

EL ACOSO Y SUS CONSECUENCIAS*

PERSPECTIVAS LEGISLATIVAS EN TUTELA DE LOS TRABAJADORES

VALERIO BELSITO

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BARI

Recepción: noviembre 2012; aceptación: abril 2013

R E S U M E N

EL ACOSO ES UNA FIGURA GENERALIZADA EN NUESTRA SOCIEDAD, CON CONSECUENCIAS DEVASTADORAS PARA QUIEN LO PADECE, SIENDO QUE LA DIFUSIÓN DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS ACERCA DEL ACOSO HA PERMITIDO QUE LA OPINIÓN PÚBLICA SEA MÁS CONSCIENTE DE ESTE TIPO DE ABUSOS.

UNA MIRADA AL INCREMENTO DE CASOS DE ACOSO HA LLEVADO A LA DOCTRINA A HABLAR DE OTRAS FIGURAS SIMILARES, IGUALMENTE DAÑINAS PARA LA SALUD FÍSICA Y MENTAL DEL INDIVIDUO.

POR ESTE MOTIVO, EL ACTUAL SILENCIO DEL LEGISLADOR, OBSERVABLE TANTO EN ITALIA COMO EN OTROS PAÍSES EUROPEOS, DEBERÍA CONSIDERARSE COMO UNA OPCIÓN POLÍTICA VINCULADA A LA DIFICULTAD DE ENCONTRAR SOLUCIONES CRÉIBLES. AL MISMO TIEMPO, LA DRAMÁTICA SITUACIÓN DE AQUELLOS TRABAJADORES QUE HAN SIDO HUMILLADOS Y DESTRUIDOS POR LA OPRESIÓN FÍSICA DEL ACOSADOR, CONTINÚA SIN GARANTÍAS DE UNA ADECUADA PROTECCIÓN.

ESPEREMOS QUE AQUELLOS A QUIENES COMPETE, COMPRENDIENDO QUE EL LUGAR DE TRABAJO ES DONDE PRINCIPALMENTE DE DESARROLLA Y EXPRIME LA PERSONALIDAD DE LOS SERES HUMANOS, INTERVENGAN REGULANDO UN FENÓMENO COMPLEJO, PELIGROSO Y SUMERGIDO, QUE NO PUEDE SER IGNORADO POR MÁS TIEMPO.

PALABRAS CLAVE:

ACOSO, ESTRÉS, LEY, FASES, TRASTORNOS

1. ETIMOLOGÍA DEL TÉRMINO Y SIGNIFICADO ORIGINAL

El término acoso ha asumido en el lenguaje común una relevancia que se ha acrecentado con el paso del tiempo, convirtiéndose en el lema con el que normalmente se suele hacer referencia a las continuas y reiteradas vejaciones sufridas por un trabajador en su puesto de trabajo.

La raíz del término, *mob*, identifica un verbo inglés que significa «ser atropellado o atacado por la multitud», acciones todas ellas que, cuando menos en sentido metafórico, resultan idóneas para designar la agresión psicológica que el trabajador sufre en el trabajo día tras día.

* Este artículo ha sido traducido al castellano por Fernando Fita Ortega

Fue en la década de los años sesenta cuando el premio nobel de medicina Konrad Lorenz,¹ observando el comportamiento de algunos insectos que, organizados en manadas, tendían a agredir o a aislar a uno de los individuos con objeto de asegurar la mejor conservación del grupo, utilizó por vez primera el término *mobbing*, posteriormente convertido en símbolo del aislamiento o de las vejaciones que padece el trabajador «víctima» del mismo.

Sin embargo, no fue sino hasta la década de los ochenta cuando Heinz Leymann, maestro indiscutible de la psicología del trabajo, asoció dicha palabra a la «comunicación hostil y no ética dirigida de modo sistemático de parte de uno o más individuos generalmente contra un único sujeto que se ve progresivamente desplazado a una situación en la que se encuentra privado de apoyo y de protección [...]».²

Desde entonces, el término *mobbing* ha ido adquiriendo gradualmente importancia tanto en el lenguaje iuslaborista como en el lenguaje común, haciendo emerger la existencia del fenómeno, generalizando su conocimiento así como su denuncia entre la población hasta alcanzar un relieve tal que el legislador no ha podido ignorarlo por más tiempo.

No obstante, el panorama legislativo parece más bien indiferente al crecimiento del fenómeno, y ello tanto en el ámbito comunitario como en el ámbito interno de los diversos Estados de la Unión Europea.

2. VARIAS TEORÍAS SOBRE EL *MOBBING*

A pesar de la indiferencia del legislador de muchos países europeos, el *mobbing* ha sido objeto de preocupación de numerosos sociólogos y psicólogos del trabajo, quienes han elaborado importantes estudios. Fundamentalmente, por importancia y antigüedad, Heinz Leymann, definido como uno de los padres de la moderna psicología del trabajo, ha teorizado las denominadas fases del *mobbing*. Se trata, en particular, de cuatro fases que representan

una serie creciente de acciones de acoso que culminan con la supresión del mundo laboral.

La primera fase es la del conflicto cotidiano, que puede caracterizarse básicamente por algunos excesos verbales, reiterados, en un intento vejatorio. La segunda fase consiste en el terror psicológico, siendo esta fase aquella en la que se perpetúa el verdadero *mobbing*, cuando el trabajador identifica el lugar de trabajo con la antecámara del infierno. La tercera fase es aquella del abuso en la gestión del personal, pudiendo provenir tal abuso de otros trabajadores que ocupan puestos de trabajo respecto de los que el trabajador acosado se encuentra subordinado o, en todo caso, que pueden ejercer una posición de predominio sobre el mismo. La última fase consiste, como ya se ha dicho, en la expulsión del puesto de trabajo, lo que representa el acto final del sutil guion escrito por el acosador.

Posteriormente, Harald Ege, psicólogo del trabajo alemán asentado en Bolonia, propuso, modificando la teoría de Leymann –de quien es discípulo– un modelo integrado por siete fases o, mejor, de seis fases precedidas de una «prefase»,³ está definida en realidad como «condición cero» caracterizada simplemente como una situación de antipatía, o quizá de verdadera conflictividad, entre el acosador y quien será su víctima.

La presencia de esta «condición cero» favorece el afloramiento del *mobbing* en tanto que entre los dos individuos existen intercambios de opinión vivas, discusiones y pequeños resentimientos que no representan por sí mismos situaciones de acoso pero que forman parte de la natural conflictividad en el puesto de trabajo y, podría decirse, del normal desenvolvimiento de las relaciones humanas.

Las dos primeras fases representan, por así decirlo, el inicio del acoso. Se trata de fases embrionarias en las que, existiendo una rivalidad entre acosador y víctima, se asiste a la paulatina aspereza de la relación existente entre ambos, coincidiendo con un empeoramiento del clima de global trabajo, afectando, por tanto, también a la relación con

¹ Zoólogo, etólogo y filósofo de nacionalidad austriaca, fuertemente ligado a temas ambientales a los que dedicó buena parte de su trabajo.

² Leymann H., (1990) «Mobbing and psychological terror at workplaces», in «Violence and victims», vol. 5, n. 2.

³ Ege H., (2002) «La valutazione peritale del danno da mobbing» en «Il diritto privato oggi», Milano, Giuffrè.

otros colegas. La tercera fase es aquella en la que el acosado comienza a manifestar algunos síntomas patológicos, empezando a somatizar la angustia a la que está siendo sometido, acusando leves trastornos.⁴ Sigue la fase en la que el ambiente de trabajo se decanta abiertamente contra el sujeto débil, por ejemplo favoreciendo a otros en la gestión de personal, o imponiendo sanciones disciplinarias contra el trabajador acosado. La quinta fase coincide con la aparición de graves patologías y con la consiguiente disminución de las prestaciones laborales del acosado, lo que no hace sino empeorar la situación de modo que tras sucesivos reproches, llamadas de atención o sanciones, se alcanza la última fase, esto es, la de la expulsión del lugar de trabajo (despido, prejubilación, baja laboral...)

Con independencia de la adhesión a uno u otro de los modelos propuestos, o incluso acogiendo otros esquemas propuestos por la doctrina,⁵ resulta indubitado que el fenómeno analizado puede contar con determinadas acciones típicas, fácilmente identificables, incluso por cuanto han sido calificadas por la doctrina como conductas de acoso. Lo cual posee trascendencia, incluso a los fines de una eventual controversia en sede judicial, dado que el juez podrá identificar en las acciones descritas a lo largo del juicio alguno de tales comportamientos de *mobbing* que quizá hayan desencadenado una patología en el sujeto afectado.

3. EL *MOBBING* EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ITALIANO

Aclarada la cuestión etimológica, así como el modo o las fases en las que se desarrolla el *mobbing*, parece importante analizar la situación normativa presente en el ordenamiento italiano. El fenómeno del *mobbing* en Italia ha atraído la atención tanto del legislador como de la doctrina científica y de la jurisprudencia. De este modo, diversos diputados de diverso signo político han pre-

sentado en los últimos años numerosas iniciativas legislativas sobre la materia que, sin embargo, no han visto la luz. Por ello todavía no existe hoy día una ley italiana sobre el acoso.

En 2002 la región de la Lazio aprobó una legislación *ad hoc* con objeto de prevenir el *mobbing*. Sin embargo el Tribunal Constitucional anuló dicha normativa (sentencia n.º 359 de 13 de diciembre de 2003) considerándola contraria al art. 117 de la Constitución que diseña el reparto de competencias entre Estado y Entes Locales. A pesar de ello otras regiones, incluso con posterioridad a dicha sentencia, han desarrollado actividad legislativa sobre la materia procurando respetar, en la medida de lo posible, el artículo 117 de la Constitución italiana.

En todo caso, a día de hoy no existe una normativa completa sobre el *mobbing*, pudiendo únicamente construirse una definición de *mobbing* partiendo de las múltiples sentencias del Tribunal Constitucional, lo cual puede sin duda resultar de gran utilidad.

En particular, la Corte Suprema, mediante diversos pronunciamientos,⁶ ha indicado que entre los elementos que deben estar presentes para que pueda hablarse de *mobbing* se encuentra: la reiteración de la conducta vejatoria al trabajador (la cual, según la opinión mayoritaria,⁷ debe haber tenido una duración mínima de seis meses y estar ligada a un mismo intento de hostigamiento); el daño biológico sufrido por el trabajador; y, por último, el nexo etiológico entre comportamiento del empresario —o del acosador— y la lesión padecida por su víctima.

Estos son los tres elementos indispensables para que pueda hablarse de conducta de acoso, necesarios, por consiguiente, para que el trabajador pueda interponer una reclamación judicial con objeto de obtener el resarcimiento del daño —cuantificado en función de la gravedad del caso.

De los tres, es el último, esto es, el nexo causal entre vejaciones y daño sufrido, el que resulta más

⁴ Tales como trastornos del sueño, de la digestión, cambios de humor, etc.

⁵ Interesantes son también los estudios de Casilli A. «Stop mobbing» ed. Derive Approdi, Roma 2000.

⁶ Cass. Civ. Sez. lav. 26 marzo 2010 n. 7382, Cass. Civ. sez. lav. 21 abril 2009, n. 9477.

⁷ Aunque no la única.

difícil de demostrar, complicando las controversias legales por *mobbing*. De este modo, interponer una acción resarcitoria del daño en esta materia resulta arriesgado por cuanto, más allá de los largos vericuetos procesales típicos de los tribunales italianos, resultará excesivamente complejo para el trabajador demostrar en el juicio la conexión entre las conductas de acoso y el daño sufrido.

Por el momento, pues, aun reconociendo la importancia de las sentencias del Tribunal de Casación, el trabajador víctima de acoso, tendrá que meditar antes de entablar una acción judicial por resarcimiento del daño, quedando desprovisto de cualquier tutela normativa.

4. LAS CONSECUENCIAS DEL *MOBBING*

Debido a la complejidad del fenómeno, no es posible efectuar una enumeración que tenga pretensión de exhaustividad de las distintas consecuencias del *mobbing*. En realidad, las consecuencias del *mobbing* pueden variar de caso a caso, en función de la gravedad de las conductas de acoso, así como de la fuerza o fragilidad psicológica del trabajador sometido a acoso.⁸

El estrés adicional al que se ve sometido un trabajador víctima de acoso altera, de hecho, el equilibrio psicológico del individuo, lo que puede desencadenar consecuencias patológicas muy diversas, de modo que las consecuencias estresantes del *mobbing* puede provocar efectos dañinos al

organismo bajo diversas perspectivas. En primer lugar, puede causar alteraciones psicosomáticas —del sueño o del estado anímico— o incluso generar una situación permanente de ansia, típica de quien se siente perseguido. Por otra parte puede provocar alteraciones intestinales, tener manifestaciones cutáneas e influir en el sistema endocrino. Como si ello no bastase, una situación de acumulación crónica de estrés acelera el proceso de envejecimiento, aumenta el riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares, disfunciones sexuales y problemas neurológicos, pero sobre todo, puede inducir al individuo a adoptar actitudes autolesivas que pueden culminar con el uso habitual de sustancias alcohólicas o de estupefacientes.⁹

La consciencia de la peligrosidad del *mobbing* se incrementa exponencialmente si pensamos que todos estos factores pueden combinarse entre sí, agravando el sentimiento de malestar del individuo. De este modo, por ejemplo, la alteración del sueño puede manifestarse durante el día en forma de cansancio crónico o de reducción de eficiencia cognitiva,¹⁰ con la correspondiente disminución del rendimiento de las obligaciones laborales y el consiguiente incremento de las acciones de acoso por parte del acosador.

Se alcanza a comprender así cómo verse envuelto en una situación de acoso puede llevar a la víctima a tener mayores dificultades en la gestión de las relaciones interpersonales,¹¹ así como a sufrir graves patologías.

⁸ Cfr. M. Cantatore «Mobbing e organizzazioni di personalità aspetti clinici e dinamici» in «Mobbing... per tutti!»: «Questo discorso sul modo di vedere se stessi come dipendenti o indipendenti dall'esterno, può essere facilmente collegabile al concetto di autostima, intesa come capacità di stabilire relazioni adeguate con gli altri, indipendentemente dal contesto o dai successi/insuccessi. Per esempio, una persona che ha una bassa autostima ed è estremamente dipendente dall'esterno, tenderà a vivere il processo mobbizzante in modo più devastante rispetto ad una persona che ha invece una stima di sé molto radicata, non influenzabile dai giudizi esterni».

⁹ Cfr. Gargani A., Lazzari D., Sani L. (2005) «Il mobbing: dalla prevenzione al risarcimento», Perugia, Morlacchi.

¹⁰ C. Cacciari, C. Papagno «Psicologia generale e neuroscienze cognitive» ed. Il mulino, Bologna p.118: «Gli effetti della deprivazione totale di sonno per periodi anche prolungati sono abbastanza limitati a livello fisiologico, mentre sono molto più rilevanti a livello psicologico. Le funzioni cognitive, infatti, sono sensibilmente compromesse, come indicano la riduzione dei livelli di vigilanza (e il complementare incremento della sonnolenza diurna) e lo scadimento delle prestazioni, oltre a una diffusa sensazione di malessere e abbassamento del tono dell'umore».

¹¹ Carlini M., Dell'Osso L., Taponneco C. «Mobbing: inquadramento nosografico e aspetti clinici» in «Il lavoro nella giurisprudenza» n.4/2003: «Il paziente va incontro ad una situazione di intorpidimento emozionale, infatti le attività precedentemente importanti diventano prive di significato o di senso, vive in una costante sensazione di apatia e di anedonia, si sente distaccato emotivamente da familiari ed amici, perde il piacere della compagnia altrui, ha la sensazione di non essere compreso, di estraneità e di incomunicabilità verso gli altri; non è più capace di esprimere i propri sentimenti e vive nella convinzione che non potrà avere una vita lunga e felice, non si sposerà, non avrà figli e non potrà intraprendere una carriera».

Puede existir, por tanto, una relación de causalidad directa o indirecta entre la perpetuación de la acción de acoso y la aparición de patologías más o menos graves.¹² Solamente desde la constatación de esta circunstancia deben valorarse las consecuencias del *mobbing*, pues únicamente comprendiendo la relevancia de los daños que un fenómeno de estas características puede acarrear a quien es víctima se puede destacar la importancia que tiene la existencia de una actuación legislativa en la materia.

5. DIVERSAS MANIFESTACIONES DEL ACOSO

5.1 ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DE BURN OUT

En los últimos años la creciente atención mediática que ha experimentado el fenómeno del *mobbing* ha llevado a la elaboración, por parte de la doctrina, de una serie de figuras nuevas, distintas, todas ellas integrantes del género del acoso. Resulta necesario poner de manifiesto las peculiaridades de cada una de ellas con objeto de evitar confusiones terminológicas.

La manifestación de acoso que más frecuentemente se presenta es la del estrés laboral, el cual ha sido objeto de numerosos estudios de notable valor científico,¹³ siendo que los más relevantes se dirigen a evidenciar la relación entre actividad productiva prestada por el trabajador y su estado de salud. En particular, es muy conocido el modelo de Siegrist que toma en consideración la relación entre los esfuerzos llevados a cabo por el trabajador y los beneficios que obtiene, sea en términos económicos o en términos de valor profesional.

En efecto, el equilibrio de tal relación resulta directamente conectado a la integridad psico-física del trabajador por cuanto una situación descom-

pensada, entre empeño del trabajador, su actividad laboral y los beneficios que le reporta (entendidos no sólo desde una perspectiva crematística, entendidos como retribución, sino también y fundamentalmente como consideración en el ámbito interno y externo del lugar de trabajo) produce inevitablemente consecuencias negativas sobre su estado de salud, identificable en frecuentes cambios de humor, trastornos del sueño, permanentes estados de ansia e incluso ataques de pánico.¹⁴

En la valoración de los factores de riesgo de estrés laboral no puede prescindirse de las consideraciones apenas efectuadas so pena del riesgo de efectuar un análisis que minusvalore el problema.

Un tratamiento distinto se efectúa del fenómeno del *burn out*, considerado por parte de buena parte de la doctrina como un síndrome que afectaría, según algunos estudios,¹⁵ preferentemente al personal del sector sanitario. Parece más correcto, sin embargo, afirmar que los individuos que se encuentran en mayor riesgo son aquellos que desempeñan profesiones asistenciales, que suponen la cotidiana asunción de importantes responsabilidades así como la necesidad de tener que relacionarse constantemente con personas que tienen importantes problemas que resolver.

En esta categoría se incluyen, sin duda, a los profesionales del sector médico, pero también tantos otros trabajadores, como los miembros de la policía, enseñantes o incluso abogados. En efecto, existen algunas profesiones que conllevan una cierta responsabilidad frente a otros, requiriendo buena dosis de precisión en el desarrollo de las funciones encomendadas. Semejante diligencia se requiere al trabajador prácticamente las veinticuatro horas del día, aunque quizá el empeño desplegado se garantiza por una visión idealizada de la propia profesión. Ahora bien, en muchas ocasiones la notable

¹² Cfr. Giannelli F. (2011) «Dal mobbing al disturbo mentale», en «Mobbing...per tutti», Bari Cacucci.

¹³ V. a título de ejemplo, Bottazzi M., Di Nunzio D., (2011) «I rischi psicologici nei luoghi di lavoro: aspetti sociali e medico-legali» in «Quaderni di medicina legale del lavoro», Supplemento al notiziario Inca n. 1-2/2011, e Persiani M. (2012) «Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro», Milano, Utet.

¹⁴ Cfr. Belsito A., Binetti C. «La valutazione dei rischi da stress da lavoro correlato» in <www.dirittodeilavori.it> anno V n. 3 ed. Cacucci, Bari 2011.

¹⁵ Lamanna F. (2003) «Burn out in sanità: sindrome da stress o malattia professionale?» en «Diritto sanitario moderno», Roma, Pozzi.

distancia existente entre aquello que idealmente se imagina y la realidad cotidiana conduce a que el trabajador pierda entusiasmo por la propia actividad y, en el peor de los casos, favorece la aparición de un creciente sentimiento de frustración como consecuencia de no haber sido capaz de modificar las cosas.¹⁶

El punto culminante de semejante proceso cognitivo es, precisamente, el síndrome de *burn out*, que lleva al trabajador a sentirse envilecido, primero en el ámbito profesional y posteriormente como persona. También en este caso las consecuencias son muy variadas, como variada es su gravedad: en el agravamiento de este síndrome, de hecho, pueden influir diversos factores, como el carácter del individuo, el cuadro clínico preexistente así como factores externos que guardan relación con las experiencias personales de cada sujeto.¹⁷

5.2 EL BOSSING

La modalidad definida con el término inglés *bossing* se constata cuando el empresario, o un trabajador respecto del que la víctima se encuentra en relación de dependencia jerárquica, mantiene una estrategia de vejaciones reiteradas y prolongadas dirigidas a minar la serenidad del acosado hasta forzarlo, en los casos más graves, a abandonar el puesto de trabajo.¹⁸ En efecto, las actuaciones de hostigamiento proviniendo directamente del empresario o de alguno que se encuentra en la jerarquía de la empresa, podrían tener como objetivo final provocar la dimisión del trabajador o buscar un pretexto para su despido.

Se trata de una particular especie del *mobbing*, típica de períodos de grave crisis económica. Cabe

señalar, en este sentido, que resulta evidente que un período de crisis global como el que estamos atravesando potencia el sometimiento del trabajador respecto del empresario, dadas las dificultades de encontrar otro empleo en caso de despido. No es por casualidad que muchas medianas y grandes empresas hayan dejado en manos de un trabajador, normalmente un dirigente, la ingrata misión de reducir el personal, empleando cualquier mecanismo.¹⁹

Sobre este nuevo puesto en la empresa, si así cabe definirlo, se han hecho películas, publicado artículos e incluso editado canciones, pero esta denuncia pública no ha aminorado la gravedad del problema, ni ha disuadido a las grandes empresas para utilizar estos métodos.

De este modo, en algunas situaciones el trabajador/víctima se ve forzado a asumir todo tipo de vejaciones a fin de conservar el puesto de trabajo que a menudo representa el único medio de sustento, situación que acarrea devastantes consecuencias para el equilibrio psicológico del individuo.

Lo hasta ahora expuesto conduce a concluir que el fenómeno del *bossing* representa una de las caras peores del *mobbing* dado que a menudo el trabajador acaba por perder el trabajo, o lo que es más grave, la cabeza.

5.3 EL DOBLE MOBING

El notable incremento de atención mediática en torno al fenómeno del *mobbing* ha llevado a algunos autores a extender tal expresión a ámbitos extra-laborales, en particular el familiar.²⁰ De este modo, el denominado doble *mobbing* que podría justificar *prima facie* esta tesis, es más bien una consecuencia del *mobbing* que un fenómeno

¹⁶ Cacciari C., Papagno C. (2006) «Psicologia generale e neuroscienze cognitive», Bologna, Il mulino.

¹⁷ Giannelli F. (2011) «Dal mobbing al disturbo mentale» en «Mobbing... per tutti» op. cit.

¹⁸ Carinci M. T., (2007) «Il bossing fra inadempimento dell'obbligo di sicurezza, divieti di discriminazione e abuso di diritto» en «Rivista italiana del diritto del lavoro», Milano, Giuffrè.

¹⁹ Se trata de los denominados cortadores de cabezas («tagliatori di teste») a los que se les encarga la misión de acabar con algunas relaciones laborales mediante mecanismos más o menos lícitos.

²⁰ Cfr. Belsito A. «Lo strano fenomeno del mobbing» ed. Cacucci, Bari, 2012: «Parte della dottrina ritiene che il mobbing attenga al comportamento dell'essere umano non solo in quanto lavoratore, ma anche soggetto operante nel contesto sociale. Partendo da questa considerazione ed analizzandosi l'ambito familiare si è riscontrata una certa somiglianza con quello lavorativo quanto alle dinamiche che possono innescarsi tra coniugi al punto tale da azzardare l'ipotesi che anche nei rapporti familiari possa configurarsi il mobbing».

autónomo, diferente. En algunos casos, en efecto, puede desencadenar una peligrosísima espiral de la cual la víctima podría salir con la vida destruida.

Puede suceder —y de hecho así sucede— que siendo el entorno laboral aquél donde el trabajador pasa más tiempo, el padecer vejaciones laborales, y por tanto vivir mal la actividad laboral, cambia el carácter el sujeto, transformándolo —al menos temporalmente— en un carácter tosco, fácilmente irritable, e incluso, en casos de personalidades más débiles, apático o constantemente cansado.

Es imposible realizar una previsión unívoca sobre la reacción del organismo ante semejante situación, así como resulta imposible tipificar las consecuencias extralaborales de este cambio de comportamiento de parte de la víctima. Sin embargo, puede fácilmente comprenderse que el malestar del trabajador será percibido incluso por las personas que, por los motivos más dispares, le rodeen.

Resulta evidente, por tanto, que las consecuencias más graves se advertirán en el seno de la familia dado que es allí donde el individuo tendrá a desahogar su propio descontento y las inseguridades generadas como consecuencia de la difícil situación laboral.²¹

El *mobbing*, por tanto, si bien de modo indirecto, tenderá a manifestar sus consecuencias en el seno familiar y, a la larga, podría ocasionar un cambio de actitud por parte de los familiares respecto del trabajador acosado. Estos últimos —los familiares— sintiéndose tratados mal, o ignorados, podrían cambiar su percepción de la víctima pues, aunque conocedores de su situación, la viven desde el exterior, si que se percaten de su plena gravedad o ni siquiera vinculen el cambio de actitud al contexto de acoso. Ello podría llevar al trabajador

a sufrir aislamiento o conflictividad, incluso en el ámbito familiar, añadiéndose a la situación padecida en el puesto de trabajo.²²

Las consecuencias del doble *mobbing* podrían llegar a ser devastantes: a las vejaciones sobre el lugar de trabajo podría añadirse un desgaste de la unión conyugal, con la consiguiente crisis de identidad del trabajador.

Todo ello reviste una enorme incidencia en la vida y personalidad del sujeto, ya que mete en jaque sus pilares básicos, como lo son la familia y el trabajo. No es extraño, pues, que la proliferación de situaciones de acoso se haya visto acompañada de un notable incremento de suicidios de trabajadores o antiguos trabajadores marcados irremediamente de años de vejaciones en el lugar de trabajo.

Así pues, parece evidente que un fenómeno que entraña estos riesgos requiere de una mayor atención por parte de la clase política de todo el viejo continente.

5.4 LOS ACTOS DE HOSTIGAMIENTO Y EL DELITO DE ACOSO (STALKING)

El término inglés *stalking* pertenece al área semántica de la caza, derivando del verbo «to stalk» que significa «acechar a la presa». El análisis semántico del término proporciona por sí mismo la idea de la modalidad de hostigamiento, de persecución, a través de la cual se concreta este fenómeno. Se trata, de hecho, de comportamientos obsesivos, mantenidos por parte de un determinado individuo frente a otro —frecuentemente una mujer— que son en grado de generar estados de ansiedad o miedo en la víctima, llevándola a modificar sus hábitos de vida con objeto de evitar al acosador.²³

²¹ Favretto G. (2005) «Le forme del mobbing, cause e conseguenze di dinamiche organizzative disfunzionali», Milano, Cortina: «E' naturale pensare che un mobbizzato cerchi innanzitutto conforto e consolazione all'interno del proprio nucleo familiare, magari appoggiandosi al partner o ai genitori, perché è sicuro di trovare sostegno, conforto e comprensione, e di attutire così i sintomi del forte di-stress causato dalla situazione di mobbing. Possiamo facilmente immaginare che sfogarsi e ottenere l'appoggio e la comprensione delle persone che gli stanno attorno, gli sia letteralmente indispensabile per ricaricarsi e dissipare le proprie insoddisfazioni e frustrazioni interiori, le quali, però, proprio a causa di un mobbing continuo, si accumulano giorno dopo giorno».

²² Ege H. (1997) «Il mobbing in Italia», Bologna, Pitagora: «La famiglia latina protettrice e generosa, improvvisamente cambia atteggiamento, cessando di sostenere la vittima e cominciando invece a proteggere se stessa dalla forza distruttiva del mobbing. Ciò significa che la famiglia si richiude in se stessa, per istinto di sopravvivenza, e passa sulla difensiva».

²³ Cfr. Rinaldi M. «Il reato di stalking» ed. Altalex, 2012.

Ahora bien, una parte de los estudios realizados en la materia remiten el origen de este delito al seguimiento excesivo de algunas estrellas cinematográficas efectuado por psicópatas. Esta opinión, sin embargo, no es completamente admisible, si bien la notoriedad de las víctimas ha motivado que semejantes episodios de acoso hayan alcanzado una mayor repercusión y notoriedad.

Estas actitudes, lejos de constituir un fenómeno reciente, han estado permanentemente presentes.²⁴ A pesar de ello, hasta el año 2009 el fenómeno no fue objeto de regulación alguna en Italia, siendo que solamente con el Decreto Ley n.º 11, de 23 de febrero de 2009, posteriormente convertido en la Ley n.º 38 de 23 de abril, el legislador introdujo el artículo 612 bis en el código penal, que tipifica el delito de acoso.

El primer punto de esta disposición señala que «salvo que el acto constituya un delito más grave, se sanciona con pena de reclusión de seis meses a cuatro años a todo aquel que, mediante conductas reiteradas, amenaza o acecha a una persona de tal modo que le cause un grave y duradero estado de ansiedad o temor, o bien inflija un fundado temor respecto de la propia integridad o de la de una persona cercana, vinculado a la víctima por una relación afectiva, o bien constriña a la víctima a cambiar de hábitos de vida».

El legislador ha acertado con esta previsión al incluir en la conducta tipificada todas aquellas modalidades en las que frecuentemente se manifiesta el acoso.

El segundo y tercer punto, por el contrario, prevén agravantes para los casos en los que el delito sea llevado a cabo por el excónyuge o excompañero sentimental, así como para los casos en los que la víctima sea un menor de edad, un discapacitado o una mujer embarazada. Además, se prevé un ulterior agravante para aquellos supuestos en los que el delito sea cometido mediante el uso de armas.

Finalmente, el último punto dispone la persecución del delito mediante querrela de la víctima, salvo en los casos en los que la víctima sea un menor o un discapacitado.

No hay duda de que tales previsiones puedan dejar sin tutela algunos casos en los que la víctima carezca del coraje o de la fuerza para denunciar. En todo caso, aun comprendiendo las razones y dificultades de estas personas (frecuentemente mujeres) y sin menospreciar la peligrosidad de un fenómeno como el acoso —que frecuentemente aparece como la antesala de delitos más graves— no puede negarse que, al menos en algunas ocasiones se requeriría mantener una actitud más valiente y ayudar al Estado a ayudar a la comunidad.

6. ¿QUÉ PERSPECTIVAS LEGISLATIVAS?

Aclarada la repercusión y la devastadora incidencia que el fenómeno del acoso puede tener en la vida de una persona, parece útil constatar si, en ausencia de una normativa completa, existe en el panorama italiano señales de tutela para el trabajador que padezca vejaciones continuas en el ámbito laboral.

La orientación seguida por la Corte de Casación (que en esta materia parece haber sustituido al legislador) ofrece al sujeto acosado un mínimo de tutela que le permite plantear una denuncia en reclamación del resarcimiento del daño biológico padecido y eventualmente, en caso de despido, para recuperar el puesto de trabajo.

Sin embargo, en ausencia de una normativa que proteja eficazmente a la parte más débil —esto es, el trabajador acosado— es difícil alcanzar en tales controversias un pronunciamiento judicial favorable.²⁵ En efecto, recayendo la carga de la prueba sobre quien interpone la demanda, el demandante deberá demostrar la subsistencia del nexo causal, entre alteración de su desequilibrio físico-psíquico

²⁴ ¿Cuántas mujeres han sido objeto de persecución, han sido espiadas o molestadas físicamente? Sus historias se pierden en la noche de los tiempos.

²⁵ Ciccarelli E. (2011) «Mobbing e nesso causale» in «Mobbing... per tutti» op. cit.: «La possibilità di intentare con successo una causa per risarcimento danni causati da mobbing incontra la difficoltà di provare il nesso causale, ovvero la riconduzione della lesione all'integrità psicofisica del lavoratore a comportamenti perpetrati sul posto di lavoro».

que tiene su origen en la patología denunciada, y las conductas vejatorias del empresario o del superior jerárquico.²⁶

Proporcionar semejante prueba puede resultar verdaderamente complicado aun recurriendo a pruebas periciales y testificales. Además, aun cuando se consiga aportar suficientes medios de prueba, como consecuencia de las dilaciones procesales el eventual fallo estimatorio de la demanda puede llegar demasiado tarde, ya que la persistencia de esta situación podría haber causado para entonces daños irreparables al equilibrio físico-psíquico del trabajador.

Resulta, pues, absolutamente indispensable la redacción de un texto que complete el vacío normativo en la materia.

En estos últimos años se han sucedido diversas propuestas legislativas,²⁷ presentadas al Parlamento por parte de diputados de diverso signo político y, sin embargo, tales iniciativas no han recibido nunca la aprobación del Parlamento. Se espera, sin demasiadas ilusiones, que los políticos vuelvan a ocuparse de la «res publica» y se pongan manos a la obra con relación a tantos proyectos que han aguardado olvidados durante demasiados años.

7. CONSIDERACIONES FINALES

Como se ha afirmado, la grave crisis económica que está afectando a algunos países europeos, de modo particular a los países del sur de Europa, incrementa el temor de un fenómeno furtivo como lo es el del *mobbing*.²⁸ Ignorar el problema sería como intentar poner orden escondiendo las cosas bajo la alfombra en la esperanza de que otro (pero

¿quién?) se ocupe. El temor de que la clase política actual, además de mostrarse poco preparada, pueda mostrarse indiferente del interés público pensando exclusivamente en su propio beneficio, es evidente.

Sin embargo, el fenómeno del *mobbing* ha llamado suficientemente la atención de la opinión pública, más allá de al legislador, de modo que no podrá quedar ignorado por siempre. Podría proponerse, llegados a este punto, la realización de una comparación con los textos normativos de aquellos ordenamientos que posean una legislación sobre la materia. En particular, cabría referirse a Suecia, uno de los países más avanzados sobre esta materia, siendo que ha incluido en su ordenamiento una ley severa contra el *mobbing*, que además viene tipificado como delito, por lo que resulta perseguible no sólo civilmente —a través de la acción de resarcimiento del daño sufrido—, sino también desde el ordenamiento penal. Por lo demás, a nivel comunitario, la Recomendación n.º 92/131, de 27 de septiembre de 1991, animaba a los Estados miembros a realizar una concreta y eficaz legislación contra el acoso sexual y las acciones de acoso en el lugar de trabajo que pudieran constituir una discriminación por razón de género. Aun siendo el objetivo principal de la Recomendación el de tutelar la igualdad de oportunidades, recaen en su ámbito de aplicación los comportamientos de acoso si constituyen discriminaciones por razón de género.

Diez años después, el 20 de septiembre de 2001, el Parlamento europeo aprobaba una resolución en materia de acoso en el trabajo,²⁹ que partiendo del número creciente de trabajadores sometidos a vejaciones, invitaba a los Estados miembros a promulgar textos normativos en la materia.³⁰ Sin embargo,

²⁶ Cfr. Cardarello C., D'Amora F., Ebreo A., Patrizi Montoro A. (2007) «Licenziamento, trasferimento, mobbing», Milano, Giuffrè.

²⁷ A título de ejemplo, d.d.l. 924, de 5 noviembre 2001; d.d.l. 422 de 9 julio 2001; d.d.l. 3050 de 15 diciembre 2009; d.d.l. 4411 de 8 junio 2011.

²⁸ Crosali C. «Mobbing e precarietà sul lavoro»: «[...] la crisi economica, la disoccupazione, la sempre maggiore precarietà occupazionale, rendono più fragili, più vulnerabili, più ricattabili i dipendenti».

²⁹ Resolución n. AT- 0283/2001 de 20 septiembre 2001.

³⁰ Gasparro N. (2009) «Il diritto sanitario», Milano, Il sole 24 ore: «[...] rispetto a tale problematica neppure la contrattazione collettiva è rimasta insensibile. Infatti, già con il contratto collettivo nazionale di lavoro 2002-2005 della dirigenza medica, le parti, anche con riguardo alla risoluzione del Parlamento europeo del 20/09/2001, hanno riconosciuto la necessità di avviare adeguate e opportune iniziative al fine di prevenire e contrastare efficacemente la diffusione di tali situazioni, prevedendo l'istituzione di specifici comitati paritetici, presso ciascuna azienda o ente, con compiti oltre che di raccolta dei dati, di individuazione delle possibili cause del fenomeno e di formulazione di proposte di azioni positive, anche per la definizione di codici di condotta».

ignorando otros documentos similares de ámbito comunitario, muchos países hicieron oídos sordos a lo solicitado desde las instituciones de la Unión Europea, temiéndose que pueda prolongarse esta inercia *ad libitum*.

Mientras tanto, los trabajadores deberán estar atentos para evitar situaciones de acoso, dado su peligro y, una vez inmersos en las mismas, deberán estar absolutamente determinados para salir, más o menos, indemnes.

BIBLIOGRAFÍA

- BELSITO A. (2012) «Lo strano fenomeno del *mobbing*», Bari, Cacucci.
- BELSITO A., a cura di, (2011) «*Mobbing... per tutti*», Bari, Cacucci.
- BELSITO A., BINETTI C. (2011) «La valutazione dei rischi da stress da lavoro correlato» in <www.dirittodeilavori.it> anno V n. 3, Bari, Cacucci.
- BOTTAZZI M., DI NUNZIO D. (2011) «I rischi psicologici nei luoghi di lavoro: aspetti sociali e medico-legali» in «Quaderni di medicina legale del lavoro», Supplemento al Notiziario Inca n.1-2/2011.
- CARLINI M., DELL'OSSO L., TAPONECCO C. (2003) «*Mobbing*: inquadramento nosografico e aspetti clinici» in «Il lavoro nella giurisprudenza» n.4/2003.
- CACCIARI C., PAPAGNO C. (2006) «Psicologia generale e neuroscienze cognitive» Bologna, Il mulino.
- CANTATORE M. (2011) «*Mobbing* e organizzazioni di personalità aspetti clinici e dinamici» in «*Mobbing... per tutti*», Bari, Cacucci.
- CARDARELLO C., D'AMORA F., EBREO A., PATRIZI MONTORO A. (2007) «Licenziamento, trasferimento, *mobbing*», Milano, Giuffrè.
- CARINCI M. T. (2007) «Il *bossing* fra inadempimento dell'obbligo di sicurezza, divieti di discriminazione e abuso di diritto» in «Rivista italiana del diritto del lavoro», Milano, Giuffrè.
- CARUSO A. R. (2009) «*Mobbing*: origini del fenomeno e tutele giuridiche» in Working Papers Adapt n. 88 / 2009.
- CARLUCCI S. (2009) «*Mobbing* e organizzazioni di personalità», Milano, Franco Angeli.
- CASILLI A. (2000) «Stop *mobbing*» Roma, Derive Approdi.
- CICCARELLI E. (2011) «*Mobbing* e nesso causale», in «*Mobbing...per tutti*», Bari, Cacucci.
- CROSALI C. «*Mobbing* e precarietà sul lavoro», in <www.focus-in.info>.
- DEL PUNTA R. (2003) «Il *mobbing*: l'illecito e il danno» in «Lavoro e diritto» anno 17, n. 3, Bologna, Il mulino.
- EGE H. (1997) «Il *mobbing* in Italia», Bologna, Pitagora.
- EGE H. (2002) «La valutazione peritale del danno da *mobbing*» in «Il diritto privato oggi», Milano, Giuffrè.
- FAVRETTO G. (2005) «Le forme del *mobbing*, cause e conseguenze di dinamiche organizzative disfunzionali», Milano, Cortina.
- FREUDENBERGER H., RICHELSON G. (1980) «Burnout: The high cost of high achievement», New York, Bantam Books.
- GARGANI A., LAZZARI D., SANI S. (2005) «Il *mobbing*: dalla prevenzione al risarcimento», Perugia, Morlacchi.
- GASPARRO N. (2009) «Il diritto sanitario», Milano, Il sole 24 ore.
- GIANNELLI F. «(2011) Dal *mobbing* al disturbo mentale», in «*Mobbing... per tutti*», Bari, Cacucci.
- LAMANNA F. (2003) «Burn out in sanità: sindrome da stress o malattia professionale?» in «Diritto sanitario moderno», Roma, Pozzi.
- LEYMANN H., (1990) «*Mobbing* and psychological terror at workplaces» in «Violence and victims», Vol. 5 n. 2, Springer.
- MONATERI P. G., BONA M., OLIVA U. (2000) «*Mobbing*: vessazioni sul lavoro», Milano, Giuffrè.
- PERSIANI M. (2012), «Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro», Milano, Utet.
- RINALDI M. (2012) «Il reato di *stalking*», Altalex.