 2005, págs. 65-94.

a) Elemento subjetivo: la existencia de una relación laboral vigente. El accidente de trabajo debe tener conexión con la actividad profesional, en el que no deberá estar extinguido o suspendido el contrato de trabajo.
b) Elemento objetivo: lesión corporal. La lesión corporal puede consistir en un daño tanto sensorial como funcional, que presupone la existencia de un acontecimiento imprevisto del que resulta un prejuicio, por lo que el accidente puede ser un daño, físico o psíquico, sufrido por el cuerpo del accidentado.
c) Elemento causal: Conexión de la lesión con el trabajo. Es la relación de causa a efecto directo, entre el trabajo y las lesiones producidas, que se produce cuando el trabajo se ejecuta bajo la dirección del empleador, en actos preparatorios al desarrollo de este. En consecuencia, no se exige que el trabajo sea la causa determinante directa de la lesión, por ello es suficiente la existencia de una relación causal directa o indirecta.

LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se practiquen contra cualquier persona en las condiciones señaladas en la Carta Magna, específicamente, en el artículo 1. Así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

El texto constitucional, como ya se ha adelantado, prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra forma que atente contra la dignidad humana y tenga por esencia anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. En este sentido, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación define la discriminación, en paralelo a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexica-

nos, como "toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas."[5] Asimismo, incluye a la xenofobia y el antisemitismo.

De su simple lectura se desprende que el acoso laboral encuentra perfecto acomodo al incluir todo conducta que tenga por objeto impedir o anular el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. De hecho la propia Ley reconoce, en el artículo 9, como conductas discriminatorias, entre otras, las siguientes:

a) El establecimiento de diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales.[6]
b) Ofender, ridiculizar o promover la violencia.[7]
c) Limitar la libre expresión de las ideas, impedir la libertad de pensamiento y conciencia.[8]
d) Restringir el acceso a la información.[9]
e) Explotar o dar un trato abusivo o degradante.[10]
f) Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, difamación, injuria, persecución o la exclusión.[11]
g) Realizar o promover el maltrato físico o psicológico por la apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual.[12]

---

5 Art. 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
6 Fracción IV.
7 Fracción XV.
8 Fracción XVI.
9 Fracción XVIII.
10 Fracción XXIII.
11 Fracción XXVII.
12 Fracción XXVIII.

LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define, en el artículo 10, la violencia laboral y docente como aquella que "se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual."

Por otra parte, el artículo 11 define la violencia laboral como "la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género."

El legislador mexicano ha determinado los principios y modalidades para garantizar el acceso a una vida libre de violencia de las mujeres que favorezca su desarrollo y bienestar. A tal efecto, entrecruza con otros términos el significado de acoso laboral como "violencia laboral y docente" y "violencia laboral", agrupando varias instituciones. El legislador hubiese aprovechado la última reforma en definir de manera más clara este fenómeno de forma individual. Lamentablemente, la tutela está garantizada solo a las mujeres dejando sin protección a los hombres, dado que la norma va dirigida, según el artículo 3, a garantizar la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.

REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

El artículo 13 del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo señala que el empleador estará obligado a adoptar, de acuerdo a la naturaleza de las actividades laborales y procesos industriales que se realicen en los centros de trabajo, las medidas de seguridad e higiene pertinentes, a fin de prevenir los accidentes en el uso de maquinaria, equipo, instrumentos y materiales. Así como enfermedades por la exposición a los agentes químicos, físicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales.

Ello significa que el empleador está obligado a un régimen de prevención y riesgos en el trabajo, que en el supuesto de acoso laboral deberá garantizar a las víctimas el bienestar en un medio de trabajo apropiado para el desarrollo de sus facultades tantos físicas como morales. También deberá velar en los casos que el hostigamiento provenga de otra persona, al adoptar las medidas necesarias para evitar el daño a los trabajadores.[13] Por ello deberá adoptar cuantas medidas sean necesarias para eliminar dichas conductas con la mayor prontitud, para así poder evitar de manera más eficaz el daño que se les produzca a los trabajadores. Si el empresario no cumpliera con su deber, tendría una serie de responsabilidades que cumplir, por lo que incurriría en una responsabilidad administrativa.

En definitiva, sobre el empresario pesa la obligación de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos

[13] *Vid.* A. Blasco Pellicer, "El deber empresarial de vigilancia de la salud y el derecho a la intimidad del trabajador", en Varios autores (Dir. E. Borrajo Dacruz), "Trabajo y Libertades Públicas", *La Ley*, Madrid, 1999, pág. 249. En este mismo sentido, G. Tudela Cambronero e Y. Valdeolivas García, "La seguridad y salud en el trabajo: síntesis de un problema y propuestas de solución", *Relaciones Laborales*, núm. 1, 2002, pág. 17.

los aspectos relacionados con el trabajo mediante cuantas medidas sean necesarias. Por ello se encuentra latente la existencia del deber general de seguridad e higiene en el trabajo, lo que permite, de este modo, resaltar la responsabilidad empresarial cuando la deficiente actividad preventiva empresarial se desprenda, [14] no de manera exclusiva como riesgo del trabajador, sino un daño determinable como la depresión y el estrés.[15] En consecuencia, la responsabilidad del empresario queda configurada de un modo cuasi-objetivo, de manera que esta garantía de seguridad por parte del empleador llega hasta configurarse como una obligación de resultado. Solo un resultado positivo, que en la ausencia de daños o lesiones, hace que dicha obligación quede cumplida de modo adecuado.

CÓDIGO CIVIL FEDERAL

En el Libro Cuarto "De las Obligaciones", Primera Parte "De las Obligaciones en General" del Título Primero "Fuentes de las Obligaciones", en el Capítulo V "De las Obligaciones que Nacen de los Actos Ilícitos", específicamente el artículo 1.916 del Código Civil

---

[14] *Cfr.* S. Martínez Lucas, "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 riesgos laborales", *Actualidad Laboral*, Tomo III, 1997, pág. 935. C. Carrero Domínguez, "El régimen jurídico sancionador en prevención de riesgos laborales", *La Ley*, Madrid, 2001. D. Sánchez Cuble, *Todo sobre la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Editorial Praxis, Barcelona, 1996. R. Bodas Martín, "Derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios en la Ley de prevención de riesgos laborales. Especial consideración de la situación de riesgo grave e inminente", en Varios autores (Dir. J. Agustí Luliá), *Estudio de la prevención de riesgos laborales*, Cuadernos de Derecho Judicial, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1999, págs. 337-399. J. Martínez Mendoza, "Las distintas responsabilidades dimanantes del accidente de trabajo y enfermedades profesionales por infracción de las normas de prevención de riesgos laborales", *Relaciones Laborales*, Tomo II, 1999, págs. 656-720.

[15] *Vid.* B. Gutiérrez-Solar Calvo, *El deber de seguridad y salud en el trabajo. Un estudio sobre su naturaleza jurídica*, CES, Madrid, 1999.

Federal, se señala que cuando un hecho produzca un daño moral, el responsable del mismo tendrá la obligación de repararlo a través de una indemnización pecuniaria. Bajo este contexto se interpreta, ineludiblemente, que la víctima podrá pedir acciones de responsabilidad civil contra el agresor en el supuesto de padecer acoso laboral.

CÓDIGO PENAL FEDERAL

El Derecho Penal es "el sistema de normas emitidas por el Estado a través de la ley para dar a conocer a los miembros de la sociedad las conductas consideradas como delictivas, por lesionar bienes fundamentales para la sociedad con el fin de que eviten su comisión, indicando al juez los presupuestos y sanción, sea pena de prisión o medida de seguridad, a imponer a quienes la realizan."[16] Lamentablemente, el Código Penal Federal no recoge expresamente como delito el acoso laboral. Sin embargo, las actitudes hostigadoras sufridas por el trabajador pueden encuadrarse en los siguientes delitos: omisión de impedir un delito que atente contra el libre desarrollo de la personalidad, la dignidad humana o la integridad física o mental; intimidación; amenazas; y, privación ilegal de la libertad y de otras garantías; señalados en los artículos 208, 209, 219, 282, 364 y 365.

[16] E. Díaz Aranda, *Derecho Penal*, Porrúa, México, 2003, pág. 75.

CAPÍTULO III

Tutela judicial

CONSIDERACIONES PREVIAS

El trabajador acosado posee una serie de soluciones o alternativas legales cuando se vulneren cualquiera de los derechos antes analizados. La inexistencia de una regulación específica actualmente, no significa la existencia de un vacío legal de regulación, al contrario, lo que hay es una deficiencia de carácter técnico en la formulación de ciertas normas, o, en el peor de los casos, de una laguna legislativa.

El trabajador, debe seguir ciertas actuaciones ante la situación de hostigamiento psicológico en el trabajo antes de acudir a las instancias judiciales:[1]

a) Debe formarse e informarse sobre el problema, para poder identificar claramente las conductas que se cobijan como hostigadoras en el sitio de trabajo.

---

[1] "Cuando el trabajador acosado se sienta sin trabajo, sin "ser" ni "estar", en el mundo socio-laboral, puede encontrar otros caminos de realización personal, de "estar" en el mundo como, por ejemplo, luchando por la justicia, por la autonomía y la libertad de las personas y por una sociedad mejor. En resumen, luchando por disminuir la humillación y el acoso moral en el trabajo. Esto lo están haciendo muchas personas desde la Asociación o desde los sindicatos y les está evitando caer en depresión por falta de sentido personal y laboral". J. González de Rivera, *El maltrato psicológic*o. *Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*, *op. cit.*, pág. 245.

b) Debe hablarse del tema en su casa y comentárselo a su familia o con las personas que convivan con el acosado, con el fin de obtener la opinión que tienen estos en relación a lo sucedido; para contrastar las conductas de acoso que haya sufrido y las pueda catalogar como tal.
c) Hablar con los compañeros de trabajo para tener la opinión de ellos y verificar si consideran que las conductas que ha sufrido pueden considerarse como acoso y también verificar si ellos han sufrido conductas de hostigamiento laboral. Aparte que le ayudará a desahogarse y, así, evitar posibles depresiones.
d) Debe guardar o recabar todo tipo de pruebas que demuestren hostigamiento a su persona.[2]
e) Poner los hechos en conocimiento a los delegados de prevención y a los superiores del acosado, a través de una queja formal y por escrito para que la dirección de la empresa quede enterada y responda sobre qué medidas se van a tomar al respecto.
f) Denunciar por escrito lo acontecido ante la Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo o, en su defecto, a la

[2] En este sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 4 de mayo de 2010 estima la acción resolutoria de contrato de trabajo en base a la situación de acoso a la que un actor de 61 años se encontraba sometido por la empresa, condenándola a satisfacer al trabajador la cantidad de 153.468,42 euros en concepto de indemnización. A su juicio, del relato de hechos probados no existe duda que se da en el caso examinado una situación de acoso laboral, al haber incurrido el empresario en un comportamiento que evidencia un propósito de atentar contra la dignidad del trabajador y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo, todo ello derivado de la negativa del actor a aceptar la oferta de jubilación parcial, incurriendo la demandada en la falta de respeto a la libre determinación de sus trabajadores en el ejercicio legítimo de sus derechos y en un factor de discriminación por razón de edad del trabajador. La Sala comprueba cómo el gerente en las conversaciones mantenidas con el demandante, le manifestaba de forma reiterada, entre otras cosas, "no servir", "no saber hacer su trabajo" y que ofrecerle la jubilación parcial "es ofrecer margaritas a los cerdos", por lo que debía aceptarlo -dichas conversaciones fueron recogidas por una grabadora por el demandante, hecho que desconocía el gerente.

Inspección de Trabajo y Departamento de Salud Laboral, o en su caso, al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

g) Solicitar ayuda psicológica a los organismos de salud pública o, en su caso, a los especialistas privados.

h) Acudir a la instancia judicial previa asesoría de un profesional del derecho, quien determinará la acción judicial a seguir por la conducta empresarial efectuada y concretará si las actuaciones sufridas por el empleador pueden constituirse acoso laboral o son comportamientos que devienen del ejercicio arbitrario del poder empresarial o de otras figuras afines. Teniendo claro las diferencias de estos comportamientos dependerá el éxito de la pretensión que se reclame.

Además, de las anteriores actuaciones, los especialistas son de la opinión que el hecho de admitir que la personalidad del acosador sea manipuladora y patógena ayuda a la víctima a no seguir esperando un cambio por su parte. Por lo que es conveniente utilizar la técnica de contramanipular, que consiste en implementar diferentes técnicas para adquirir habilidades y así, poder manejar las dificultades.[3] Dicho en otras palabras, se trata de adaptarse en cada momento al comportamiento del manipulador para protegerse de él, utilizando formas de comunicación vaga y superficial que no impliquen compromiso, lo que se conoce como la técnica de la nebulosidad.

El objetivo principal de la víctima es el de contestar como si fuese indiferente a las actitudes verbales o conductuales del hostigador, con el fin de llevarlo a una indiferencia neutral. Es conveniente contestar de manera rápida sin rencor y provocación,[4] para que el agresor se considere amenazado y agredido y quien había iniciado la violencia, se coloque en posición de víctima.[5]

---

[3] M. Hirigoyen, *El acoso moral. Maltrato psicológico en la vida cotidiana, op. cit.*, pág. 153.

[4] M. Martínez, J. Dolz y otros, *El hostigamiento psíquico laboral*, Egido, Zaragoza, 2002.

[5] El perverso intenta que su víctima actúe contra él para poder acusarla de mal-

Las actitudes más destacadas para aplicar la técnica de la contramanipulación son,[6] entre otras, mostrarse con indiferencia y tener control de uno mismo y de las emociones negativas, hacer frases cortas, como proverbios o principios, actuar con imprecisión, manejar las formas impersonales, mofarse todo lo posible, sonreír, especialmente, al terminar las frases, actuar con educación, evitar discusiones, evadir la agresividad, utilizar la ironía si se está seguro de uno mismo y no justificarse.

No obstante el trabajador posee una amplia gama de acciones judiciales que puede interponer contra el acosador, dependiendo de las pretensiones que persiga en su reclamación por los derechos vulnerados.

CAUSAS DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo señala quince causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el empleador. Dentro de este abanico de fuentes se encuadran comportamientos en el que tiene cabida el acoso laboral. Entre las que se destacan las siguientes:

a) La falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del empleador, sus familiares o del personal administrativo o directivo del empresario, tanto fuera[7] como dentro de servicio.[8]

---

vada. M. Hirigoyen, *El acoso moral. Maltrato psicológico en la vida cotidiana, op. cit.*, pág. 104.

6 J. Escudero Moratalla y Poyatos i Matas, G., *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, *op. cit.*, pág. 149.

7 Fracción IV del art. 47 de la Ley Federal del Trabajo.

8 Fracción IV del art. 47 de la Ley Federal del Trabajo.

b) Alterar la disciplina del lugar de trabajo a consecuencia por la falta de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra de alguno de sus compañeros, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo.[9]
c) Realizar actos inmorales en el lugar de trabajo.[10]

CAUSA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR

En el supuesto contrario al apartado anterior, el artículo 51 señala las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador. Dentro de este conjunto de causales se armonizan las conductas hostigadoras al trabajador, entre las que se resaltan las siguientes:

a) Engaño del empleador al trabajador en las condiciones de trabajo.[11]
b) La falta de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratamientos en contra del trabajador,
c) cónyuge, padres, hijos o hermanos, tanto fuera[12] como dentro de servicio.[13]
d) Sufrir perjuicios a consecuencia de la malicia del empleador, en sus herramientas de trabajo.[14]

---

9 Fracción III del art. 47 de la Ley Federal del Trabajo.
10 Fracción VIII del art. 47 de la Ley Federal del Trabajo.
11 Fracción I del art. 47 de la Ley Federal del Trabajo.
12 Fracción III del art. 51 de la Ley Federal del Trabajo.
13 Fracción II del art. 51 de la Ley Federal del Trabajo.
14 Fracción VI del art. 51 de la Ley Federal del Trabajo.

VÍA ADMINISTRATIVA: LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación puede aplicarse al acoso laboral entre particulares y el acontecido en la Administración Pública, en la cual el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación juega un papel importante en la aplicación de este instrumento legal, puesto que conoce y resuelve los procedimientos de queja y reclamación. El primero se aplica a las conductas discriminatorias entre particulares y el de reclamación entre particulares y servicios públicos federales.

Las consecuencias a las que las partes se encuentran sometidas, al instaurar el procedimiento, en el supuesto que se determine la existencia de discriminación y, por ende, acoso laboral son las siguientes:

a) Impartir cursos o seminarios que promuevan la igualdad de oportunidades.
b) Fijar carteles en el establecimiento de los sujetos que incumplan alguna disposición de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en los que se promueva la modificación de conductas discriminatorias.
c) Presencia del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación para promover y verificar la adopción de medidas a favor de la igualdad de oportunidades y la eliminación de toda forma de discriminación en cualquier establecimiento de quienes sean objeto de una resolución.
d) Publicación íntegra de la resolución por disposición emitida en el órgano de difusión del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
e) Difusión o publicación de una síntesis de la resolución por Disposición a través de los medios impresos o electrónicos de comunicación.

VÍA ADMINISTRATIVA: REGLAMENTO GENERAL PARA LA INSPECCIÓN Y APLICACIÓN DE SANCIONES POR VIOLACIONES A LA LEGISLACIÓN LABORAL

Los inspectores son los encargados de practicar las visitas de inspección para comprobar el cumplimiento de la normatividad laboral en los centros de trabajo, por lo que deberán contar con el nombramiento correspondiente expedido por las autoridades del trabajo en los términos que el ordenamiento jurídico mexicano disponga.[15] Entre las visitas que le son encomendadas se destacan, entre otras, las de accidentes de trabajo de conformidad con lo señalado en la fracción IV del artículo 11 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral. Asimismo, podrán realizar visitas extraordinarias en cualquier tiempo cuando tengan conocimiento de accidentes o siniestros ocurridos en algún centro de trabajo o que existe inminente peligro para la integridad física o la salud de los trabajadores.[16]

En este sentido, el legislador faculta al inspector en los supuestos de inspecciones orientadas a vigilar el cumplimiento de las disposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo, si detecta deficiencias que impliquen un peligro inminente para la seguridad del centro de trabajo o para la salud o seguridad de las personas que se encuentren en él, sugerir en la propia acta la adopción de medidas de aplicación inmediata que considere necesarias para evitar accidentes y enfermedades de trabajo, incluso podrá proponer la clausura parcial o total del centro de trabajo.

---

15 Fracción 6 del art. 2 del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral.

16 Fracción III y V, respectivamente, del Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral.

Como puede observarse la inspección juega un papel muy importante a la hora de constatar si existen conductas hostigadoras que concluyan la existencia de acoso laboral en la empresa, por lo que constituye una prueba para demostrar y defender el hostigamiento recibido por el trabajador acosado. Por tanto el acta servirá para actuar ante la vía penal, siempre que el inspector la remita al Ministerio Público cuando se observe del contenido de las actuaciones la posible comisión de un delito. No es óbice, lo anterior, para que el acta sea utilizada como documento probatorio en otro orden jurisdiccional.

El Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral en el Capítulo Tercero "De las resoluciones" señala, en relación a la cuantificación de las sanciones, que las autoridades del trabajo en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones se sujetarán a las disposiciones aplicables de la Ley Federal del Trabajo, de la ley que regule el procedimiento administrativo aplicable y, cuando resulte procedente, el Título Sexto del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, entre otras. Por lo que se deberá tener en consideración, el carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción, la gravedad de la infracción, los daños que se hubieren producido o puedan producirse, la capacidad económica del infractor y la reincidencia del infractor.

Ello significa que el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral establece las responsabilidades y sanciones que tiene el empleador por el incumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva administrativa, independientemente de la responsabilidad civil y penal que derive de tal falta. En consecuencia, se podrán imponer multa de 15 a 125, o de 15 a 210, o de 15 a 315 veces del salario mínimo general

diario vigente en la zona económica de ubicación del centro de trabajo, dependiendo de las normas del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo que el empleador vulnere.

VÍA CIVIL

La vía civil es la idónea para la defensa del honor,[17] la intimidad y la propia imagen y, por ende, la reclamación de los daños y perjuicios. En este sentido, el artículo 1.916 del Código Civil Federal define el daño moral como "la afectación que una persona sufre en sus sentimientos, afectos, creencias, decoro, honor, reputación, vida privada, configuración y aspecto físicos, o bien en la consideración que de sí misma tienen los demás. Se presumirá que hubo daño moral cuando se vulnere o menoscabe ilegítimamente la libertad o la integridad física o psíquica de las personas."

De su lectura se observa que incluye claramente las conductas de acoso psicológico sufridas por el trabajador que alegará en la demanda y demostrará, a su vez, la enfermedad como la relación existente entre el estado patológico invocado y el trabajo desempeñado, que deberá haberse producido en el lugar y tiempo de trabajo. Con el propósito que el juzgador observe que la misma se encuentra asociada en gran proporción al servicio personal prestado por este, y así poder condenar al demandado a los daños y perjuicios ocasionados por haberle causado un daño que nace a consecuencia del acoso laboral.

---

[17] El honor en un derecho innato, ya que nace con la persona y no es renunciable, ni siquiera objeto de desprendimiento parcial, y sí es imprescriptible, esto es, sin plazo o término para su ejercicio, por el carácter de extrapatrimonialidad que en él se cumplen. En vista de que, también, se está ante un derecho relativo a la integridad moral, es decir, es un derecho subjetivo absoluto de naturaleza privada. M. Nevado Fernández, *El ejercicio del derecho al honor (por el trabajador) en el contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, págs. 21-22.

Por lo que el requisito esencial para invocar esta vía es la existencia del daño psíquico o físico que se presenta como presupuesto objetivo ineludible. Generalmente, el daño se exterioriza en períodos de baja laboral, prolongados en el tiempo, y por la necesidad de continuar con un tratamiento psicológico o psiquiátrico. Hechos que deberán demostrarse a través de un informe suscrito por especialistas, preferentemente psicólogos.[18] El orden jurisdiccional podrá practicar cualquier prueba, experticia o auto para mejor proveer y determinar el daño causado o contrastar los informes consignados por el acosado en juicio, incluso llamar a los expertos para que ratifiquen el contenido de dichos informes. Hay que destacar que este requisito será exigible en otros juicios, dependiendo de la acción que quiera activar la víctima.

Además de lo anterior, el legislador ha señalado que cuando el daño moral haya afectado a la víctima en su decoro, honor, reputación o consideración, el juzgador ordenará, a solicitud de esta y con cargo al responsable, la publicación de un extracto de la sentencia que exprese convenientemente la naturaleza y alcance de la misma, mediante los medios informativos que considere convenientes. Como toda regla tiene su excepción, en ningún caso serán consideradas ofensas al honor las opiniones desfavorables de la crítica literaria, artística, histórica, científica o profesional. Al igual que las opiniones efectuadas en cumplimiento de un deber o ejerciendo un derecho cuando el modo de proceder o la falta de reserva no tenga un propósito ofensivo. En consecuencia, el acoso laboral es tipificado como un hecho ilícito en los supuestos que ofendan al honor, ataquen la vida privada o la imagen propia de una persona; que en este caso sería un trabajador.

[18] Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, de 8 de julio de 2008.

VÍA PENAL

El trabajador acosado puede acudir a la vía penal dependiendo de la agresión sufrida, que pueda ser considerada como delito. El orden penal se rige por el principio de intervención mínima; es decir, los ataques o puesta en peligro más graves a los bienes jurídicos esenciales que necesiten de la protección especial del derecho penal que deben ser sancionados y perseguidos. Este criterio responde a las decisiones político-criminales del legislador en cada momento, si se decide proteger determinados ataques a ciertos bienes jurídicos podrá optar por incluir esas conductas en la legislación penal y desplegar así toda la fuerza coercitiva del poder punitivo del Estado. Al actuar el Ministerio Público, se tendrá la vía más eficaz desde el punto de vista de la prevención y de la represión del acoso laboral en cuanto el legislador tome conciencia de la gravedad de este tipo de conducta y el Ministerio decida actuar de manera eficaz y contundente.

El Código Penal Federal, como ya se ha adelantado, no recoge como delito al acoso laboral, en tal situación se puede encuadrar por los delitos de omisión de impedir un delito que atente contra el libre desarrollo de la personalidad, la dignidad humana o la integridad física o mental, intimidación, amenazas y privación ilegal de la libertad y de otras garantías; señalados en los artículos 208, 209, 219, 282, 364 y 365.

Un factor importante para determinar la responsabilidad penal en materia de prevención y salud de los trabajadores, se sustenta en la actuación de los inspectores, ya que tienen el deber de hacer llegar a la autoridad judicial las infracciones administrativas que puedan contener carácter delictivo. Y el Ministerio Público mediante el sistema de diligencias informativas podrá recopilar los datos y las pruebas que puedan constituir indicio de conducta punible. De esta manera podrá decidir sobre el enjuiciamiento de hechos de acoso o no.

CAPÍTULO IV

Legitimación en los procedimientos de acoso laboral

CONSIDERACIONES GENERALES

La duda que se suscita en la constitución de la relación jurídico procesal deviene en determinar si en los supuestos de acoso laboral se requiere un litisconsorcio pasivo necesario o no; es decir, si se necesita que se demande, a su vez, al empresario y al autor material de las conductas hostigadoras o, en caso contrario, solo al empresario como sujeto integrante en la relación laboral con aquel.[1] No obstante, cabe la posibilidad que en el acoso intervengan entre dos o más trabajadores y que el empresario no haya participado.

La Ley Federal del Trabajo no señala los extremos que debe contener la demanda. El artículo 872 solo se limita a disponer que la demanda se formulará por escrito, que deberá acompañarse por tantas copias de aquella, como demandados haya. El demandante en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funda sus peticiones y podrá incluir las pruebas que considere pertinentes.[2]

---

[1] Parte de este capítulo puede consultarse, en D. Kahale Carrillo, "Legitimación en los pleitos sobre acoso laboral", *Aranzadi Social*, núm. 2, 2011, págs. 137-155.

[2] La doctrina mexicana señala que "la parte *in fine* del artículo en cita, no se aplica en nuestros días a cabalidad, pues ningún abogado de la materia laboral ofrece las pruebas desde que es presentado el escrito inicial de demanda, ya que esto no es muy conveniente para la parte trabajadora en virtud de que de esta forma enteraría a la contraria de los elementos en los cuales piensa manejar el juicio laboral. Es por ello que al no presentar las pruebas desde el inicio como lo indica el artículo 872, no le causa perjuicio a la actora y, la misma Ley, prevé la etapa de Ofrecimiento y Ad-

Para poder ofrecer una solución a la legitimación en los pleitos de acoso laboral se estudiará lo establecido en la legislación española. Hay que destacar que anteriormente se regulaba el Derecho Adjetivo del Trabajo por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba la Ley de Procedimiento Laboral,[3] que fue derogado por la actual Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.[4]

Bajo este contexto, el apartado 1.b) del artículo 80 de la Ley reguladora de la jurisdicción social dispone que la demanda se formulará por escrito y deberá contener, entre otros requisitos, "la designación del demandante, en los términos del artículo 16 de esta Ley,[5]

misión de Pruebas como el momento procesal oportuno para aportar las probanzas que sustenten el dicho de las partes en contienda." E. Vanegas López, *El procedimiento laboral mexicano en nuestros días*, Instituto Politécnico Nacional, México, 2007, pág. 100.

[3] *Boletín Oficial del Estado* núm. 86, de 11 de abril de 1995.

[4] *Boletín Oficial del Estado* núm. 245, de 11 de octubre de 2011.

[5] Art. 16 de la Ley reguladora de la jurisdicción social: "1. Podrán comparecer en juicio en defensa de sus derechos e intereses legítimos quienes se encuentren en el pleno ejercicio de sus derechos civiles.

2. Tendrán capacidad procesal los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de dieciocho respecto de los derechos e intereses legítimos derivados de sus contratos de trabajo y de la relación de Seguridad Social, cuando legalmente no precisen para la celebración de dichos contratos autorización de sus padres, tutores o de la persona o institución que los tenga a su cargo, o hubieran obtenido autorización para contratar de sus padres, tutores o persona o institución que los tenga a su cargo conforme a la legislación laboral o la legislación civil o mercantil respectivamente. Igualmente tendrán capacidad procesal los trabajadores autónomos económicamente dependientes mayores de dieciséis años.

3. En los supuestos previstos en el apartado anterior, los trabajadores mayores de dieciséis años y menores de dieciocho tendrán igualmente capacidad procesal respecto de los derechos de naturaleza sindical y de representación, así como para la impugnación de los actos administrativos que les afecten.

4. Por quienes no se hallaren en el pleno ejercicio de sus derechos civiles comparecerán sus representantes legítimos o los que deban suplir su incapacidad conforme a Derecho.

5. Por las personas jurídicas comparecerán quienes legalmente las representen. Por las entidades sin personalidad a las que la ley reconozca capacidad para ser parte comparecerán quienes legalmente las representen en juicio. Por las masas patrimoniales o patrimonios separados carentes de titular o cuyo titular haya sido

con expresión del número del documento nacional de identidad o del número y tipo de documento de identificación de los ciudadanos extranjeros, y de aquellos otros interesados que deban ser llamados al proceso y sus domicilios, indicando el nombre y apellidos de las personas físicas y la denominación social de las personas jurídicas. Si la demanda se dirigiese contra una masa patrimonial, patrimonio separado, entidad o grupo carente de personalidad, además de identificarlos suficientemente, habrá de hacerse constar el nombre y apellidos de quienes aparezcan como administradores, organizadores, directores, gestores, socios o partícipes, y sus domicilios, sin perjuicio de las responsabilidades legales de la masa patrimonial, entidad o grupo y de sus gestores e integrantes." De su lectura se infiere que deben llamarse al proceso todos los interesados. Deducción que ha puesto de manifiesto la doctrina al señalar la gran amplitud en que en el orden social jurisdiccional se presentan acciones en las que se hacen llamar a todos los sujetos interesados.[6]

Lamentablemente, en los supuestos de acoso laboral existe discrepancia, tanto a nivel doctrinal como jurisprudencial, sobre la constitución de la relación jurídico-procesal laboral. Por una parte, la relación jurídico-procesal debe estar constituida por el trabajador acosado y el empresario. Por otra, debe estar conformada por el acosado, el empresario y el acosador. Por ello, este capítulo del libro

---

privado de sus facultades de disposición y administración comparecerán quienes conforme a la ley las administren. Por las entidades que, no habiendo cumplido los requisitos legalmente establecidos para constituirse en personas jurídicas, estén formadas por una pluralidad de elementos personales y patrimoniales puestos al servicio de un fin determinado, comparecerán quienes de hecho o en virtud de pactos de la entidad, actúen en su nombre frente a terceros o ante los trabajadores. Por las comunidades de bienes y grupos comparecerán quienes aparezcan, de hecho o de derecho, como organizadores, directores o gestores de los mismos, o en su defecto como socios o partícipes de los mismos y sin perjuicio de la responsabilidad que, conforme a la ley, pueda corresponder a estas personas físicas".

[6] J. Mercader Uguina, "Artículo 17", en Autores varios, "Ley de Procedimiento Laboral", *La Ley*, Madrid, 2006, pág. 250.

despeja la duda, tras un análisis doctrinal y jurisprudencial, sobre la activación de la figura del litisconsorcio pasivo necesario en los supuestos de acoso laboral.

LA CONSTITUCIÓN DE LA RELACIÓN JURÍDICO-PROCESAL LABORAL EN LOS PROCESOS SOBRE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y LIBERTADES PÚBLICAS

Acción de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas

El artículo 53.2 de la Constitución Española[7] establece que cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos, reconocidos en el artículo 14 y en la Sección primera "De los derechos fundamentales y de las libertades públicas" del Capítulo II "Derechos y libertades" del Texto Fundamental, ante los tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad.[8] En principio, las conductas hostigadoras hacia el trabajador atentan a sus propios derechos como persona; es decir, a los derechos fundamentales del trabajador reconocidos en la Carta Magna. En este sentido, los principales derechos que pueden tener cabida ante los comportamientos de acoso laboral son los siguientes: derecho a la dignidad (art. 10),[9] derecho a la integridad moral y a no sufrir tratos

---

7 *Boletín Oficial del Estado* núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

8 *Vid*. Algunos casos significativos judiciales de esta acción, en E. Borrajo Dacruz, "Derechos fundamentales y relación de trabajo: casos judiciales significativos", *Actualidad Laboral*, núm. 3, 2004, págs. 267-286.

9 Art. 10 de la Constitución Española: "1. 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.

2. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España". *Vid*. A. Sempere Navarro e Y. Cano Galán, "La igualdad laboral en la Declaración Universal de Derechos Humanos", *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, núm. 11, 2008, págs. 67-136.

degradantes (art. 15),[10] derecho a la no discriminación (art. 14)[11] y derecho al honor y a la intimidad personal (art. 18).[12]

La modalidad procesal de la tutela de derechos fundamentales y libertades públicas se encuentra regulada en los artículos 177 y siguientes de la Ley reguladora de la jurisdicción social, al establecer que es un proceso especial en materia de tutela a la libertad sindical, que se extiende a cualquier otro derecho fundamental y a las libertades públicas que se presenten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social. A tal efecto, debe tenerse en cuenta, de manera acumulativa, las garantías propias de este tipo de proceso, tales como inversión de la carga de la prueba, preferencia y plazos sumarios, entre otros; puesto que se pretende depurar una lesión, independientemente invocada en relación con alguna de las materias recogidas en aquella norma.[13]

En el acoso siempre existe violación de la dignidad personal que "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 demás". Sentencia del Tribunal Constitucional 53/1985.

[10] Art. 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".

[11] Art. 14 de la Constitución Española: "Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

[12] Art. 18 de la Constitución Española: "1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

2. El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en el sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito.

3. Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial.

4. La Ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos".

[13] "Sin desconocer los formidables obstáculos literales de que se rodea el artículo 181 Ley de Procedimiento Laboral para objetar la interpretación posibilista mencionada, creo, sin embargo, que *esta es la que debe ser mantenida constitucional y políticamente*, en consonancia con el principio "interpretación de las leyes conforme a la Constitución" (Sentencia del

El procedimiento en cuestión es especial, preferente y sumario; por tanto, su tramitación tendrá carácter de urgente. El objeto principal es ofrecer una respuesta rápida en los supuestos que se violen derechos fundamentales en las relaciones laborales, en el que estos motivos tienen ciertas características representativas que lo hacen diferenciar a otros procesos señalados en la Ley reguladora de la jurisdicción social.

Una de las características más relevante de este procedimiento es que se podrá solicitar la adopción de medidas cautelares cuando la demanda se refiera a protección frente al acoso, para el ejercicio de los derechos que le sean reconocidos en tal situación. En este sentido podrá solicitarse, además, la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo, la reordenación o reducción del tiempo de trabajo y cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, incluidas, en su caso, las que pudieran afectar al presunto acosador o vulnerador de los derechos o libertades objeto de la tutela pretendida, en cuyo supuesto deberá ser oído este.[14] No obstante, en la sentencia se dispondrá lo procedente sobre las medidas cautelares que se hubieran adoptado previamente.[15]

Según lo dispuesto en el artículo 182 de la Ley reguladora de la jurisdicción social la sentencia que el juzgador dicte declarará haber lugar o no al amparo judicial solicitado. En caso de estimación declarará alguna de las siguientes cuatro declaraciones:

Tribunal Supremo 19/1982, de 5-5), "esto es, elegir entre sus posibles sentidos aquel que sea más conforme con las normas constitucionales") y en sintonía, además, con el propio espíritu protector a que responde la configuración de un proceso especial, preferente y sumario, como el de tutela de los derechos laborales fundamentales". M. Palomeque López, "La tutela judicial de los derechos laborales fundamentales: una sinécdoque procesal", en *Derecho del Trabajo y razón crítica*, Caja Duero, Salamanca, 2004, pág. 345.

14 Art. 180.4 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

15 Art. 182.2 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

a) La existencia o no de vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas, así como el derecho o libertad infringidos, según su contenido constitucionalmente declarado, dentro de los límites del debate procesal y conforme a las normas y doctrina constitucionales aplicables al caso, hayan sido o no acertadamente invocadas por los litigantes.
b) La nulidad radical de la actuación del empleador, asociación patronal, Administración Pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada.
c) El cese inmediato de la actuación contraria a derechos fundamentales o a libertades públicas, o en su caso, la prohibición de interrumpir una conducta o la obligación de realizar una actividad omitida, cuando una u otra resulten exigibles según la naturaleza del derecho o libertad vulnerados.
d) El restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, así como la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera.

En relación a este última declaración el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.[16] El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa para resarcir suficientemente a la víctima y

[16] *Vid.* A. Sempere Navarro y C. San Martín Mazzucconi, *La indemnización por daños y perjuicios en el contrato de trabajo*, Aranzadi, Navarra, 2003.

restablecer a esta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.[17]

En definitiva, el ámbito de este proceso comprende las pretensiones que tengan por objeto la tutela de un derecho fundamental con una doble precisión:[18]

a) La pretensión delimita la lesión del contenido esencial del derecho en su configuración constitucional o en las normas ordinarias de desarrollo que la concretan. Sin comprender las facultades que hayan podido ser adicionadas por normas infraconstitucionales, a las que el artículo 176 de la Ley de Procedimiento Laboral se refiere como "fundamentos diversos" a la tutela del correspondiente derecho fundamental. Dicho en otras palabras, se activa el principio de cognición limitada, ello significa que el objeto de la litis debe ser, exclusivamente, la infracción de derechos fundamentales y no preceptos de legalidad ordinaria.[19]

b) A efectos de la adecuación del procedimiento es decisivo, además que la pretensión deducida esté correctamente fundada y deba ser estimada, que formalmente se sustancie como una pretensión de tutela; es decir, que se afirme por el demandante la existencia de una violación de un derecho fundamental. Si no existe tal vulneración o, por el contrario, se produce una infracción simple del ordenamiento jurídico español sin relevancia en la protección constitucional del derecho fundamental invocado, la consecuencia de la limitación de conocimiento que rige en la modalidad procesal será la desestimación de la demanda. Sin perjuicio, en su caso, de la conservación de la acción para alegar la eventual existencia de una infracción de legalidad ordinaria en otro proceso.

---

17 Art. 183 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

18 Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de julio de 2006.

19 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 25 de noviembre de 2009.

Las conductas hostigadoras en el trabajo suponen, en todos los supuestos, una infracción de los derechos y deberes contractuales señalados en los artículos 4[20] y 20[21] del Real Decreto Legislativo 1/1995, de

[20] Art. 4 del Estatuto de los Trabajadores: "1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:
a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
b) Libre sindicación.
c) Negociación colectiva.
d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
e) Huelga.
f) Reunión.
g) Información, consulta y participación en la empresa.
2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:
a) A la ocupación efectiva.
b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.
c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
e) 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 sexo.
f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo".

[21] Art. 20 del Estatuto de los Trabajadores: "1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien este delegue.
2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario

24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.[22] Este último, en relación a la "Dirección y control de la actividad laboral", y, el primero, sobre los "Deberes laborales".

Bajo esta premisa es indudable que los conflictos entre trabajadores y empresarios pertenecen al ámbito del orden jurisdiccional de lo social. Tal como se desprende de la literalidad del artículo 2 del Ley reguladora de la jurisdicción social, artículo 9.5 de la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial[23] y artículo 73.1.1 de la 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.[24] En este sentido, requiere como requisito para la admisión de la acumulación de acciones que el orden jurisdiccional, que deba entender de la acción principal, tenga competencia y jurisdicción por razón de la materia o por razón de la cuantía para conocer de las acumuladas.

La duda que se presenta radica en determinar si los órganos jurisdiccionales del orden de lo social tienen competencia para conocer los litigios entre dos trabajadores entre sí, por los problemas suscitados en el sitio de trabajo a través del hostigamiento laboral. Queda claro que aquellos tienen competencia en los procedimientos que se presenten entre trabajador y empresario, mas no entre trabajadores entre sí.

---

se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

3. 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.

4. El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones."

22 *Boletín Oficial del Estado* núm. 75, de 29 de marzo de 1995.

23 *Boletín Oficial del Estado* núm. 309, de 26 de diciembre de 2003.

24 *Boletín Oficial del Estado* núm. 7, de 8 de enero de 2000.

El acoso tiene una naturaleza indiscutiblemente laboral, siempre que se produzca en el propio trabajo y no se presente de manera tangencial o accesoria, y constituya parte de la estructura esencial y básica de las actividades laborales que desarrolla el acosado. Lo anterior no contraviene lo dispuesto en el artículo 2.a) de la Ley reguladora de la jurisdicción social al señalar que "los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan: a).- Entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo", dado que este precepto utiliza estos términos para referirse a los supuestos que se producen en la inmensa mayoría sobre las controversias y conflictos que son consecuencias del contrato de trabajo. Sin embargo, no excluye en el campo de acción del orden jurisdiccional social a las acciones que unos trabajadores puedan dirigir contra otros con base y a causa de sus respectivos contratos de trabajo.

Prueba de ello "la encontramos en la realidad de la práctica procesal forense que a diario se produce ante los juzgados y tribunales laborales españoles, en la que de cuando en cuando se presentan demandas formuladas por trabajadores que no solo se dirigen contra la empresa o empresas correspondientes, sino también contra otros trabajadores distintos; y tales demandas son admitidas, tramitadas y resueltas por dichos Tribunales, sin que normalmente nadie ponga traba ni obstáculo alguno a su admisión y trámite. Sin duda, las materias que dan lugar a un número más elevado de esta clase de demandas, son los ascensos, la promoción profesional de los trabajadores, la clasificación profesional, la impugnación de pruebas selectivas y concursos de acceso a la empresa, y la impugnación de las convocatorias correspondientes; pero también pueden aparecer en relación con otros temas distintos, aunque esto sea más infrecuente."[25]

[25] Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de enero de 2008. *Vid*. los comentarios de esta sentencia, en A. Sempere Navarro, "Litisconsorcio pasivo necesario en los supuestos de acoso", *Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi*, núm. 10, 2008. S. de Soto Rioja, "Un fallido caso de mobbing, por razón de la exigibilidad del litisconsorcio

En suma, la jurisdicción social es competente en estos casos por la existencia de un claro nexo entre el daño ocasionado por el acosador y la relación laboral, dado que el hostigamiento laboral se origina en el lugar de trabajo y en el ámbito de las tareas profesionales.[26] El Tribunal Constitucional,[27] en este sentido, ha manifestado que para conocer de la acción de tutela de derechos fundamentales derivadas del acoso sexual y dirigido contra el trabajador acosador, "no cabe calificar de razonable la interpretación judicial de la legalidad, al circunscribir el proceso especial previsto en los arts. 175 y ss de la Ley de Procedimiento Laboral a aquellos casos en los que las lesiones constitucionales han sido provocadas única y exclusivamente por el empresario, pues tal interpretación limitaría injustificadamente la defensa de los derechos fundamentales del trabajador en el ámbito laboral, aparte de no encontrar soporte en lo dispuesto en el art. 180 de la Ley de Procedimiento Laboral que, al referirse al contenido de la sentencia dictada en tales procesos especiales, hace referencia a la sanción de las conductas lesivas que provienen tanto del empresario como de cualquier otra persona."[28]

El Tribunal Supremo, a su vez, ha declarado la competencia del orden social para conocer la reclamación de indemnización de daños y perjuicios dirigida por los trabajadores contra un tercero ajeno a la relación laboral que es depositario de los bienes embargados a

---

pasivo necesario de empresario y autor o responsable directo de la conducta ofensiva", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 141, 2009, págs. 181-198.

[26] F. Navarro Nieto, *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral*, Aranzadi, Navarra, 2007, pág. 148.

[27] Sentencia del Tribunal Constitucional 250/2007.

[28] "Y es evidente que las consideraciones expuestas son totalmente aplicables al caso de autos. Es más, al tratarse aquí de un acoso moral en el trabajo, producido en el ejercicio de las actividades y funciones propias del mismo, parece que la vinculación o conexión del acoso con el trabajo es aquí más fuerte, si cabe, que en los supuestos de acoso sexual, aunque este también se lleve a cabo en el trabajo, pues afecta este último a áreas más íntimas de la persona". Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de enero de 2008.

la empresa; aun cuando el contrato de trabajo se había extinguido. Asimismo, cuando un trabajador ejerce una acción contra otro de la misma empresa por un supuesto de acoso sexual que tiene lugar en el propio sitio de trabajo y con ocasión del desempeño de las tareas propias del mismo. "Por lo demás no son infrecuentes los procedimientos laborales en los que un trabajador ha de dirigir su demanda contra otros trabajadores además de la empleadora, cuando se encuentran en litigio derechos de preferencia de cualquier naturaleza que quieren hacerse valer frente a los trabajadores codemandados inicialmente favorecidos por la decisión empresarial, sin que se cuestione la competencia de la jurisdicción social para conocer de este tipo de reclamaciones, en las que […] la controversia jurídicamente entre los propios trabajadores surge dentro del ámbito de la relación laboral y se encuentra directa e ineludiblemente vinculada a las cuestiones, incidencias y circunstancias que surgen en el seno de la misma; lo que determina que sea esta la jurisdicción competente para conocer de la reclamación que pueda suscitarse, al margen o conjuntamente de las acciones que pudieren dirigirse contra la empresa; y sin perjuicio claro está, de la posible intervención de la jurisdicción penal a que pudiera haber lugar."[29]

De igual manera, la jurisprudencia menor ha señalado en un caso de acoso sexual que resulta indudable la conducta desarrollada en el ámbito laboral de la empresa, "por su componente de "indeseada", era ofensiva, hostil, intimidatoria y humillante para la trabajadora demandante, violentando el derecho a su libertad, de manera tal que los comentarios, insinuaciones y atenciones sexuales deben calificarse como "acoso sexual", que por tener lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa y como consecuencia de una relación laboral –no podemos olvidar que el codemandadado don […] además de encargado del establecimiento es socio y administra-

[29] Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 27 de octubre de 2000.

dor de la cafetería–, implican un grave incumplimiento empresarial sancionable con la extinción indemnizada del contrato de trabajo."[30]

En suma, la Ley reguladora de la jurisdicción social ha puesto fin a la disyuntiva al señalar taxativamente en el apartado f) del artículo 2, titulado "Ámbito del orden jurisdiccional social", que los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan "sobre tutela de los derechos de libertad sindical, huelga y demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de la discriminación y el acoso, contra el empresario o terceros vinculados a este por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios; sobre las reclamaciones en materia de libertad sindical y de derecho de huelga frente a actuaciones de las Administraciones públicas referidas exclusivamente al personal laboral; sobre las controversias entre dos o más sindicatos, o entre estos y las asociaciones empresariales, siempre que el litigio verse sobre cuestiones objeto de la competencia del orden jurisdiccional social, incluida en todos los supuestos de este apartado la responsabilidad por daños; y sobre las demás actuaciones previstas en la presente Ley conforme al apartado 4 del artículo 117 de la Constitución Española en garantía de cualquier derecho."

Litisconsorcio pasivo necesario

El ordenamiento procesal laboral se caracteriza, por lo general, en el que ciertos procesos la legitimación no la ejerce un solo demandante y un solo demandado, dado que puede ejercitarse por varios sujetos que ostenten legitimación. Situación que requiere su análisis para determinar cuáles son los sujetos partes en el juicio; es decir, dos o más personas pueden constituirse en la posición de demandante o de

[30] Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de 5 de febrero de 1999.

demandado para interponer una única pretensión, originada en un solo proceso en el que el órgano judicial dictará sentencia que tendrá como propiedad inherente afectar a todas los sujetos procesales de modo directo.

Al hablar de procesos con pluralidad de partes tienen que distinguirse las situaciones que pueden presentarse con la figura del litisconsorcio. Resulta escaso el régimen contemplado en la normativa procesal; no obstante, de manera indirecta se refleja en la normativa adjetiva laboral, que independientemente debe acudirse a lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.[31]

La primera apreciación jurisprudencial del litisconsorcio pasivo necesario en la jurisprudencia española se remonta en el año 1944.[32] El Alto Tribunal ha revisado su concepción[33] y ha venido insistiendo que supone una defectuosa constitución de la relación jurídica procesal, al puntualizar que en realidad, más que a la validez intrínseca de la relación, afecta a la inutilidad o infructuosidad de la misma para conseguir la resolución de la cuestión de fondo.

La doctrina ha señalado que la carencia del litisconsorcio presupone la falta de un presupuesto preliminar al fondo que deriva la

---

[31] Art. 12 de la Ley de Enjuiciamiento Civil: "1. Podrán comparecer en juicio varias personas, como demandantes o como demandados, cuando las acciones que se ejerciten provengan de un mismo título o causa de pedir.

2. Cuando por razón de lo que sea objeto del juicio la tutela jurisdiccional solicitada sólo pueda hacerse efectiva frente a varios sujetos conjuntamente considerados, todos ellos habrán de ser demandados, como litisconsortes, salvo que la ley disponga expresamente otra cosa".

[32] Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de junio de 1944.

[33] Un sector de la doctrina considera que se encuentra mal empleado el término de litisconsorcio para hacer referencia al voluntario, dado que sigue una terminología rigurosa y corresponde a una acumulación objetiva-subjetiva. No existiendo, en consecuencia, más litisconsorcio que el necesario. La confusión terminológica se produce por la primacía que se otorga a las palabras frente a los conceptos. J. Montero Aroca, M. Ortells Ramos y J. Gómez Colomer, *Derecho jurisdiccional*, Bosch, Barcelona, 1993, pág. 44.

constatación de una *questio iuris*, como la ineptitud jurídica del sujeto demandado para soportar, con la calidad que se le atribuye, las consecuencias jurídicas que se pretenden.[34] La pretensión de fondo transforma al litisconsorcio en necesario, cuando el demandado no tiene el poder de condenar a declaraciones o realice actos o prestaciones que estén fuera de su disponibilidad, como ocurre con las circulaciones jurídicas de carácter inescindible e indivisible.

Antes de ahondar en el tema de estudio debe definirse la institución procesal del litisconsorcio. Por lo que hay que acudir al Derecho Civil para delimitar las obligaciones de este carácter, por oposición a las obligaciones mancomunadas, en vista de no existir una definición en el Derecho del Trabajo. Los artículos 1.137 y siguientes del Código Civil[35] establecen el régimen legal de las obligaciones solidarias refiriéndose a la legitimación a título individual de cada uno de los acreedores y deudores solidarios. Por una parte, el artículo 1.141 reconoce la extensión de la autoridad de cosa juzgada para los restantes deudores solidarios que no se encuentren demandados, ya que las acciones que se presenten contra cualquiera de los deudores solidarios perjudicarán a todos en conjunto. Por otra, el artículo 1.144 permite al acreedor dirigir su acción contra cualquiera de los deudores solidarios o en conjunto, independientemente que fuese de forma simultánea. Como puede observarse este último precepto se anticipa a la institución del litisconsorcio.

La interpretación antes expuesta la mantiene el Alto Tribunal en los supuestos de obligaciones solidarias, al imposibilitar la fundamentación de un recurso de casación por la ausencia de los litisconsortes en el procedimiento de instancia. En vista que el sujeto perjudicado puede encaminar su acción contra cualquiera de los sujetos obligados a la luz de la solidaridad, como sujeto responsable y

---

[34] M. Navarro Hernán, *Partes, Legitimación y Litisconsorcio en el Proceso Civil*, Colex, Madrid, 1998, pág. 150.

[35] Gaceta de 25 de julio de 1889.

deudor por entero de la obligación de reparar el daño causado según lo señalado en el artículo 1.144 del Código Civil.[36]

De igual manera, se ha mantenido este criterio al señalar que el litisconsorcio pasivo como manifestación del fenómeno de pluralidad de partes en el proceso merezca el calificativo de necesario, cuando la pretensión actuada deba ser propuesta imprescindiblemente frente a varios sujetos, bien por así establecerlo una norma positiva, o por enjuiciarlo la naturaleza de la relación jurídico-material discutida –contractual o extracontractual–, que exige que en el proceso estén presentes todos los que tengan un interés directo, legítimo y personal para evitar la escondibilidad y la probabilidad de resoluciones contradictorias respecto de ella. Amén de carentes de eficacia frente a quienes debiendo haber sido demandados no lo han sido, o de imposible ejecución por afectar a personas que por no haber sido traídas al proceso no han sido oídas y vencidas en juicio.[37]

El litisconsorcio pasivo necesario, sin embargo, es una figura de creación jurisprudencial que tiene su configuración bajo los artículos 12.2 y 116.1.3 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.[38] El Alto Tribunal lo ha definido como "la necesidad de integrar en el proceso a cuantos sean titulares de la relación jurídico-material controvertida, bien porque su llamamiento venga impuesto por una norma legal, bien porque dicha necesidad se desprenda de la propia relación jurídica material que da soporte al litigio."[39] De su literalidad se desprende que en los supuestos de hostigamiento laboral el trabajador acosado debe demandar conjuntamente al empresario y al trabajador acosador por las razones que más adelante se detallarán.

Se han dado voces al manifestar lo contrario, al señalar que la presencia procesal del trabajador acosador podría justificarse como

---

36 Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de febrero de 1991.

37 Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de julio 1984.

38 Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de junio de 2008.

39 Sentencia del Tribunal Supremo de 16 de julio del 2004.

tercero interesado, por lo que puede reclamársele en el posterior proceso civil, más no puede ser condenado en el proceso laboral.[40] Dicho en otros términos, la correcta presentación de la demanda no exige que se dirija contra el trabajador acosador a quien se le imputa la realización de la conducta de acoso invocada para exigir responsabilidades a la empresa,[41] dado que este tipo de sujeto no es parte de la relación laboral y, por consecuencia, la pretensión contra él queda fuera del ámbito de conocimiento del orden social.[42]

Otro argumento en el que se rechaza la presencia del sujeto activo de conductas hostigadoras en el litisconsorcio pasivo necesario, nace en la jurisprudencia civil relativa a la responsabilidad extracontractual del empresario por actos de sus dependientes señalada en el párrafo cuarto del artículo 1.903 del Código Civil, al indicar que los dueños o directores de un establecimiento respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados, o con ocasión de sus funciones, están obligado a reparar el daño causado por acción u omisión. Por ello, se entiende que la idea de responsabilidad solidaria es incompatible con la exigencia de litisconsorcio pasivo necesario, dado que una de las características de la solidaridad de responsabilidades es que permite dirigir libremente la acción contra uno u otro responsable o contra ambos a la vez.

---

40 "Si el trabajador excepciona en el acto del juicio la incompetencia material del orden social, la sentencia habría de estimar la excepción y absolverle en dicho ámbito jurisdiccional de la pretensión contra él dirigida". F. Cavas Martínez, *El proceso laboral de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales*, Aranzadi, Navarra, 2004, pág. 258. En el mismo sentido, véase C. Martínez Moreno y B. García Rodríguez, "La tutela jurisdiccional frente al acoso laboral. Una aproximación al estado de la cuestión", en Varios autores (Dir. M. Correa Carrasco), *Acoso Moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Aranzadi, Navarra, 2006, pág. 230.

41 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de 20 de abril de 2006.

42 J. Gorelli Hernández y J. Gómez Álvarez, "El acoso moral. Perspectivas jurídico-laborales", *Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Iustel, núm. 2, 2003, pág. 30.

Un sector doctrinal sostiene que de conformidad con el artículo 13 de la Ley de Enjuiciamiento Civil[43] podrá ser admitido como demandado quien acredite tener interés directo y legítimo en el resultado del pleito. Por consiguiente, el trabajador acosador podrá intervenir en el procedimiento en el que será "considerado parte en el proceso a todos los efectos y podrá defender las pretensiones formuladas por su litisconsorte o las que el propio interviniente formule, si tuviere oportunidad procesal para ello, aunque su litisconsorte renuncie, se allane, desista o se aparte del procedimiento por cualquier otra causa." De igual manera, se le permitirá las alegaciones necesarias para su defensa, que no hubiere efectuado, por corresponder a momentos procesales anteriores a su admisión en el proceso.[44]

Las anteriores teorías son debatidas, ya que la jurisdicción social es la competente, en estos casos, por la existencia de un claro nexo entre

---

[43] Art. 13 de la Ley de Enjuiciamiento Civil: "1. Mientras se encuentre pendiente un proceso, podrá ser admitido como demandante o demandado, quien acredite tener interés directo y legítimo en el resultado del pleito.

En particular, cualquier consumidor o usuario podrá intervenir en los procesos instados por las entidades legalmente reconocidas para la defensa de los intereses de aquéllos.

2. La solicitud de intervención no suspenderá el curso del procedimiento. El tribunal resolverá por medio de auto, previa audiencia de las partes personadas, en el plazo común de diez días.

3. Admitida la intervención, no se retrotraerán las actuaciones, pero el interviniente será considerado parte en el proceso a todos los efectos y podrá defender las pretensiones formuladas por su litisconsorte o las que el propio interviniente formule, si tuviere oportunidad procesal para ello, aunque su litisconsorte renuncie, se allane, desista o se aparte del procedimiento por cualquier otra causa.

También se permitirán al interviniente las alegaciones necesarias para su defensa, que no hubiere efectuado por corresponder a momentos procesales anteriores a su admisión en el proceso. De estas alegaciones el Secretario judicial dará traslado, en todo caso, a las demás partes, por plazo de cinco días.

El interviniente podrá, asimismo, utilizar los recursos que procedan contra las resoluciones que estime perjudiciales a su interés, aunque las consienta su litisconsorte".

[44] C. Samanes Ara, *Las partes en el proceso civil*, La Ley, Madrid, 2000, pág. 15.

el daño ocasionado por el acosador y la relación laboral; dado que el hostigamiento laboral se origina en el lugar de trabajo y en el ámbito de las tareas profesionales[45]. Opinión que es acorde a la última doctrina jurisprudencial en la materia[46].

La jurisprudencia menor, en este sentido, en un supuesto de acoso sexual ha manifestado que solo debe condenarse al compañero acosador y no al empresario, puesto que la empresa no podía tener conocimiento de los hechos y, poner fin al acoso.[47] Por ello, es recomendable poner la situación sufrida en conocimientos del empresario, a través de una denuncia formal expresa antes de incoar la acción judicial laboral de la existencia de conductas hostigadoras contra el trabajador acosado.[48]

En los mismo términos, el empresario resultará "cuasi objetivamente responsable ex artículo 96.14 del Estatuto de los Trabajadores por la existencia de acoso en su ámbito funcional de organización y dirección con las matizaciones en los casos que se desarrolle fuera de los parámetros temporal y razonablemente posibles de forma previa, coetánea o posterior al hecho infractor para prevenir o en su caso repara el acoso; y directa o indirectamente responsable civil, a menos que pueda demostrar en base a tales indicios, que no incurrió en culpa alguna o que su conducta culposa no fue causa del daño infligido a la víctima."[49]

De igual manera, la jurisprudencia menor ha señalado la responsabilidad solidaria del trabajador acosador y el empresario en un

---

45 F. Navarro Nieto, *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral*, *op. cit.*, pág. 148. J. Altés Tárrega, *El acoso del trabajador en la empresa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008, págs. 226-227. J. Agustí Maragall, "El tratamiento en el proceso laboral de los riesgos psicosociales: la experiencia del acoso moral. Puntos críticos", en Varios autores *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y seguridad social*, Cuadernos de Derecho Judicial, Madrid, 2004, pág. 429 y 430.

46 Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de enero de 2008.

47 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 17 de febrero de 1995.

48 J. Escudero Moratalla y G. Poyatos i Matas, *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, Bosch, Barcelona, 2004, pág. 189.

49 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 11 de junio de 2002.

supuesto de acoso sexual al no velar la empresa por la seguridad de la trabajadora acosada; es decir, por no desplegar la diligencia necesaria para evitar un daño. La conducta diligente debe ser entendida como el aspecto que obliga a la determinación de una serie de indicios objetivos, que van más allá de la necesidad requerida por la doctrina judicial social de que el empresario conociera el acoso y reaccionara debidamente.[50] Dicho en otros términos, poner en práctica una efectiva política anti-acoso, en el que quedaría comprendido un deber empresarial de elección de vigilancia, instrucción y, en general, organización.[51] Huelga recordar que a raíz de la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,[52] las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. A tal efecto, podrán establecer medidas como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.[53]

Examen de oficio

La finalidad de la institución del litisconsorcio, como ya se ha señalado, radica en que los órganos judiciales puedan conseguir que la cosa juzgada material despliegue sus efectos, al evitar que se dicten eventuales fallos contradictorios sobre un mismo asunto. A tal efecto, el legislador ha dispuesto las siguientes cuestiones en diferentes normas:

---

50 D. Kahale Carrillo, "Despido disciplinario por razón de sexo: Obligación empresarial de adoptar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo", *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 328, Julio, 2010, págs. 171-182.

51 *Idem*.

52 *Boletín Oficial del Estado* núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

53 *Vid*. D. Kahale Carrillo, *El código de conducta ante situaciones de acoso laboral en la Administración Pública*, Instituto Andaluz de Administración Pública, Sevilla, 2010. En este sentido, puede implantarse un sello de calidad en igualdad, véase D. Kahale Carrillo, *El distintivo empresarial en materia de igualdad*, Síntesis, Madrid, 2012.

A) Artículo 238 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Los actos procesales serán nulos de pleno derecho en los casos siguientes: a) Cuando se produzcan por o ante tribunal con falta de jurisdicción o de competencia objetiva o funcional, b) Cuando se realicen bajo violencia o intimidación, c) Cuando se prescinda de normas esenciales del procedimiento, siempre que, por esa causa, haya podido producirse la indefensión, d) Cuando no se cuente con la intervención de un abogado, en los casos en que la ley la establezca como preceptiva, e) En los demás casos en los que las leyes procesales así lo establezcan.

B) Artículo 227.2.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. El tribunal en ningún caso podrá, con ocasión de un recurso, decretar de oficio una nulidad de las actuaciones que no haya sido solicitada en dicho recurso, salvo que apreciare falta de jurisdicción o de competencia objetiva o funcional o se hubiese producido violencia o intimidación que afectare a ese órgano jurisdiccional.

C) Artículo 240 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. El juzgado o tribunal en ningún caso podrá, con ocasión de un recurso, decretar de oficio una nulidad de actuaciones que no haya sido solicitada en dicho recurso, salvo que apreciare falta de jurisdicción o de competencia objetiva o funcional o se hubiese producido violencia o intimidación que afectase a ese tribunal.

Tras la lectura de estos dos últimos preceptos queda la sensación que de su literalidad no cabría apreciar de oficio el defecto del litisconsorcio pasivo necesario. No obstante, la jurisprudencia viene explicando lo equívoco de tal entendimiento, dado que el artículo 240.2.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y el artículo 227.2.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil han de ser interpretados en el sentido que el condicionamiento de la petición de parte para la declaración de nulidad de actuaciones ha de referirse a aquellas causas de nulidad que afectan a las partes que han actuado en el proceso y que están presentes en él;

pero esas limitaciones no pueden proyectarse sobre los terceros que debieron ser partes; ya que, por defectos en la constitución de la relación procesal, no han entrado en el proceso y no pueden recabar la tutela que podría corresponderles. En este supuesto, el órgano judicial debe velar de oficio por el derecho a la tutela judicial efectiva de una parte que podría resultar afectada por el fallo.

Por consecuencia, al ser una cuestión que afecta al orden público queda bajo la vigilancia de los tribunales, y obliga al juzgador a preservar el principio de contradicción y derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión de quienes deben ser llamados al proceso como parte; y no debe entenderse como una mera facultad, sino de una autentica obligación legal del órgano judicial.[54]

En este sentido, el Alto Tribunal ha señalado que la "necesidad de esa actuación judicial de oficio encuentra su razón de ser en que el litisconsorcio pasivo necesario o, en otro términos, la correcta configuración de la relación jurídico-procesal, es una cuestión que por afectar al orden público[55] queda bajo la vigilancia de los tribunales y obliga al juzgador a preservar el principio de contradicción y el derecho a la tutela judicial efectiva sin indefensión de quienes deben ser llamados al proceso como parte […]. El Tribunal Constitucional recuerda […] que "la jurisprudencia social viene sosteniendo, en general, que el juzgador, de oficio y a través de este cauce, debe velar por la correcta constitución de la relación jurídico-procesal en las situaciones de litisconsorcio pasivo, a fin de conseguir, salvaguardando el principio de audiencia bilateral,[56] que la cosa juzgada material despliegue sus efectos y de evitar que se dicten eventuales fallos contradictorios sobre un mismo asunto." Y también que "no se trata de una mera facultad, sino de una autentica obligación legal del órgano judicial."[57]

---

54 Sentencias del Tribunal Constitucional 118/1987, 165/1999 y 87/2003.

55 Sentencia del Tribunal Constitucional 165/1999.

56 Sentencia del Tribunal Constitucional 335/94.

57 Sentencias del Tribunal Constitucional 118/1987, 11/1988, 232/1988, 335/1994,

Bajo este contexto, el primer apartado del artículo 81 de la Ley reguladora de la jurisdicción social dispone que "el secretario judicial, dentro de los tres días siguientes a la recepción de la demanda, dará cuenta al juez o tribunal, si entendiera que concurren los supuestos de falta de jurisdicción o competencia o, en otro caso, sin perjuicio de los procedimientos de señalamiento inmediato que puedan establecerse, resolverá sobre la admisión a trámite de aquélla, con señalamiento de juicio en la forma prevista en el artículo siguiente, o advertirá a la parte de los defectos u omisiones en que haya incurrido al redactar la demanda en relación con los presupuestos procesales necesarios que pudieran impedir la válida prosecución y término del proceso, así como en relación con los documentos de preceptiva aportación con la misma, salvo lo dispuesto en el apartado 3 de este mismo artículo para la conciliación o mediación previa, a fin de que los subsane dentro del plazo de cuatro días."

Doctrina sentada por el Tribunal Supremo

El Alto Tribunal, en sentencia de 30 de enero de 2008,[58] ha zanjado

84/1997, 165/1999 y 87/2003 y Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de enero de 2008

[58] Con el precedente de la Sentencia del Tribunal Constitucional 250/2007, de 17 de diciembre: "Ciertamente, a la vista del relato fáctico, no es razonable desvincular la acción ejercitada del orden social sobre la base de que el comportamiento acosador del trabajador demandado era "una actuación personal y ajena a la relación laboral". Tal aseveración no encuentra sustento en el relato fáctico, ya que resultó acreditado que el demandado era supervisor del restaurante del buque en el que la recurrente trabajaba como camarera e inmediato superior jerárquico suyo, y que el acoso sexual, cuya realidad quedó probada en la instancia, se produjo en conexión directa con la relación laboral, al llevarse a cabo, en primer lugar, con ocasión de la prestación del trabajo de la actora y del ejercicio por el demandado de las funciones inherentes a su cargo y, en segundo lugar, en el centro de trabajo donde uno y otro coincidían en la realización de sus respectivos cometidos. Estando acreditado, además, que el demandado había utilizado su superior posición laboral como chantaje sexual, en tanto en cuanto condicionó la permanencia de la recurrente en su puesto de trabajo o las posibilidades de progreso laboral a la aceptación de sus requerimientos sexuales. En definitiva, no

las dudas al respecto al dirimir un proceso de tutela de derechos fundamentales en el que un trabajador alega haber sufrido acoso laboral por parte del superior jerárquico. Para que no pueda estimarse defectuosa la constitución de la relación jurídico-procesal por existencia de litisconsorcio pasivo necesario es preciso dirigir la demanda no solo contra la empresa, sino también contra el acosador. Dicho en otros términos, cuando se pretende presentar una acción judicial denunciando una conducta de hostigamiento laboral que atente a los derechos fundamentales, en el que las actuaciones imputan, no directamente al empresario, sino a otro dependiente del mismo, la relación jurídico-procesal no queda correctamente configurada si la demanda se dirige solamente contra la empresa, debiéndose demandar, a su vez, al trabajador al que se le imputa la conducta denunciada.

El Tribunal Supremo ha señalado que el litisconsorcio persigue llamar al proceso a todos aquellos sujetos que puedan resultar afectados, en sus derechos e intereses, por el proceso judicial seguido, ya sea porque lo imponga la ley o porque vengan vinculados con el objeto de la controversia. La razón de ser de esta figura se encuentra en el principio constitucional de tutela judicial efectiva y de evitación de indefensión que proclama el

---

cabe duda de que la recurrente planteó una controversia atribuible a la jurisdicción social y que, al no haberlo apreciado así, la Sala realizó una interpretación del orden material de competencias entre los distintos órdenes jurisdiccionales desconociendo el derecho de la actora a la utilización del cauce procesal predeterminado por la ley para recabar la tutela de los derechos fundamentales que se le habían quebrantado en el ámbito de su relación laboral. […] Finalmente, la decisión de inadmisión de la Sala tuvo también como efecto adicional la privación a la recurrente de las prerrogativas procesales propias del procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales, prerrogativas que no habría obtenido en el caso de acudir al orden civil, al que se le remitió para poder obtener una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados por el acoso, o en el orden penal, en el que sí había formulado denuncia previamente, pero en el que no pudo obtener un pronunciamiento de fondo al haber ocurrido los hechos en un buque con bandera de otra nacionalidad".

artículo 24 de la Constitución Española[59] y, precisamente, por ello, se ha establecido la posibilidad de apreciar de oficio el defecto procesal.[60] Por consecuencia, el uso de la vía laboral para accionar es requisito indispensable, para que el litisconsorico pasivo necesario quede perfectamente conformado, que se codemande en todo caso a la otra parte de la relación laboral en el supuesto que existan conductas de hostigamiento laboral. Por lo que demandar al trabajador acosador es necesario para que la acción laboral pueda prosperar, y de este modo se eviten posibles nulidades posteriores por defectos procesales.[61]

En suma, será el verdadero acosador el principal vulnerador de los derechos fundamentales, independientemente que sea el propio empresario o un trabajador de este. Toda vez, que la víctima para hacer efectiva su pretensión deberá demandar no solo al empresario, sino también al trabajador acosador, al no hacerse de esta manera se infringirían los artículos 24.1 y 10.1 de la Constitución Española. En palabras del Alto Tribunal, al insistir "en la conclusión que acabamos de expresar, se destaca que en el suplico de la demanda se pide que se dicte sentencia en la que se declare que "la actora ha visto perturbados sus derechos fundamentales y en concreto el derecho a la dignidad, a

---

59 Art. 24 de la Constitución Española: "1. 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.
2. Asimismo, todos tienen derecho al Juez ordinario predeterminado por la Ley, a la defensa y a la asistencia de letrado, a ser informados de la acusación formulada contra ellos, a un proceso público sin dilaciones indebidas y con todas las garantías, a utilizar los medios de prueba pertinentes para su defensa, a no declarar contra sí mismos, a no confesarse culpables y a la presunción de inocencia.

La Ley regulará los casos en que, por razón de parentesco o de secreto profesional, no se estará obligado a declarar sobre hechos presuntamente delictivos".

60 Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de junio de 2007.

61 J. Escudero Moratalla y G. Poyatos i Matas, *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, *op. cit.*, pág. 187.

la integridad física y moral, al honor, a la integridad personal y a la propia imagen, por causa del acoso a que se ha visto sometida en su trabajo", la cual declaración, si se estima tal pretensión y la sentencia la recoge en su fallo, afecta por completo al referido encargado, pues se trataría del verdadero autor de esa conducta acosadora."[62]

Bajo este contexto, el legislador español ha tenido presente la jurisprudencia constitucional al reconocer en el Preámbulo de la Ley reguladora de la jurisdicción social que la norma pretende "dar respuesta a las exigencias de la doctrina constitucional emanada de la Sentencia del Tribunal Constitucional 250/2007, de 17 de diciembre. Esta sentencia posibilita la extensión competencial del orden social frente a los terceros sujetos causantes de la vulneración de un derecho fundamental e interpreta que también puede ser sujeto activo del acoso el trabajador de una tercera empresa. Corresponde al orden social conocer de cuantas pretensiones se deduzcan al respecto, contra el empresario o contra los terceros citados, puesto que la actuación de éstos se produce en conexión directa con la relación laboral, excluyéndose expresamente por esta Ley la competencia residual que tradicionalmente ha venido asumiendo el orden jurisdiccional civil respecto de litigios sobre daños en cuya intervención haya intervenido alguna persona distinta del directo empresario o empleador."

REFLEXIÓN FINAL

La disyuntiva suscitada en relación a este tema ya ha quedado solucionada según el análisis antes expuesto. No obstante, antes de terminar este capítulo se plasman las conclusiones más relevantes examinadas:

---

62 Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de enero de 2008.

a) La razón de ser del litisconsorcio necesario radica en dos cuestiones. Por una parte, el riesgo que se dicte una sentencia que afecte a un tercero no llamado a la litis. Por otra, el peligro que se den resoluciones judiciales contradictorias. Extrapolando lo anterior al supuesto de acoso laboral el trabajador hostigado debe llamar a juicio al empresario y al trabajador acosador. Con ello ganaría celeridad en la sustanciación del procedimiento, evitando nulidades y reposición de la causa al estado de configurar el litisconsorcio pasivo necesario.

Por consiguiente, para un mejor saneamiento de las responsabilidades y, por ende, de la tutela judicial efectiva de los sujetos implicados en los supuestos de acoso laboral es la de activar el litisconsorcio pasivo necesario. Toda vez que su inoperancia puede apreciarse a instancia de parte y de oficio por referirse a una cuestión de orden público procesal que incita la nulidad de las actuaciones.[63]

b) Al ser una cuestión que afecta al orden público queda bajo la vigilancia de los tribunales y obliga al juzgador a preservar el principio de contradicción y derecho a la tutela judicial efectiva, sin indefensión de quienes deben ser llamados al proceso como parte. Y no debe entenderse como una mera facultad, sino de una autentica obligación legal del órgano judicial.[64]

c) La jurisdicción social es la competente para conocer en estos casos por la existencia de un claro nexo entre el daño ocasionado por el acosador y la relación laboral, ya que el hostigamiento laboral se origina en el lugar de trabajo y en el ámbito de las tareas profesionales.[65]

Aunado al hecho que el orden social tiene competencia para conocer los litigios que se presenten entre trabajador y empre-

---

63 Sentencias del Tribunal Constitucional 335/1994 y 165/1999.

64 Sentencias del Tribunal Constitucional 118/1987, 165/1999 y 87/2003.

65 F. Navarro Nieto, *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral*, *op. cit.*, pág. 148.

sario, lo tiene, a su vez, para conocer de los que se presenten entre trabajadores entre sí, como lo dispone el apartado f) del artículo 3 de la Ley reguladora de la jurisdicción social. [66]

[66] Art. 2 f) de la Ley reguladora de la jurisdicción social: "Sobre tutela de los derechos de libertad sindical, huelga y demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de la discriminación y el acoso, contra el empresario o terceros vinculados a este por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios; sobre las reclamaciones en materia de libertad sindical y de derecho de huelga frente a actuaciones de las Administraciones públicas referidas exclusivamente al personal laboral; sobre las controversias entre dos o más sindicatos, o entre éstos y las asociaciones empresariales, siempre que el litigio verse sobre cuestiones objeto de la competencia del orden jurisdiccional social, incluida en todos los supuestos de este apartado la responsabilidad por daños; y sobre las demás actuaciones previstas en la presente Ley conforme al apartado 4 del artículo 117 de la Constitución Española en garantía de cualquier derecho".

CAPÍTULO V

Recomendaciones

GENERALES

Es necesaria una regulación específica del acoso laboral, para así obtener una legislación actualizada y completa, con el fin de proteger de forma sistemática y eficaz las distintas conductas de acoso laboral. En la actualidad la víctima del hostigamiento laboral, posee alternativas que debe ordenar y analizar para elegir el camino que considere más idóneo para conseguir sus pretensiones. Por todo esto urge una reforma legislativa, para poner soluciones directas y eficaces a este problema.

El hecho de la existencia de la rama científica que se encarga del estudio de la Psicología del Trabajo, permite la posibilidad de que se cree una nueva rama del Derecho, que se dedique al estudio de las normas, aplicación e interpretación en situación de acoso laboral y fenómenos afines, denominada Derecho Social Psicológico.

La prevención es el medio eficaz para evitar el acoso. Esta figura debe incluirse en la legislación mexicana expresamente como un comportamiento ilícito, señalando las consecuencias jurídicas del mismo. Se debe tipificar normativamente, así como fundamentarlo señalando el bien jurídico lesionado por parte del acosador, delimitando el alcance y las sanciones. Asimismo, incluirlo como una de las enfermedades dispuestas en la tabla que señala el artículo 513 de la Ley Federal del Trabajo.

La consideración del acoso laboral como riesgo psicosocial en el trabajo es determinante para proyectar acciones de prevención.[1] Es necesario fomentar la formación del personal del empleador y regular procedimientos concretos para evaluar y planificar la acción preventiva, por lo que se aboga por una regulación para este fenómeno. En general, se debe involucrar en este campo a empresarios, trabajadores, sindicatos y administraciones públicas con el fin de tomar conciencia y sensibilizar a los agentes sociales en la prevención contra el riesgo laboral que supone el acoso laboral en el trabajo.

Con el fin de evitar el hostigamiento laboral, o por lo menos aminorarlo, sería deseable que se formara al personal de la empresa, con el propósito de regular procedimientos para planificar la acción preventiva contra este riesgo psicosocial. Para que de esta manera, se involucren los sindicatos, trabajadores y empresarios con el objeto que adquieran conciencia del mismo y lo prevengan. Otra herramienta sería la implementación de códigos de conducta, definido como un documento confeccionado de manera voluntaria por una empresa donde se plasman un conjunto de principios que se compromete unilateralmente a cumplir. Este sería un buen instrumento para que el empleador adoptara nuevas conductas o respetara las ya existentes, incluyendo a los propios trabajadores, con el fin de evitar el florecimiento de conductas hostigadoras.

Asimismo, puede contarse dentro de la empresa con un servicio permanente de asistencia a los trabajadores, desempeñado por profesionales de la Psicología, con el que se puedan desarrollar tareas como el tratamiento del problema de carácter personal y apoyo psicológico a los trabajadores. Al igual que el desarrollo de acciones preventivas para evitar la aparición de la problemática psicosocial.

Otra forma de regular el acoso en el trabajo es a través de los convenios colectivos en el que puedan negociarse los mecanismos para

[1] C. Sánchez Trigueros y P. Conde Colmenero, "La protección social y los riesgos psicosociales", *Anales de Derecho*, núm. 26, 2008, págs. 275-298.

evitar que se produzca en el centro de trabajo el hostigamiento laboral.[2] Finalmente, se reitera la urgencia de una legislación que lo regule,

[2] Por ejemplo, la Resolución de 3 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del I Convenio Colectivo Regional para las Empresas de Comunicación del Sector de la Radio y la Televisión Local de Andalucía, dispone en el artículo 52 que "se consideran constitutivas de acoso moral, cualesquiera conductas y comportamientos entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas. La constatación de la existencia de acoso laboral o psicológico será considerada siempre falta muy grave; si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo aprovechándose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella".

Por otra parte, la Resolución de 11 de octubre de 2011, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Ciudad Autónoma de Melilla para los años 2011-2012, señala en el artículo 49 el siguiente Código de conducta para la prevención del acoso psicológico en el trabajo:

"1. DECLARACIÓN INTRODUCTORIA

"…la libertad, la justicia…tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros…"

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El presente Anexo de Conducta Anti acoso y Buenas Prácticas, junto con el posterior Protocolo de Prevención, que la Comisión Paritaria del Convenio elaborará, servirá de guía en materia ética a todas las personas empleadas en las empresas del sector y servirá de referencia a los ciudadanos en general sobre el tipo de conducta que cabe esperar en las relaciones laborales.

El Acoso laboral es una de las peores amenazas que le puede sobrevenir a un trabajador y, por ende, a la empresa y que puede, en los próximos años diezmar a la población laboral de los países que no protejan los derechos básicos del trabajador.

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

Esta plaga socio-laboral no solo afecta a la salud laboral del trabajador, sino a los beneficios y rendimientos netos de la empresa. La pérdida de eficacia en una organización viene dada por:

a) el clima del miedo que instaura el acosador, la pérdida de satisfacción laboral y la pérdida de la motivación intrínseca de un trabajo bien hecho, afectando a la productividad

b) Asunción de una serie de gastos provenientes del deterioro del clima laboral como son las bajas laborales reiteradas.

que junto a las políticas de prevención del empresario, desincentiven el comportamiento de acoso laboral a través de su persecución y penalización. De lo contrario, el círculo vicioso no hace más que fortificarse, extendiéndose las desfavorables consecuencias del hostigamiento a futuras víctimas en la empresa en que el acosador encuentre terreno oportuno. Además con riesgo de crear un jefe tóxico si este trabajador asciende jerárquicamente y continúa utilizando sus técnicas con sus subordinados.

---

c) Fuga del capital más importante de la empresa: el humano, ya que las personas acosadas son normalmente las más valiosas y diligentes.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos…"

Extracto del artículo 1.º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Toda persona tiene derecho a recibir un trato digno. En virtud de este derecho, los firmantes del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Ciudad Autónoma de Melilla, asumen que las actitudes de acoso psicológico en todas sus formas suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores, por lo que no se permitirá ni tolerará esta conducta.

Por tanto, a través de las Organizaciones Sindicales firmantes y de la Representación Empresarial del sector, instamos a las administraciones con capacidad normativa a que lleven a cabo las modificaciones oportunas para que el acoso laboral demostrado sea tipificado como delito y que sea contemplada en el Estatuto de los trabajadores.

Las partes acuerdan comprometerse a erradicar aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso laboral hacia los trabajadores, comprometiéndose a prevenirlo y caso de que aparezca, investigarlo y erradicarlo.

Todo el personal acogido al presente Convenio Colectivo, tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral digno y saludable, en el que resulte inaceptable e indeseable prácticas que supongan un atentado a la dignidad de las personas, y, en concreto los directivos tienen la obligación de garantizar con los medios a su alcance que no se produzca el acoso moral en las unidades que están bajo su responsabilidad.

Las Organizaciones firmantes del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Ciudad Autónoma de Melilla, se comprometen a dar la mayor difusión posible a los trabajadores del sector de este acuerdo".

Además de las recomendaciones generales, es aconsejable que se utilice la nueva técnica preventiva empleada en España para identificar la posibilidad de que un trabajador está siendo objeto de acoso laboral:el Diario de Incidentes.[3] Con esta herramienta, el propio trabajador que puede estar sufriendo hostigamiento define los diferentes acontecimientos que identifica como conflictivos con otras personas de su entorno laboral, susceptibles de generar acoso.

El uso de este diario, según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, puede contribuir en la búsqueda de soluciones preventivas y estrategias de afrontamiento, conjuntamente con el apoyo profesional especializado, o bien puede ayudar a descartar la posibilidad de ser objeto de acoso. No se trata de un instrumento que indique de manera inequívoca la existencia de una situación de hostigamiento laboral. Sin embargo, desde el principio, se recomienda acudir al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, o bien al personal delegado de prevención, para consultar cualquier situación que se perciba como susceptible de ser clasificada como acoso.

Para utilizar el Diario de Incidentes es necesario realizar los siguientes tres pasos: anotar las conductas de violencia psicológica ocurridas, comprobar cuando estas conductas pueden ser indicativas de acoso laboral, acudir con el Diario de Incidentes al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o al personal delegado de prevención de la empresa o institución.

Si por parte de algunas personas en la empresa o institución se han generado acciones o comportamientos de violencia psicológica (Tabla 1 "Tipo de conducta"), y cada vez que se crea que se ha generado una nueva acción o repetido una anterior, se debe rellenar todas las casillas de una de las filas del Diario de Incidentes que se

[3] www.insht.es

prestará más adelante (Tabla 11), siempre teniendo en cuenta las siguientes cuestiones:

a) Fecha: Día en que se produce la acción o comportamiento. Si se producen diversas acciones o comportamientos en un mismo día, se debe utilizar una fila para cada ocasión.
b) Hora: Hora en la que se produce la acción o comportamiento.
c) Tipos de conductas: En la Tabla 1 "Tipo de conducta" se especifican una serie de ejemplos. Se debe indicar en la columna del Diario de Incidentes los números correspondientes (se pueden anotar más de un número).
d) Lugar: Anotar dónde se han dado estas conductas (Tabla 2).
e) Quiénes realizan la conducta: Anotar quiénes llevan a cabo la acción. Se aconseja seguir las siguientes instrucciones: 1) Para rellenar esta columna, se debe elaborar una lista codificada de personas, 2) A cada persona que haya generado un comportamiento de acoso se le asignará un número, 3) Guardar la lista aparte, en lugar seguro (en casa, por ejemplo), 4) Cada vez que una de las personas de la lista actúe de forma ofensiva hacia el trabajador, se debe anotar su número en esta casilla, 5) Si se trata de varias personas actuando conjunta o consecutivamente, se anotarán sus respectivos números.
f) Personas presentes: Se refiere a otras personas presentes cuando tuvo lugar la acción, que no colaboran en ella y se mantienen como testigos silenciosos o bien intentan ponerse del lado del acosado. Procede como en la ocasión anterior, usando el listado codificado, y asignar un número a las personas que, aunque no hayan participado de forma activa en el suceso, se encuentre presentes.
g) Otras personas afectadas: Otras personas presentes cuando tuvo lugar la acción y que también se vieron afectadas por ella. Procede como en la ocasión anterior, mediante un listado codificado.

h) Qué hago: Comportamiento que has adoptado durante y después de la acción. Anotar el comportamiento según el listado de
i) la Tabla 3 "Qué hago."
Cómo me afecta: Valorar, de 0 a 10, hasta qué punto ha afectado la situación. Se debe tener presente las opciones presentadas en la Tabla 4 "Cómo me afecta."

Además de lo anterior, hay que tener presente que después del hostigamiento se debe anotar lo antes posible la información para no olvidar ningún detalle. Si se producen diversas acciones o comportamientos en un mismo día, se debe utilizar una fila para cada ocasión. En las columnas donde se hace referencia a personas concretas, se debe utilizar un código identificativo que se deberá tener apuntado en una lista junto con el nombre de la persona.

El Diario de Incidentes es un instrumento que únicamente muestra indicios de poder ser víctima de acoso laboral. Para analizar la situación desde un punto de vista preventivo y determinar las medidas a adoptar, es necesario comunicar estos hechos al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o al personal delegado de prevención de la empresa o institución. No obstante, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo recomienda que se comunique en los siguientes supuestos:

a) Llegar a las seis entradas o filas.
b) Presencia en la columna "Tipo/s de conducta" de las conductas 2, 3, 4, 6, 7, 8 o 10.
c) Haber consignado como mínimo una afectación superior a siete.

Aunque en el caso de no observarse ninguna de las tres situaciones en los niveles indicados anteriormente, hay que recordar que el objetivo es prevenir la aparición de riesgos laborales. Por ello es conveniente la consulta, que tiene un carácter estrictamente confidencial, en el caso

de que se haya rellenado el Diario de Incidentes solo una fila en la página de auto-registro.

TABLA 11

Diario de incidentes

Fecha	Hora	Tipo /s conducta	Lugar	Quién /es hacen conducta	Personas presentes	Otras personas afectadas	Qué hago	Cómo me afecta
d/m/a	h/m	Opción 1	Opción 2	Código personal	Código personal	Código personal	Opción 3	Opción 4

OPCIÓN 1: TIPO DE CONDUCTA	Código
Me hablan a gritos.	1
Me reducen responsabilidades, tareas, etcétera, sin justificación suficiente.	2
Abuso de autoridad (no me dejan hacer mi trabajo, fijan objetivos inalcanzables en mi trabajo, reducen excesivamente los plazos para llevar a cabo mis tareas, me intimidan o amenazan con degradación, despido, traslado, otras).	3
Critican constante o excesivamente mi trabajo. Me descalifican. Juzgan mi labor de forma ofensiva.	4
Supervisión excesiva: a mi trabajo, horarios, etcétera.	5
Me excluyen de reuniones de trabajo, encuentros sociales relacionados con el trabajo (descansos, comidas, cenas).	6
Me culpan de situaciones de las que no soy responsable.	7

Se burlan, mofan o difunden comentarios maliciosos sobre mí, incluyendo cuestiones ajenas a mi trabajo.	8
Rechazan peticiones razonables de festivos, gestiones fuera de la empresa y otras.	9
No me saludan, ni me dirigen la palabra. Se comportan como si no existiera.	10

OPCIÓN 2: LUGAR	Código
En mi puesto de trabajo (aislado).	1
En el puesto de trabajo de otra persona.	2
En el puesto de trabajo-despacho-sala compartido con otros compañeros/as.	3
En la sala de reuniones.	4
En la sala de descanso o en lugares de paso.	5
Fuera del ámbito laboral (bar, calle, restaurante).	6

OPCIÓN 3: QUÉ HAGO	Código
No hago nada, no respondo, me inhibo o me voy a otro lugar.	1
Intento responder/dialogar, pero continúan o incrementan la intensidad de la conducta.	2
Respondo/dialogo, y finaliza la conducta.	3
Respondo vehementemente y la situación se convierte en una disputa abierta.	4
Comento a superiores, iguales o subordinados la situación (o a delegados prevención, SPRL).	5

OPCIÓN 4: CÓMO ME AFECTA	Código
Me molesta, pero no siento cambios en mi estado de ánimo.	1
Me molesta y noto que me he alterado ligeramente.	2
Me he alterado, pero en menos de dos horas vuelvo a mi estado de ánimo habitual.	3
Me he alterado y tardo más de un día en no recordar constantemente el hecho.	4
Me he alterado mucho. Recuerdo constantemente el hecho, y ha afectado mi estado de ánimo fuera de la empresa. A veces rememoro el momento, incluso en sueños.	5

Anexo

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

A continuación se presenta un ejemplo de protocolo para la prevención del hostigamiento laboral implantada mediante convenio colectivo, a través de la Resolución de 20 de julio de 2011, de la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro oficial y publicación del acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de trabajo del sector de Industrias Transformadoras de Plásticos de la provincia de Valencia por la que se aprueba el protocolo para la prevención del *mobbing* en las empresas del sector.[4]. Podría tenerse como ejemplo y buena práctica para erradicar esta lacra en el ambiente de trabajo.

Protocolo para la prevención de *mobbing* en las empresas del sector

introducción

Las partes firmantes del Convenio provincial para las industrias transformadoras de materias plásticas de la provincia de Valencia 2010-2012 (BOP 30/3/10) establecieron en su disposición transitoria primera la elaboración de un protocolo especifico para la prevención del *mobbing* o violencia laboral en las empresas del sector, así como para la intervención en los casos que resultase necesario. Se

[4] Boletín Oficial de la Provincia (Diputación de Valencia), de 2 de agosto de 2011.

delegaba su elaboración a la comisión paritaria del convenio, por lo que reunida esta pretende aprobar el presente documento el cual será registrado en la oficina de registro y depósito de convenios y acuerdo colectivos de trabajo de la provincia de Valencia, y será incluido en el texto del próximo convenio del sector, como las partes negociadoras estimen, tras la vigencia del presente 2010-2012.

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se den conductas que puedan suponer acoso moral en el ámbito de organización y dirección de la empresa.

El presente protocolo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras empleados/as en las empresas sujetas al Convenio Colectivo en la Provincia de Valencia para Industrias Transformadoras del Plástico, tanto cuando los hechos se cometan en la empresa o en alguno de los diferentes centros de trabajo como cuando se realicen fuera de la misma pero tenga relación necesaria con el trabajo desempeñado.

Declaración de principios

La dignidad, el derecho a la integridad física y moral y a la no discriminación están garantizados en la Constitución Española, la Normativa de la Unión Europea y la Legislación Laboral Española, contemplando también un conjunto de medidas eficaces para actuar contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

La Comisión Mixta de la Industria Transformadora del Plástico, debido a la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y conscientes de que las conductas de acoso perjudican y repercuten en todos/as, no sólo a los directamente afectados/as, las partes firmantes del presente Protocolo reconocen la obligación y necesidad de instruir, prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos factores organizativos, así como, todos aquellos comportamientos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, reiterándose que dichas conductas no serán toleradas bajo ninguna circunstan-

cia, así como que consideran que las empresas deben dar su total apoyo a las personas que se puedan ver afectadas por tales conductas, todo ello de conformidad con los principios inspiradores de la normativa básica al respecto.

Es por ello que desde la Comisión Mixta de la Industria Transformadora del Plástico considera que:

El acoso moral o psicológico, es un comportamiento reprochable con independencia de quien lo ejerza, vulnerando las normas que regulan los derechos y deberes básicos de los trabajadores y trabajadoras integrantes en el sector de la Industria Transformadora del Plástico.

Que cualquier manifestación de acoso en el trabajo es inaceptable y repercute en la dignidad de la persona, para ello la Comisión Mixta establecerá medidas para prevenir, detectar y controlar conductas que puedan ser constitutivas de acoso moral o psicológico.

Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno.

Toda persona tiene derecho a que se respete su intimidad, integridad y dignidad. Prestando especial cuidado por parte de las personas intervinientes a la confidencialidad y reserva y a no transmitir ni divulgar información sobre el contenido del procedimiento.

Toda persona tiene derecho a la igualdad y a la no discriminación, así como a no ser sometida a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

Toda persona tiene derecho a un entorno laboral exento de riesgos, para ello se adoptaran las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en el ámbito laboral.

Toda persona tiene derecho a una audiencia imparcial y a un tratamiento justo.

Se prohíbe expresamente las represalias contra toda persona que efectúe una queja y/o denuncia, acuda como testigo o ayude o participe en la investigación, siempre que se haya actuado de buena fe.

Conceptos

Acoso moral o *mobbing*: Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en la NTP 476, recoge el acoso moral como una situación en la que una persona o grupo de personas ejercer una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o persona en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo.

Los elementos que caracterizan las conductas de acoso moral o psicológico se pueden concretar:

Laboral: debe ser cometida por trabajadores y trabajadoras integrantes en las empresas vinculadas al Sector de Transformación del Plástico.

Persistente en el tiempo, la conducta constitutiva de sanción debe ser cometida de forma sistemática y durante un tiempo más o menos prolongado.

Premeditado: respondiendo a un plan intencionado de lesionar la dignidad profesional y personal del trabajador o trabajadora, y susceptible de causar daños a la salud.

El acoso moral puede materializarse en tres situaciones:

Acoso moral descendente: Es cuando la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.

Acoso moral horizontal: Es cuando se produce entre trabajadores y/ o trabajadoras del mismo nivel jerárquico.

Acoso moral ascendente: Es cuando la persona acosadora ocupa un nivel inferior al nivel jerárquico de la víctima.

Tipología de conductas y/o modalidades susceptibles de acoso laboral (Criterio técnico 69/2009 Inspección de Trabajo):

Abuso de poder.

Trato vejatorio.

Acoso discriminatorio.

A título de ejemplo y por tanto se pueden presentar otras no incluidas en esta lista, las conductas que pueden ser constitutivas de acoso psicológico o *mobbing* son:

- El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.
- Prohibir a los compañeros/as que hablen a una persona determinada.
- Desaprobar sistemáticamente y sin causa real el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Vaciar de contenido las tareas de una persona sin causa organizativa
- Asignar tareas degradantes.
- Aislamiento socio-laboral.
- Rehusar la comunicación con una persona con el objetivo del aislamiento social.
- Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
- Terror telefónico.
- Desprestigio personal.
- Hacer comentarios ofensivos de las discapacidades de una persona.
- Amenazas de violencia física.
- Uso de violencia menor.
- Maltrato físico.
- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- Burlas despectivas sobre la nacionalidad de los compañeros.
- Gritar o insultar.
- Amenazas verbales.
- Hablar mal de la persona a su espalda.
- Difusión de rumores.

Medidas preventivas

Para evitar la aparición de lo descrito en el presente protocolo, y fomentar las buenas relaciones personales, se recomienda realizar diversas acciones encaminadas a la prevención, siempre de acuerdo a la dimensión y circunstancias de cada empresa, dentro de las cuales es de destacar:

La Organización del trabajo (en la prevención del acoso moral):

Los principales aspectos que debemos considerar, en este sentido, son:

• Evaluación de riesgos psicosocial, como instrumento preventivo para identificar la exposición a riesgos psicosociales. Art, 14-15-16 Ley de Prevención de riesgos Laborales. 3-7 Reglamento de los Servicios de Prevención.

• Aplicación de metodologías que garanticen la participación de la representación correspondiente de los trabajadores.

• Acciones formativas y divulgativas a todo el personal.

• Información y código de buenas conductas.

• Coordinación de actividades preventivas empresariales en esta materia como consecuencia de la concurrencia de empresas (Art. 24 Ley de Prevención de Riesgos Laborales y RD 171/2004).

• Cualquier otra acción encaminada a mantener un buen clima laboral y de motivación para los trabajadores/as.

Comunicación (en la prevención del acoso moral)

Para el establecimiento de unas buenas relaciones personales en el ámbito de la empresa.

Algunas recomendaciones en este sentido son:

Mantener fluidez en los canales de comunicación a todos los niveles, ya sea en sentido horizontal, ascendente o descendente, o por medio de reuniones departamentales, o por otros medios que se consideren convenientes, de manera que todas las opiniones puedan ser escuchadas.

Evitar situaciones de incertidumbre en cuanto a comunicación, expresar claramente cuando algo está conforme con los objetivos establecidos y cuando no.

Conducta (en la prevención del acoso moral): promover las "buenas maneras" en la conducta, con el objeto de preservar en todo momento la dignidad de la persona.

Para ello es importante evitar en el entorno laboral la existencia de las siguientes conductas:

• Comentarios sobre la vida privada, apariencia, condición sexual, críticas permanentes, imitaciones, mofas, etcétera.

• Agresiones verbales (gritos, insultos, amenazas, descalificaciones ofensivas.).
• Agresiones físicas, contacto físico deliberado, acercamiento excesivo e innecesario.
• Ataques a las creencias religiosas, políticas, nacionalidad, raza, condición sexual, discapacidades..
• Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona.

Procedimiento de actuación

El objetivo fundamental del protocolo de actuación en materia de acoso en la Industria Transformadora del Plástico, es definir las pautas que solucionen las posibles situaciones que se puedan presentar en materia de acoso así como habilitar prevenciones.

Los presentes procedimientos podrán suspenderse en caso que la supuesta víctima haya iniciado procesos judiciales en cualquier orden o instancia, denuncia de tipo penal, o presentado denuncia sobre los hechos ante inspección de trabajo.

Cuando se conozca una situación de acoso se actuará de acuerdo con el procedimiento que se establece a continuación.

Garantías del procedimiento

Respeto a la igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación por razón de sexo, por nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el ámbito laboral.

Derecho a la confidencialidad, respeto y protección de la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Todo el procedimiento se llevará con sigilo y estricto respeto a lo contemplado en la Ley de Protección de Datos.

Habilitación de las medidas de protección y cautelares necesarias, sin que en ningún caso puedan suponer perjuicio o pérdida de derechos de la presunta víctima.

Derecho a recibir respuesta a la queja y/o denuncia presentada.

Derecho a la investigación y resolución del procedimiento sin demoras innecesarias.

Derecho a una audiencia imparcial y a un tratamiento justo.

Prohibición de represalias contra toda persona que efectúe una queja y/o denuncia, acuda como testigo o ayude o participe en la investigación, siempre que se haya actuado de buena fe.

Derecho a la asistencia de un/a representante de los trabajadores y trabajadoras o de un asesor o asesora.

Derecho de la víctima a ser restituida en sus condiciones laborales.

Derecho a la protección de la salud de la víctima de manera integral.

Derecho a ser asistida/o jurídicamente en el caso de que quien ha acosado inicie acciones judiciales contra la víctima u otras terceras personas participantes.

Intervinientes:

Denunciante, es quien presenta la denuncia al conocer los hechos.

Víctima, es quien ha sufrido o está sufriendo la conducta de acoso. Puede coincidir con la persona denunciante o no.

Comisión Paritaria de Acoso

La Comisión Paritaria de Acoso estará formada en cada empresa por hasta dos miembros del Comité de Seguridad y Salud, o el Delegado de Prevención en su caso, y por igual número de miembros designados por la Dirección de la Empresa. El/la denunciado/a y/o denunciante podrá solicitar la asistencia de la representación sindical de la empresa, o miembro del Comité de Empresa, a las reuniones de la comisión que traten su caso concreto de

Las reuniones ordinarias serán organizadas dentro de las correspondientes a los Comités de Seguridad y Salud, y las extraordinarias a instancia de cualquiera de las partes, mediante comunicación escrita, fijando en dicha comunicación el orden del día.

Las reuniones serán celebradas como norma general en los locales la empresa

Las decisiones serán tomadas por acuerdo de las partes de la comisión.

La Comisión Paritaria de Acoso tendrá las siguientes competencias:

- Información, sensibilización y formación de la plantilla en materia de acoso
- Elaboración de contenidos a impartir en las formaciones en materia de acoso
- Difusión del Protocolo
- Implementación y seguimiento
- Instrucción y resolución de los procedimientos, sus atribuciones son:

Investigación de las quejas y denuncias. La empresa proporcionará los medios necesarios.

Determinación de la persona que va a instruir el caso.

Acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso.

Acceso a todas las instalaciones de la empresa con respeto de las normas de seguridad vigentes.

Los trabajadores y trabajadoras conocerán y deberán colaborar con dichas personas.

Podrán entrevistarse y reunirse con las personas implicadas en el caso.

Podrán tener asistencia de personas asesoras internas y externas (profesionales de derecho, psicología, medicina, agentes de igualdad y otros).

Podrán solicitar a Recursos Humanos las medidas cautelares y de precaución necesarias.

Elaboración de informes respecto al caso.

Remitir la información a Recursos Humanos si pudiera ser constitutiva de apertura de expediente disciplinario.

Velar por el cumplimiento de todas las garantías del procedimiento.

Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas.

Se guardará un estricto sigilo respecto a todo lo relacionado con el procedimiento.

Y cualquier otra que sea necesaria para un correcto y ajustado a derecho esclarecimiento del caso.

Conocer, detectar y abordar los posibles factores de riesgo con relación al acoso (gestión, clima organizativo, entorno laboral, contexto laboral, comportamientos y actitudes, aumento de quejas.).

Interpretación del Protocolo corresponde a la Comisión Mixta del Convenio.

Informar

Tras cada año natural a la comisión Mixta del Convenio sobre las actuaciones, procedimientos, y resoluciones efectuadas.

Incompatibilidades de las personas integrantes de la Comisión Paritaria de Acoso para la instrucción y resolución de los expedientes de acoso:

Relación de parentesco, afinidad o consanguinidad con la persona denunciada, denunciante y/o la víctima.

Relación de enemistad o amistad manifiesta con la persona denunciada, denunciante y/o la víctima.

Quien denuncia o es denunciado/a (sin poder participar en ningún proceso hasta que se resuelva el suyo).

Las incompatibilidades podrán ser alegadas por parte de la misma persona que está en la incompatibilidad o de quienes intervienen en el procedimiento. Tanto la persona denunciante como la persona denunciada tendrán derecho a recusar a la persona designada como instructor/a por la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria de Acoso podrá disponer de la asistencia de asesorías externas o internas.

La persona denunciada será suspendida cautelarmente como integrante de la Comisión Paritaria de Acoso hasta que se haya resuelto el procedimiento.

De cada una de las reuniones de la Comisión Paritaria de Acoso se procederá a levantar acta, incluyendo en la misma: las deliberaciones que se hayan producido en la reunión, expresión de cada uno de los acuerdos que se alcancen e indicación de la fecha de la siguiente reunión, así como del Orden del Día.

Inicio del procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la queja y/o denuncia con aportación de indicios suficientes por la persona agraviada o por terceras personas, en cuyo caso la presunta víctima deberá de conocer este extremo y confirmar la existencia del acoso, ante cualquiera de las siguientes instancias:

Comisión Paritaria de Acoso.

Recursos Humanos.

Representación Legal o sindical de los trabajadores y trabajadores de la empresa (RLT).

Si la queja o la denuncia se presentara ante Recursos Humanos o ante la RLT, se procederá a dar traslado inmediato de la misma a la Comisión Paritaria de Acoso.

En el caso de presentarla ante la Comisión Paritaria de Acoso, la persona denunciante podrá decidir ante que integrante de la Comisión Paritaria de Acoso la presenta, este extremo es exclusivamente de presentación de la denuncia, posteriormente se iniciará la fase de instrucción.

En 10 días hábiles como máximo, desde la presentación de la denuncia por escrito se dará por finalizado el procedimiento, prorrogándose por el mismo tiempo en caso de inicio de nuevo proceso sobre el mismo caso.

Forma de la denuncia:
La denuncia se documentará por escrito. En caso de denuncia verbal cualquiera de las personas que la reciban procederá a asistir a la persona denunciante para plasmarla por escrito. La denuncia deberá tener la siguiente forma:

Identificación de la persona denunciante.
Identificación del/la presunto/a acosador/a, puesto que ocupa.
Identificación de la víctima.
Una descripción detallada de los hechos de acoso imputados (fechas, lugar de los hechos, frecuencia, conducta,...).
Descripción detallada del trabajo y tareas que realiza la persona afectada, contenido, tipo de tareas, complejidad, horarios, relación jerárquica.
Identificación de posibles testigos.
La firma del/la denunciante en prueba de conformidad.
Copia de documentos que acredita el hecho.
Solución o medida preventiva que propone la víctima.

Se adjunta un formulario de denuncia a título de ejemplo:

A/A DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA……

En ....., a ..... de ..... de .....
Doña/Don ....., con DNI ..... y con domicilio a efectos de notificaciones en ....., comparezco y digo:

Que por medio del presente escrito, al que se acompaña documentación consistente en ....., formulo denuncia por los siguientes HECHOS (detallar los hechos):

……

A juicio de la/el denunciante, tales hechos revisten indiciariamente los caracteres de acoso ..… (indicar el tipo de acoso)

Datos del/la denunciado/a:

Don ……, puesto….. de la empresa ……

(Pretensión de la/el denunciante)

Que la empresa .....……. garantice que no se vuelvan a repetir comportamientos como el indicado, así como se proceda a dar cauce adecuado a esta denuncia (se pueden añadir otras pretensiones).

Firma de la/del denunciante

Diferencia entre denuncia no probada y denuncia falsa.
Denuncia no probada: es una denuncia presentada de buena fe, no tiene consecuencias disciplinarias, las evidencias indican que no ha habido o que no se puede probar el acoso.

Denuncia falsa: es una denuncia presentada de mala fe, es decir, se tiene conciencia de que es falsa, por ello pueden tener consecuencias disciplinarias. De todas formas, es importante destacar que no son muy habituales.

Vías de resolución interna:

Procedimiento informal.
Una vez ha sido presentada la queja y/o denuncia con todas las previsiones contempladas en este Protocolo, a veces puede ocurrir que el simple hecho de manifestar a la presunta persona agresora lo ofensivo y vulnerador de derechos del comportamiento que está realizando es suficiente para que cese el presunto acoso.

Algunas de las acciones que pueden ser llevadas a cabo por parte de la persona instructora designada por la comisión, para instruir y resolver el caso de manera informal son:

Entrevista/reunión con la persona denunciante y/o víctima.

Entrevista/reunión con la persona denunciada.

Valorar el origen del conflicto.

Valoración del riesgo.

Información y asesoría de manera amplía de los derechos, acciones y diferentes vías de resolución a la persona presuntamente acosada.

Información y asesoría de manera amplía de las consecuencias disciplinarias de tales comportamientos de la presunta persona acosadora.

Petición de cese inmediato de su comportamiento.

Información de que el caso va a ser seguido.

La persona instructora puede estar asesorada por profesionales de diferentes campos, por ejemplo, Derecho, Medicina, Psicología entre otros.

Todo ello será reflejado por parte de la persona instructora, en una propuesta de conclusiones y resolución donde se detallarán por escrito las acciones y gestiones indagatorias e instructoras realizadas, los hechos producidos, documentación al respecto, la finalización del acoso contra la persona acosada, así como las medidas que se van a aplicar:

- Detallar las medidas concretas que se van a emprender para evitar otros casos.

- Propuesta de sanciones a imponer.

- Análisis y seguimiento del clima laboral. Evaluación de riesgos psicosociales de la empresa.

- Seguimiento posterior del caso.

La propuesta de resolución será remitida a la Comisión Paritaria de Acoso para su conocimiento y validación.

Finalmente, la resolución será remitida a la persona acosada y a la persona acosadora. Se incluirá en la misma el derecho a recurrirla. A su vez, quedará una copia de la misma en el expediente del caso.

Procedimiento formal.

El procedimiento formal se iniciará cuando:

El procedimiento informal haya fracasado o no haya sido satisfactorio y sea recurrido ante la Comisión.

Cuando la Comisión estime de mutuo acuerdo que los hechos pudieran ser graves.

Instrucción del procedimiento:

La instrucción del procedimiento se llevará a cabo por parte de una persona instructora elegida por Comisión Paritaria de Acoso.

Realizará las siguientes funciones:

Apertura del expediente.

Entrevista con la persona denunciante y/o víctima.

Entrevista con posibles testigos.

Entrevista con la persona denunciada.

Práctica de pruebas.

Información y asesoría de manera amplía de los derechos de las partes.

Propuestas de medidas cautelares proporcionadas, por ejemplo, separación de denunciante y persona denunciada. En ningún caso dicha medidas podrá suponer un perjuicio en las condiciones de trabajo de la persona que ha interpuesto la denuncia.

Propuesta de Informe de investigación a la Comisión Paritaria de Acoso.

La persona instructora puede estar asesorada por profesionales de diferentes campos, por ejemplo, Derecho, Medicina y Psicología.

Audiencia a las personas técnicas del servicio de salud laboral y prevención de riesgos laborales de la empresa.

La persona instructora deberá redactar, en el plazo de nueve días desde la presentación de la denuncia y/o queja o desde la finaliza-

ción del procedimiento informal, un informe de investigación. El mismo tendrá los siguientes extremos:

Identificación de las partes.
Las intervenciones, acciones y gestiones indagatorias e instructoras realizadas (documentación, testimonios, pruebas).

Medidas cautelares.

Intervenciones de profesionales.

Intervención de las personas técnicas del servicio de salud laboral y prevención de riesgos laborales de la empresa.

Detalle de los hechos.

Medidas propuestas:

- Detallar las medidas concretas recomendadas para evitar otros casos.
- Propuesta de Sanciones a imponer.
- Análisis y seguimiento del clima laboral. Evaluación de riesgos psicosociales de la empresa.
- Seguimiento posterior del caso.

El informe de investigación será remitido a la Comisión Paritaria de Acoso para su conocimiento y validación. Lo cual producirá que se inicie la fase de toma de decisiones y resolución del expediente.

b) Periodo de toma de decisiones y resolución del expediente:

En esta fase se procederá a analizar el informe de investigación, tomándose las decisiones pertinentes en base al mismo en el plazo de cuatro días desde la recepción del informe de investigación. La resolución de expediente puede finalizar como no probado, denuncia falsa o calificando los hechos de acoso. En estos casos se procederá a aplicar las sanciones correspondientes.

En las situaciones de acoso, deberán contemplarse, bajo el principio de prudencia, hasta que la comisión compruebe, investigue y resuelva a través del informe correspondiente, medidas cautelares, que garanticen la seguridad y salud de la víctima.

Finalmente, la resolución del expediente por escrito será remitida a la persona denunciante y a la persona denunciada. En la misma se detallarán una síntesis de los hechos, las medidas disciplinarias impuestas, así como cualquier otra medida preventiva o correctiva que se vaya a habilitar al respecto. Se incluirá en la misma el derecho a recurrirla.

Tras la investigación llevada a cabo por la Comisión, la empresa, en el seno del los comité de seguridad y salud y tal y como establece el Art. 16.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá proceder a investigar el daño/accidente ocasionado a la persona afectada.

A su vez, quedará una copia de la misma en el expediente del caso.

La Comisión procederá a proponer las acciones disciplinarias y, en última instancia, es la empresa la que sanciona.

En el supuesto de que la Comisión no llegase a un acuerdo sobre las conclusiones del caso investigado, se recurrirá a una persona árbitra externa designada por ambas partes.

Sanciones

Tras la constatación de la existencia del acoso las sanciones disciplinarias a aplicar serán las recogidas en los artículos del Régimen Disciplinario del Convenio en la Provincia de Valencia para Industrias Transformadoras del Plástico.

La existencia de represalias, coacciones o amenazas contra la persona denunciante o contra cualquier persona que haya participado en la investigación serán calificadas de falta muy grave, las sanciones disciplinarias a aplicar serán las recogidas en el Régimen Disciplinario del Convenio en la Provincia de Valencia para Industrias Transformadoras del Plástico

En el caso de la constatación de existencia de denuncia falsa (es una denuncia presentada de mala fe, es decir, se tiene conciencia de que es falsa, por ello tiene consecuencias disciplinarias siempre. De todas formas, es importante destacar que no son muy habituales) las

sanciones disciplinarias a aplicar serán las recogidas en el Régimen Disciplinario del Convenio en la Provincia de Valencia para Industrias Transformadoras del Plástico.

La tramitación del procedimiento no impide la utilización posterior de las acciones administrativas o judiciales que se contemplan en la normativa al respecto.

Cuando la Comisión no llegase a comprobar por falta de pruebas, una situación de acoso, esta si estimase conveniente, no cerrará el proceso derivando el expediente al órgano competente, los correspondientes Comité de Seguridad y Salud (Capitulo V Ley de Prevención de Riesgos Laborales), por una posible situación de acoso y/o en defecto una conducta constitutiva de exposición a riesgos psicosocial que las empresas deberán evitar y garantizar a través de medidas preventivas.

La empresa se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

Seguimiento y evaluación

En la línea de garantizar el cumplimiento de todo lo indicado en este Protocolo de Actuación en Materia de Acoso el seguimiento y evaluación será realizado por parte de la Comisión Paritaria de Acoso.

La interpretación del presente Protocolo en caso de discrepancia en el seno de las comisiones de acoso será competencia de los órganos de interpretación del convenio.

En todo momento, se garantizarán los derechos fundamentales de las personas intervinientes en los procedimientos que se puedan presentar en la empresa en materia de acoso. Se respetará el derecho a la confidencialidad, respeto y protección de la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Todo el procedimiento se llevará con sigilo y estricto respeto a lo contemplado en la Ley de Protección de Datos.

Para la consecución de una correcta implementación del Protocolo, se habilitarán medidas de seguimiento y evaluación definidas en el seno de la Comisión, a título de ejemplo:

Diseño de indicadores específicos:

Número y porcentajes de denuncias y/o quejas presentadas.

Tipos de medidas de protección y/o cautelares emprendidas.

Tipos procedimientos instruidos.

Resolución de los procedimientos instruidos.

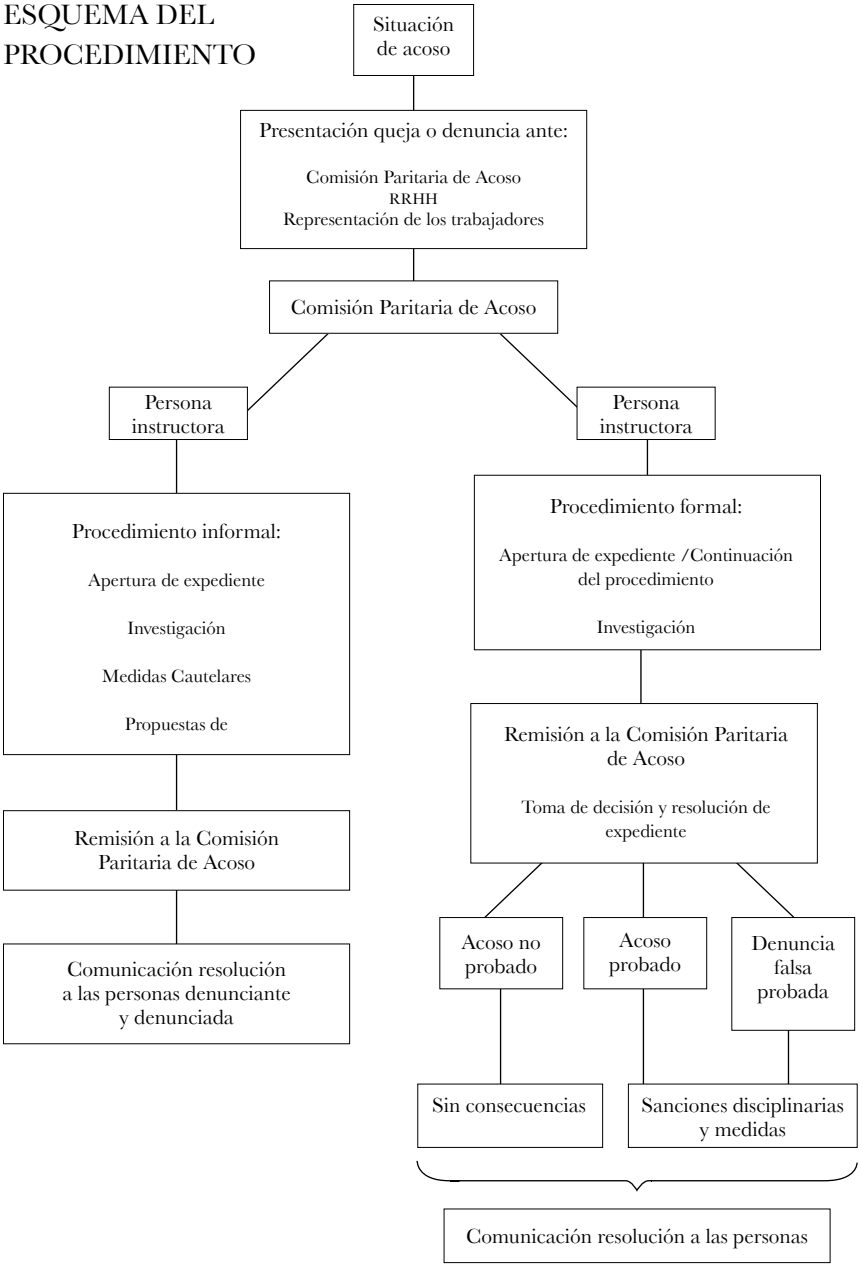
- Informe de los seguimientos individuales realizados.

Tipología de las consecuencias derivadas del acoso en las personas víctimas.

Análisis y seguimiento del clima laboral. Evaluación de riesgos psicosociales de la empresa.

- Informe-resumen anual.

ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO



BIBLIOGRAFÍA

Agustí Maragall, J., "El tratamiento en el proceso laboral de los riesgos psicosociales: la experiencia del acoso moral. Puntos críticos", en varios autores. *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y seguridad social*, Cuadernos de Derecho Judicial, Madrid, 2004.

Altés Tárrega, J., *El acoso del trabajador en la empresa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008.

Blasco Pellicer, A., "El deber empresarial de vigilancia de la salud y el derecho a la intimidad del trabajador", en Varios autores (Dir. Borrajo Dacruz, E.), *Trabajo y Libertades Públicas*, La Ley, Madrid, 1999.

Björkqvist, K y Niemelä, P., *El desarrollo de estrategias agresivas directas e indirectas en varones y hembras*, Ediciones San Diego, Prensa Académica, 1992.

Bodas Martín, R., "Derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios en la Ley de prevención de riesgos laborales. Especial consideración de la situación de riesgo grave e inminente", en Varios autores (Dir. Agustí Juliá, J.), *Estudio de la prevención de riesgos laborales*, Cuadernos de Derecho Judicial, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1999.

Borrajo Dacruz, E., "Derechos fundamentales y relación de trabajo: casos judiciales significativos", *Actualidad Laboral*, núm. 3, 2004.

Brodsky, C., *The Harassed Worker*, D. C. Heath and Company, Lexington, 1976.

Cabarcos López, M. y Vázquez Rodríguez, P., *Mobbing. Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo*, Ediciones Pirámide, Madrid, 2003.

Carrero Domínguez, C., *El régimen jurídico sancionador en prevención de riesgos laborales*, La Ley, Madrid, 2001.

Cavas Martínez, F., *El proceso laboral de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales*, Aranzadi, Navarra, 2004.

Chappell, D. y Di Martino, V., *La violence au travail*, OIT, Ginebra, 2000.

Collado García, L., "Concepto, calificación jurídica y tipología del acoso moral en el trabajo (-mobbing-). Diferencias con otras figuras", en Varios autores (Dir. Agustí Juliá, J.), *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y Seguridad Social*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2005.

Collell i Caralt, J. y Escudé Miguel, C., "El acoso escolar un enfoque psicopatológico", *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, núm. 2, 2006.

Conesa, J. y Sanahuja, M., "Acoso moral en el trabajo: tratamiento jurídico (*mobbing*)", *Actualidad Laboral*, núm. 30, 2002.

De Soto Rioja, S., "Un fallido caso de mobbing, por razón de la exigibilidad del litisconsorcio pasivo necesario de empresario y autor o responsable directo de la conducta ofensiva", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 141, 2009.

Del Pino, A., Larrainzar González, V., y Yebra-Fab, *Ergonomía y psicología aplicada*, Fundación Para la Formación de Altos Profesionales (FUFAP), 1998.

Díaz Aranda, E., *Derecho Penal*, Porrúa, México, 2003.

Diccionario Básico Langenscheidt Inglés, Langenscheidt KG, Alemania, 1985.

Diccionario Inglés-Español, Home English, Edim, S.C.C.L., Barcelona, 2000.

Diccionario SM Avanzado Lengua Española, Ediciones SM, Madrid, 2001.

Ege, H., *Mobbing conoscerlo per vincerlo*, Direzione degli uomini. Leadership, 2001.

Escudero Moratalla, J. y Poyatos i Matas, G., *Mobbing: Análisis multidisciplinar y estrategia legal*, Bosch, Barcelona, 2004.

Escudero Rodríguez, R., "El acoso sexual en el trabajo", *Relaciones Laborales*, núm. 2, 1993.

González de Rivera y Revuelta, J., "El síndrome del acoso institucional", en www.diariomedico.com

González Lahera, S., "Mobbing. Acercamiento al tema en la sociedad asturiana", *Revista Vlex de Derecho Laboral*, núm. 23, 2002.

Gómez, A., Gala, F., Lupiani, M., Bernalte, A., Miret, M., Lupiani, S. y Barreto, M., "El "bullying" y otras formas de violencia adolescente", *Cuadernos de medicina forense*, Vol. 13, núm. 48-49, 2007.

González de Rivera, J., *El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*, Espasa, Madrid, 2002.

González de Rivera, J. y Rodríguez-Abuin, M., *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60*, Editorial EOS, Madrid, 2005.

Gorelli Hernández, J. y Gómez Álvarez, J., "El acoso moral. Perspectivas jurídico-laborales", *Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, Iustel, núm. 2, 2003.

Gutierrez-Solar Calvo, B., *El Deber de Seguridad y salud en el Trabajo. Un estudio sobre su naturaleza jurídica*, CES, Madrid, 1999.

Heinemann, P., *Mobbing-grupvald bland barn och vuxna*, Natur och Kultur, Estocolmo, 1972.

Hirigoyen, M., *El acoso moral. Maltrato en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, Paidós, Barcelona, 2001.

Hirigoyen, M., *El acoso moral. Maltrato psicológico en la vida cotidiana*, Paidós, Barcelona, 2006.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, *NTP 705: Síndrome de estar quemado por*

el trabajo o "burn out" (II): consecuencias, evaluación y prevención, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, *El hostigamiento psicológico en el Trabajo*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid.

Kahale Carrillo, D., "Los requisitos configuradores del accidente de trabajo *in itinere*", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Centro de Estudios Financieros*, núm. 278, 2006.

Kahale Carrillo, D., "La imprudencia temeraria en los accidentes de trabajo *in itinere*", *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Centro de Estudios Financieros*, núm. 303, 2008.

Kahale Carrillo, D., "Despido disciplinario por razón de sexo: Obligación empresarial de adoptar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo", *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 328, Julio, 2010.

Kahale Carrillo, D., *El código de conducta ante situaciones de acoso laboral en la Administración Pública*, Instituto Andaluz de Administración Pública, Sevilla, 2010.

Kahale Carrillo, D., "Legitimación en los pleitos sobre acoso laboral", *Aranzadi Social*, núm. 2, 2011.

Kahale Carrillo, D., *El distintivo empresarial en materia de igualdad*, Síntesis, Madrid, 2012.

Kahale Carrillo, D., *Protección a las personas en situación de dependencia*, Formación Alcalá, Jaén, 2012.

Leymann, H., *Mobbing and psychological terror at workplace. Violence and Victims*, Springer, New York, Vol. 5, núm. 2, 1990.

Leymann, H., *Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren Kann*, Reinbek bei Hamburg, Rowohlt, 1993.

Leymann, H., *Mobbing: la persécution au travail*, Du Seuil, París, 1996.

López García Silla, J. y González de Rivera, J., "La simulación dentro de la problemática de la violencia en el trabajo", *Diario La Ley*, núm. 5723, de 20 de febrero de 2003.

López-Villalobos, J, Serrano Pintado, I. y Sánchez-Mateos, J., "Trastorno por déficit de atención con hiperactividad", *Psicothema*, Vol. 16, núm. 3, 2004.

Lorenzo de Membiela, J., *Mobbing en la Administración*, Bosch Administrativo, Barcelona, 2007.

Mcgrath, J., "A conceptual formulation for research on estress", en Mcgrath, J., *Social and Psychological Factors in Stress*, Holt Rinehart y Winston, Nueva York, 1970.

Martín, P., Salanova Soria, M. y Cifre, E., "El proceso de "Tecnoestrés" y estrategias para su prevención (I)", *Prevención, Trabajo y Salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, núm. 1, 1999.

Martín, P., Salanova Soria, M. y Cifre, E., "El proceso de "Tecnoestrés" y estrategias para su prevención (II)", *Prevención, Trabajo y Salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, núm. 2, 1999.

Martínez, M. y Dolz, J. y otros, *El hostigamiento psíquico laboral*, Egido, Zaragoza, 2002.

Martínez Moreno, C. y García Rodríguez, B., "La tutela jurisdiccional frente al acoso laboral. Una aproximación al estado de la cuestión", en Varios autores (Dir. Correa Carrasco,

M.), *Acoso Moral en el Trabajo. Concepto, prevención, tutela procesal y reparación de daños*, Aranzadi, Navarra, 2006.

Martínez Lucas, S., "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 riesgos laborales", *Actualidad Laboral*, Tomo III, 1997.

Martínez Mendoza, J., "Las distintas responsabilidades dimanantes del accidente de trabajo y enfermedades profesionales por infracción de las normas de prevención de riesgos laborales", *Relaciones Laborales*, Tomo II, 1999.

Mazeaud, A., "Harcèlement entre salariés: apport de la loi de modernisation", *Droit Social*, núm. 3, 2002.

Mercader Uguina, J., "Artículo 17", en Varios autores, *Ley de Procedimiento Laboral*, La Ley, Madrid, 2006.

Molina Navarrete, C., "Una "nueva" patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (mobbing)", *Diario La Ley*, núm. 5436, 2001.

Montero Aroca, J., Ortells Ramos, M. y Gómez Colomer, J., *Derecho jurisdiccional*, Bosch, Barcelona, 1993.

Moralo Gallego, S., "El mobbing o acoso moral en el trabajo. Responsabilidad social", en Varios autores (Dir. Mir Puig, C.), *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2007.

Morán Astorga, C., "El mobbing: persecución o psicoterror en el trabajo", *Capital Humano*, núm. 151, 2002.

Moreno, B., González, J., y Garrosa, E., "Desgaste profesional (burnout), personalidad y salud percibida", en Varios autores (Coords. Ramos Francisco y Buendía José), *Empleo, Estrés y Salud*, Ediciones Pirámide, Madrid, 2001.

Motoko Akiba, "Nature and correlates of Ijime ¿Bullying in Japanese middle school", núm. 3, 2004.

Navarro Hernán, M., *Partes, Legitimación y Litisconsorcio en el Proceso Civil*, Colex, Madrid, 1998.

Navarro Nieto, F., *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral*, Aranzadi, Navarra, 2007.

Nevado Fernández, M., *El ejercicio del derecho al honor (por el trabajador) en el contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.

Newell, S., *Creando organizaciones: Bienestar, diversidad y ética en el trabajo*, Cengage Learning EMEA, 2002.

Olarte Encabo, S., "Acoso moral y enfermedades psicolaborales: un riesgo laboral calificable de accidente de trabajo. Progreso y dificultades", *Temas Laborales*, núm. 80, 2005.

Ortega Villalobos, J., "Estrés y trabajo", *Revista MedSpain*, núm. 3, 1999.

Padial Ortiz, O. y De La Iglesia Marí, M., "El mobbing como enfermedad del trabajo, *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 7, 2002.

Palomeque López, M., "La tutela judicial de los derechos laborales fundamentales: una sinécdoque procesal", en *Derecho del Trabajo y razón crítica*, Caja Duero, Salamanca, 2004.

Parés Soliva, M., en www.acosomoral.org

Peiró Silla, J., "El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva", *Prevención, Trabajo y Salud: Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, núm. 13, 2001.

Pérez del Río, T., "El acoso sexual en el trabajo: su sanción en el orden social", *Relaciones Laborales*, núm. 2, 1990.

Piñuel y Zabala, I., *Mobbing Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Sal Terrae, Santander, 2001.

Piñuel y Zabala, I., "Introducción", en Mediavilla, G., *¿Por qué la han tomado conmigo? Casos reales de mobbing*, Grijalbo, Barcelona, 2003.

Piñuel y Zabala, I., *Informe Cisneros V, La incidencia del mobing o acoso psicológico en el trabajo en la Administración*, en http://www.acosomoral.org/pdf/informeCisnerosV.pdf

Piñuel y Zabala, I., *Neomanagement, jefes tóxicos y sus víctimas*, Aguilar, Madrid, 2004.

Piñuel y Zabala, I., "La evaluación y diagnóstico del mobbing o acoso psicológico en la organización: el barómetro Cisneros", *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, Vol. 22, núm. 3, 2006.

Piñuel y Zabala, I., "El *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo", en Varios autores (Dir. Mir Puig, C.), *El mobbing desde la perspectiva social, penal y administrativa*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2007.

Piñuel y Zabala, I., *La dimisión interior*, Ediciones Pirámide, 2008.

Piñuel y Zabala, I. y Oñate, A., "La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España", *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 7 (II), 2002.

Ramos, F. y Buendía, J., "El síndrome de burnout: concepto, evaluación y tratamiento", en Varios autores (Coords. Ramos Francisco y Buendía José), *Empleo, Estrés y Salud*, Ediciones Pirámide, Madrid, 2001.

Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, Espasa, Madrid, 2001.

Roldán Franco, M., "Bullying: acoso moral y maltrato entre escolares", en Varios autores (Coord. García-Mina Freire, A.), *Nuevos escenarios de violencia*, Universidad Pontificia Comillas de Madrid, Madrid, 2008.

Rubio de Medina, M., *Extinción del contrato laboral por acoso moral –mobbing–*, Bosch, Barcelona, 2002.

Sáez Navarro, C., "Algunas cuestiones sobre el mobbing en el trabajo", *Aranzadi Social*, núm. 10, 2001.

Samanes Ara, C., *Las partes en el proceso civil*, La Ley, Madrid, 2000.

Sánchez Cuble, D., *Todo sobre la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Editorial Praxis, Barcelona, 1996.

Sánchez Trigueros, C. y Areta Martínez, M., "El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 141, 2009.

Sánchez Trigueros, C. y Conde Colmenero, P., "La protección social y los riesgos psicosociales", *Anales de Derecho*, núm. 26, 2008.

Schuster, B., "Mobbing, bullying and peer rejection", *American Psychological Association*, en www.apa.org/psa/julaug96/sb.html

Sempere Navarro, A., "Litisconsorcio pasivo necesario en los supuestos de acoso", *Repertorio de Jurisprudencia Aranzadi*, núm. 10, 2008.

Sempere Navarro, A. y Cano Galán, Y., "La igualdad laboral en la Declaración Universal de Derechos Humanos", *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, núm. 11, 2008.

Sempere Navarro, A. y San Martín Mazzucconi, C., *La indemnización por daños y perjuicios en el contrato de trabajo*, Aranzadi, Navarra, 2003.

Serrano Olivares, R., *El acoso moral en el trabajo*, CES, Madrid, 2005.

Tudela Cambronero, G. y Valdeolivas García, Y., "La seguridad y salud en el trabajo: síntesis de un problema y propuestas de solución", *Relaciones Laborales*, núm. 1, 2002.

UGT Aragón, *Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral*, Zaragoza, 2006.

Vanegas López, E., *El procedimiento laboral mexicano en nuestros días*, Instituto Politécnico Nacional, México, 2007.

Xirau Trias, M., ¿Qué hacer frente al mobbing inmobiliario?, *Lex nova: La revista*, núm. 48, 2007.

Yamanaka, K., *Le Japon au double visage*, Denoël, París, 1997.

Zapf, D., "Mobbing in Organisationen - Überblick zum Stand der Forschung", *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, núm. 43, 1999.

Zimbardo, P., *El Efecto Lucifer: El porqué de la maldad*, Paidós Ibérica, Barcelona, 2008.

Se imprimieron 1000 ejemplares en los talleres
de Terminados Artes Gráficas, S.A. de C.V.,
durante noviembre de 2012, Monterrey, N.L.
En su composición se utilizaron tipos de la familia Baskerville
El cuidado editorial estuvo a cargo del
Fondo Editorial de Nuevo León.

OTRAS PUBLICACIONES DEL
FONDO EDITORIAL DE NUEVO LEÓN

La escuela incluyente y justa
COORDINACIÓN DE:
VÍCTOR ZÚÑIGA

Alzando el vuelo.
Problemas y modelos de
acompañamiento
al docente novel
COORDINACIÓN DE:
NORA H. MARTÍNEZ SÁNCHEZ

Testamento de vida
o voluntad anticipada
VARIOS AUTORES
(PRÓXIMA APARICIÓN)

ISBN 978-607-7577-90-4

El Derecho, como sistema normativo que ordena a las sociedades, establece las garantías mínimas para que el trabajo de sus miembros sea reconocido y retribuido adecuadamente. En *La protección jurídica del acoso laboral* el doctor Djamil Tony Kahale Carrillo analiza un fenómeno que afecta los derechos de un número importante de trabajadores a nivel mundial: el acoso laboral o *mobbing*. En este libro nos muestra las herramientas jurídicas con que cuenta el trabajador para solucionar su situación.

Secretaría GENERAL DE GOBIERNO NL

FONDO EDITORIAL DE NUEVO LEÓN