

## EL ACOSO EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES\*

*THE HARASSMENT IN THE AREA GIVES RELATE HER LABOR*

DRA. MARÍA ANTONIA PÉREZ ALONSO

Profesora Titular de Universidad. Dto. Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

Universidad de Valencia.

[Maria.a.perez@uv.es](mailto:Maria.a.perez@uv.es)

*RESUMEN: En el presente estudio se trata de poner de manifiesto la importante lacra social que existen en todas las culturas en torno a la violencia sobre otro, también denominada acoso. Esta violencia si se da en el ámbito laboral, se denomina “acoso laboral”.*

*Son múltiples las razones que pueden generar acoso, desde los celos, la envidia, la agresividad, la traición, la desconfianza, la venganza, la hostilidad, la ambición, pero quizás, en muchas ocasiones, provienen, de rasgos dominantes del propio acosador. El acoso está basado en el poder. El poder se refiere a la posibilidad de forzar a otro mediante la coerción para la obtención de los objetivos deseados.*

*Estas conductas pueden atentar contra derechos fundamentales como el derecho a la integridad, a la dignidad.*

*PALABRAS CLAVE: acoso laboral; violencia; derechos fundamentales; agresividad; trabajo; accidente de trabajo.*

*ABSTRACT: In the present study it is a question of revealing the important social blight that they exist in all the cultures concerning the violence on other one, also named harassment. This violence if it is given in the labor area, is named a “labor harassment”.*

*There are multiple the reasons that can generate harassment, from the jealousies, the envy, the aggressiveness, the perfidy, the distrust, the revenge, the hostility, the ambition, but probably, in many occasions, come, of dominant features of the own harassing one. The harassment is based on the power. The power refers to the possibility of forcing to other one by means of the restriction for the obtaining of the wished aims These conducts they can commit an outrage against fundamental rights as the right against the integrity, against the dignity.*

*KEY WORDS: labor harassment; violence; fundamental rights; aggressiveness; work; accident of work.*

*FECHA DE ENTREGA: 21/12/2016 FECHA DE ACEPTACIÓN: 09/01/2017.*

---

\*Trabajo elaborado en el marco del proyecto titulado: “La situación jurídica de la mujer ante el acoso. La articulación en un único protocolo de la tutela del acoso sexual, por razón de género y acoso moral”, nº DER2013-43817-P. Ministerio de Economía y Competitividad.

**SUMARIO:** I. INTRODUCCIÓN. LA CONFIGURACIÓN DEL ACOSO.- II. CAUSAS DE PROVOCACIÓN DEL ACOSO.- III. SUJETOS ACOSADOR Y ACOSADO. EL SENTIMIENTO DE VÍCTIMA.- IV. EL ACOSO EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES.- V. CLASIFICACIÓN DEL ACOSO.- VI. EL ACOSO COMO ACCIDENTE DE TRABAJO.

## I. INTRODUCCIÓN. LA CONFIGURACIÓN DEL ACOSO.

Desde la perspectiva de género, son múltiples los estudios jurídicos que se vienen realizando en los últimos tiempos sobre el acoso sexual, el acoso moral y el acoso por razón de género o discriminatorio que se padece dentro de las relaciones laborales.

La razón de la situación de acoso enlaza directamente con problemas cuyos orígenes puede estar conectado con aspectos que se pueden escapar al principio más racional del orden social y ser ajenos, incluso, a la propia dinámica de las relaciones laborales.

Así, en la configuración de la conducta de cada individuo se origina por múltiples factores, dando lugar a un sinnúmero de situaciones y de generación de vínculos con una diversidad muy variada, quizás tan variada como la vida misma. No obstante, el individuo actual se une con otros para conformar esto que se ha denominado sociedad y dentro de la sociedad, se ofrece, múltiples opciones de vida en sociedad, como es la vida en familia, la vida en comunidad, la vida social, la vida en las relaciones laborales y un sinnúmero de situaciones conexas.

En muchas ocasiones y, en cualquiera de los ámbitos descritos se producen situaciones de agresividad sobre determinados individuos que es ejercida por otros individuos. Precisamente, la agresividad sobre otro individuo dentro del ámbito de las relaciones laborales se ha dado en llamar “acoso laboral”. El acoso es definido por los expertos como la conducta que se ejerce sobre otro doblegando su conducta o atentando contra su integridad física o psíquica, lo que provocaría una vulneración de derechos fundamentales, la cual encuentra su TUTELA en el ámbito de la jurisdicción social, siempre que la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios<sup>1</sup>, según artículo 2 f) de la Ley de la Jurisdicción social.

En el ámbito penal, el acoso aparece tipificado en el artículo 172 ter del Código Penal (LO 1/2015)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Un nuevo supuesto de extinción causal del contrato de trabajo por acoso laboral”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 38/2013.

<sup>2</sup> RODRÍGUEZ-MAGARIÑOS, F. G.: “El nuevo delito del art. 172 ter del CP y el acoso telemático”, *Actualidad jurídica Aranzadi*, núm. 915/2016, en el que se indica que: El que acose a una persona llevando a cabo de forma insistente y reiterada, y sin estar legítimamente autorizado, alguna de las conductas siguientes y, de este modo, altere gravemente el desarrollo de su vida cotidiana: 1.ª La vigile, la persiga o busque su cercanía física; 2.ª Establezca o intente establecer contacto con ella a través de cualquier medio de comunicación, o por medio de terceras personas; 3.ª Mediante el uso indebido de sus datos personales,

## II. CAUSAS DE PROVOCACIÓN DEL ACOSO.

Son múltiples las razones que pueden generar acoso, desde los celos, la envidia, la agresividad, la traición, la desconfianza, la venganza, la hostilidad, la ambición, pero quizás, en muchas ocasiones, provienen, de rasgos dominantes del propio acosador. El acoso está basado en el poder. El poder se refiere a la posibilidad de forzar a otro mediante la coerción para la obtención de los objetivos deseados, mientras que la autoridad tiene que ver con el poder legítimo o legal<sup>3</sup>.

Pero, cuáles son las razones por las que surge el acoso, es algo natural al hombre o es de carácter cultural. Los estudios antropológicos consideran que algunos rasgos vienen relacionados con el sexo. Así, KAY MARTIN, M. y BARBARA VOORHIES en 1978 apuntaron que las estadísticas demuestran que los hombres tienden a ser más agresivos que las mujeres<sup>4</sup>. De este modo, la agresión física está asociada al hombre mientras que la agresión psicológica está más asociada a la mujer<sup>5</sup>. Pero, además, la agresividad humana está determinada genéticamente.

Ahora bien, cabe plantearnos, si resulta posible controlar la agresividad y/o violencia que puede venir marcada por parámetros genéticos mediante cambios de conductas de tipo educativo y culturales inculcados desde la infancia. Este estudio, se realizó en Nueva Guinea con determinadas tribus y se observó cómo “los arapesh que viven en la montaña” se inculca la docilidad, para ellos “un rasgo de personalidad muy apreciado que se inculca vigorosamente a los niños de cada nueva generación” lo que demuestra “que desde el momento de su nacimiento el niño es ayudado y cuidado de forma que sólo muy raras veces se expresa un comportamiento agresivo”<sup>6</sup>, de tal modo que en esta cultura los individuos que no muestran docilidad y sí rasgos muy agresivos son apartados de la sociedad.

Por ello, se ha considerado que la agresividad masculina está conectada con las hormonas masculinas comunes con otros animales. De este modo, como propone KAY MARTIN, M. y BARBARA VOORHIES<sup>7</sup> “el aprendizaje social puede modificar en gran medida los efectos hormonales en los monos y también en los hombres. Es decir, los factores de aprendizaje

---

adquiera productos o mercancías, o contrate servicios, o haga que terceras personas se pongan en contacto con ella; 4.<sup>a</sup> Atente contra su libertad o contra su patrimonio, o contra la libertad o patrimonio de otra persona próxima a ella”; SALVADOR CONCEPCIÓN, R.: “Formas de persecución del acoso psicológico en el trabajo. Principales cuestiones y controversias”, *Iustel*, núm. 42/2016.

<sup>3</sup> KAY MARTIN, M. y BARBARA VOORHIES: *La mujer: un enfoque antropológico*, Editorial Anagrama. Barcelona, 1978, p.17.

<sup>4</sup> KAY MARTIN, M. y BARBARA VOORHIES: *La mujer*, cit., pp. 44, 52 y 54. En este sentido, se ha observado que los humanos son los únicos animales conocidos que tratan sistemáticamente de exterminar a los de su propia especie y se ha considerado que esta tendencia puede tener una base genética. A la vez se considera que esta que los humanos nacen con la capacidad de ser agresivos y que esta capacidad está estrechamente emparentada con otros mecanismos defensivos que existen también en otros animales.

<sup>5</sup> KAY MARTIN, M. y BARBARA VOORHIES: *La mujer*, cit., p. 47.

<sup>6</sup> KAY MARTIN, M. y BARBARA VOORHIES: *La mujer*, cit., pp. 48-49.

<sup>7</sup> KAY MARTIN, M. y BARBARA VOORHIES: *La mujer*, cit., p. 54.

social son más importantes que los genéticos en la expresión de la agresión en la especie humana”.

### III. SUJETOS ACOSADOR Y ACOSADO. EL SENTIMIENTO DE VÍCTIMA.

En el acoso cabe destacar dos sujetos necesarios, de un lado, un sujeto acosador y de otro lado, un sujeto acosado. Ahora bien, es suficiente con el sujeto acosador que ejerza violencia sobre el sujeto acosado, o bien es necesario, para este caso, que el sujeto acosado tenga “el sentimiento de víctima”.

De tal modo que, en la práctica, puede existir una conducta de acoso, si bien la víctima puede ser lo suficientemente fuerte para eludir las conductas de acoso y, por tanto, se debería cuestionar si estamos en tales casos, en supuestos de acoso laboral o por el contrario, se puede considerar que si no hay víctima no hay acoso.

Parece evidente que la existencia de acoso, puede entrar dentro del plano subjetivo, si bien dicha situación podría ser del todo punto injusta, porque dependería de la fortaleza de la víctima para soportar el envite del acosador. Es por ello que parece necesario acometer planes de prevención del acoso, para evitar con ello, que se generen posibles víctimas acosadas<sup>8</sup>, máxime teniendo en cuenta que, el sujeto acosado puede soportar durante un determinado tiempo ciertas conductas que pueden ser susceptibles de determinación como acoso, pero sin el “el sentimiento de víctima” y, con posterioridad, ante esas mismas conductas tener “el sentimiento de víctima”, de tal modo que se nos presenta el dilema de cuándo se debe actuar contra el sujeto acosador desde el momento inicial del acoso o, por el contrario, desde el momento en que se produce el daño y aparece la víctima en la persona del sujeto acosado.

En estos casos, cabe plantearse cuándo es reprochable la conducta mientras exista aunque no haya víctima o desde el momento de la existencia de víctima. Esto es importante, a efectos de la prevención de riesgos psicosociales.

En este sentido, como expresa SÁNCHEZ PÉREZ<sup>9</sup>, “la Comisión Europea mantiene que las denominadas enfermedades emergentes constituyen casi un 25% de los problemas de salud vinculados al trabajo, ofreciendo mayor frecuencia en determinados sectores como la educación, la salud o los servicios sociales, donde estos datos se duplican. Las patologías mentales que desencadenan y se asocian a los riesgos psicosociales emergentes ofrecen una amplia exteriorización diagnóstica; entre ellas, los trastornos por angustia y

---

<sup>8</sup> En el mismo sentido, MARTÍNEZ DE CAREAGA, C.: “Si se corta el primer eslabón de la cadena de acoso, se evitará que los hechos evolucionen y causen daño a las víctimas y a su entorno”, *Revista Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 903/2015, nos refiere sobre el compromiso de tolerancia cero contra el acoso y el Plan de Igualdad en la carrera judicial ha cristalizado, en línea con el mundo de la empresa, en la reciente puesta en marcha del Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y al acoso y la violencia en la Carrera Judicial.

<sup>9</sup> SÁNCHEZ PÉREZ, J.: “El acoso laboral y los mecanismos para su tutela jurídica”, *Revista de Información Laboral*, núm. 5/2014.

fóbicos, el trastorno obsesivo compulsivo, el trastorno por estrés postraumático y el trastorno por ansiedad generalizada.

De esta forma, las «nuevas enfermedades profesionales» originadas por riesgos psicosociales surgen de la influencia de factores psicológicos relacionados con el trabajo. Se identifican como estresores desencadenantes de estas patologías las diversas condiciones de realización u organización del trabajo, así como las relaciones interpersonales que éste propicia.

En cuanto a factores externos, cabe identificar la precariedad laboral, la competitividad laboral y la doble carga de las mujeres trabajadoras (trabajo-vida familiar). Se trata, en definitiva, de distintas subjetividades que interaccionan en el ámbito del trabajo”.

De este modo, el objetivo en la política de prevención del acoso debe ser, no la reparación del daño, sino simplemente la garantía de un ambiente de trabajo libre de ataques hostiles a la persona, como auténtica política de prevención<sup>10</sup>, un trabajo decente<sup>11</sup> siendo para ello preciso ofrecer formación al personal del grupo afectado e, incluso, de cualquier grupo, cursos de adaptabilidad al entorno del trabajo, mediación, comunicación “no violenta” e, incluso, cualquier técnica que pueda ayudar a obtener un adecuado y limpio ambiente de trabajo.

Por otra parte, en las relaciones colectivas se suele dar la interconexión de diversos individuos con características y rasgos de personalidad muy variados que puede estar más acusados en el ámbito laboral dado que la contratación de trabajadores no se realiza entre sujetos afines sino entre sujetos que cumplan determinados condicionantes que fija el propio empresario, de tal modo, que la variabilidad de los sujetos intervinientes en el entramado de las relaciones laborales dificulta el entendimiento de los trabajadores dentro de la organización empresarial y, en su caso, con la estructura empresarial. Esto es, los individuos no tienen nada que ver con el parentesco<sup>12</sup>, siendo éste el lazo natural de los individuos por excelencia.

En algunas estructuras empresariales españolas para la contratación de los mandos intermedios se utilizan criterios de identidad de los individuos, tales como las aficiones o la pertenencia a una determinada comarca o localidad. Se ha demostrado que estos nexos pueden mejorar el vínculo entre los individuos dentro del entramado empresarial.

En otras estructuras organizativas se ofrecen a los empleados, determinados premios por la productividad, como los viajes e, incluso, se ofrece a todo el colectivo de trabajadores ventajas sociales, culturas, deportivas e, incluso, sesiones de relax o de fisioterapia, con el fin de ofrecer un ambiente pacífico y libre de hostilidades.

---

<sup>10</sup> SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2005, p. 32.

<sup>11</sup> BALLESTER PASTOR, M. A.: “La política de la OIT y la Unión Europea sobre salud y riesgos psicosociales”, *Revista Internacional y comparada de Relaciones laborales y Derecho del empleo*, núm. 4/2013, pp. 8-30.

<sup>12</sup> KAY MARTIN, M. y BARBARA VOORHIES: *La mujer*, cit., p. 15.

Así, resulta evidente que, si se promueve en el ámbito laboral políticas de prevención contra la agresividad y, por ende, contra el acoso, el ambiente de trabajo estará libre de conflictos que pueden resultar dañinos para la salud ambiental y mental de sus trabajadores.

En suma, hay que procurar que no se produzcan riesgos psicosociales que alteran la personalidad de los trabajadores y conlleva consecuencias indeseables, entre las que se encuentra las patologías de ansiedad, depresión, los trastornos por angustia y fóbicos, el trastorno obsesivo compulsivo, el trastorno por estrés postraumático, entre otros.

#### IV. EL ACOSO EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES.

En el ámbito de las relaciones laborales, el acoso se puede dar en tres formas diferentes de un lado, el acoso moral, el acoso sexual y el acoso por discriminación, esto es, entre otros supuestos, por razón de sexo, lo que nos llevaría a su vez, al plano de la tutela de la igualdad entre hombres y mujeres<sup>13</sup>.

Así, en el plano de las relaciones laborales la doctrina maneja con soltura la triple clasificación del acoso (moral, sexual, discriminatorio), si bien, algunos autores se han planteado sino se trataría del mismo supuesto con diferentes formas de manifestación. De este modo, el acoso moral era denominado anteriormente, *mobbing*<sup>14</sup>, consistente en trato denigrante<sup>15</sup>.

El acoso sexual es un acoso moral pero que llevaría unido el tinte de la agresión sexual<sup>16</sup> y el acoso discriminatorio<sup>17</sup> entraría de lleno en las figuras de acoso contra la discapacidad, la diversidad sexual, la raza, la religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, esto es, entraría a formar parte, del subgrupo de atentados al principio de no discriminación que proscribía el artículo 14 Constitución española y que encajaría con cualquier conducta que interfiriera en la vida ordinaria de la persona, en su ámbito privado de convivencia (ser soltera, viuda, divorciada, separada, monoparental, diversidad sexual, etc.) o, en su ámbito social (pertenencia a determinadas asociaciones, partidos políticos o sindicatos o en otros ámbitos profesionales o de otras características).

---

<sup>13</sup> FABREGAT MONFORT, G.: “El acoso moral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. La obligación de protección”, en AA.VV.: *El accidente de trabajo y la enfermedad profesional* (dir. M<sup>a</sup>. A. PÉREZ ALONSO), Tirant lo Blanch, Valencia, 2015, pp. 53 y ss.

<sup>14</sup> MEJÍAS GARCÍA, A.: El llamado acoso laboral antes llamado mobbing. Un enfoque integrador, Tirant Lo Blanch. Valencia, 2008.

<sup>15</sup> ROALES PANIAGUA, E.: “El acoso moral en el trabajo: causa inespecífica de despido disciplinario”, *Revista Doctrinal Aranzadi social*, núm. 69/2010.

<sup>16</sup> ÁLVAREZ GIMENO, R.: “El acoso sexual en el trabajo: despido disciplinario y la presunción de inocencia”, *Revista Doctrinal Aranzadi social*, núm. 11/2010; PERÁN QUESADA, S.: “La aplicación de la LO 3/2007, a un supuesto de acoso sexual en la empresa”, *Revista Doctrinal Aranzadi social*, núm. 44/2008.

<sup>17</sup> SERRANO ARGÜELLO, N.: “Dificultades para reconocer la presencia de acoso discriminatorio”, *Revista Doctrinal Aranzadi social*, núm. 54/2011; SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso*, cit., p. 26, indica que la Ley 62/2003 retoca mínimamente la definición de acoso de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre.

Como expresa CAVAS MARTÍNEZ<sup>18</sup>, “El concepto de *mobbing* o acoso moral ha sido descrito con bastante precisión en el campo de la psicología. Uno de los padres del concepto de acoso moral, el doctor HEINZ LEYMANN<sup>19</sup>, lo ha definido como el fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo, esto es, se produzca su autoexclusión.

En esta línea, como expresa SERRANO OLIVARES<sup>20</sup>, en la definición de LEYMANN del acoso, “el psicoterror o *mobbing* en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos principalmente contra un único individuo quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes y a lo largo de un prolongado período.

El *mobbing* es un proceso de destrucción, integrado por comportamientos hostiles que, observados aisladamente, podrían parecer anodinos pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos”. Así, en este sentido LEYMANN consideró que cuando se daba *mobbing* cuando una o varias de las 45 conductas de acoso predefinidas se repetían al menos una vez por semana sobre una duración mínima de 6 meses<sup>21</sup>; no obstante otros autores, como Hirigoyen, consideran que determinadas conductas abusivas, graves y humillantes pueden destruir a la persona en menos de 6 meses, además de considerar que el acoso puede darse en situaciones en las que no existe un conflicto, pues en un conflicto hay una guerra abierta, en el acoso las actuaciones son distintas y de forma soterrada<sup>22</sup>.

“En un campo distinto al de la psicología<sup>23</sup>, pero todavía extrajurídico, la Nota Técnica Preventiva (NTP) 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) define el acoso moral como «el ejercicio de violencia psicológica externa que se realiza por una o más personas sobre otra en el ámbito laboral, respecto de la que existe una relación asimétrica de poder, de forma sistemática y prolongada en el tiempo». La NTP 476 establece que éste podría considerarse una forma característica de estrés laboral, que presenta la particularidad de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que está vinculada a las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa entre los distintos individuos”.

---

<sup>18</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Un nuevo supuesto”, cit., p.1; LANOUZIERE, H.: “Harcelament moral. Risques psychosociaux?”, *Droit social*, núm. 2/2015, pp. 102 y ss.

<sup>19</sup> LEYMAN, H.: “Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral en el trabajo”, *European Journal of work and organizational Psychology*, 1996, pp. 165; *La persecution au travail*, Ed. Seul, Paris, 1996, p. 10.

<sup>20</sup> SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso*, cit., p. 24.

<sup>21</sup> SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso*, cit., p. 24.

<sup>22</sup> SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso*, cit., p. 24.

<sup>23</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Un nuevo supuesto”, cit., p. 2.

En este sentido, CAVAS MARTÍNEZ<sup>24</sup> considera que el acoso no puede ser confundido con otros riesgos psicosociales, como el estrés o el *burn-out*, que pueden cursar con una sintomatología similar pero en los que el elemento intencional lesivo está ausente. Tampoco debe confundirse el acoso con una mera situación de discrepancia, contrariedad o tensión en el trabajo o un mal clima laboral, frecuente en algunas empresas o centros de trabajo, y a veces consustancial a la utilización de modelos despóticos o autoritarios de gestión del personal.

No todo conflicto interpersonal derivado de deficiencia en la organización del trabajo puede calificarse de *mobbing*.

Téngase en cuenta que el hostigamiento ha de ser percibido por el acosado como un ataque personal y el sentimiento de aislamiento o exclusión característica del acoso difícilmente surgirá cuando el empresario o el encargado de personal maltratan indiscriminadamente a todos los trabajadores.

Tampoco basta que se adopten por parte del empleador determinadas decisiones que vulneren derechos laborales del trabajador, que serían impugnables ante la jurisdicción laboral (tales como traslado de puesto, modificación de condiciones o funciones, movilidad no consentida, retirada de conceptos retributivos, etc.). El acoso va más allá de un ejercicio inadecuado o abusivo del poder de organización y dirección.

En esta línea, en el código de trabajo francés, en su artículo L-1155-2<sup>25</sup> se determina que el acto de acoso no puede ser aislado, y que ningún asalariado puede sufrir artimañas repetidas de acoso moral que tenga por efecto una degradación de su condiciones de trabajo susceptibles de atentar contra sus derechos y contra su dignidad, de alterar su salud física o mental o de comprometer su futuro profesional.

## V. CLASIFICACIÓN DEL ACOSO.

Así, el acoso o *mobbing* en general tiene múltiples facetas y cuya consecuencia tiene incluso, alcance penal.

Se produce en cualquier ámbito de la vida cotidiana, escolar (*bullying*) e, incluso en el ámbito laboral. Precisamente, en el ámbito laboral el acoso adquiere importantes matices dado que se genera entre el trabajador subordinado y el empresario que mantiene una posición de jerarquía con el trabajador; no obstante, el acoso también se puede dar entre compañeros, siendo en este caso, el empresario el responsable de dichas conductas considerando que se trata de un incumplimiento en el deber de seguridad atribuido al empresario como medida de prevención de riesgos laborales.

---

<sup>24</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F. y FERNÁNDEZ ORRICO, F.: “El acoso moral en el trabajo *mobbing*: delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 555, p. 2.

<sup>25</sup> Vid. un comentario de este artículo en code du travail L1155-2, en base de datos Dalloz.fr.; LANOUZIERE, H.: “Harcelament moral. Risques psychosociaux?”, *Droit social*, núm. 2/2015, pp. 102 y ss.

En cuanto a los tipos de acoso, se distingue:

- a) El acoso moral es una conducta que atenta contra el derecho de dignidad de la persona y que crea un entorno intimidatorio, humillante y ofensivo<sup>26</sup>.
- b) El acoso sexual<sup>27</sup> es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, humillante y ofensivo.

Hay numerosas sentencias laborales sobre esta materia, en las que incluso se condena al empresario con el recargo de prestaciones<sup>28</sup> y existe un criterio técnico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso. En esta línea, según la guía no es acoso las amonestaciones que pueda recibir el trabajador por la incorrecta ejecución de su trabajo; las presiones para realizar horas extraordinarias; tampoco los conflictos personales entre el trabajador y los compañeros; tampoco los conflictos menores entre trabajadores y empresario que no tengan suficiente relevancia dentro de los patrones de conducta normal.

Más recientemente, la Directiva 2010/C- 212 E/44 ha incorporado una definición más sintética y expresiva al identificar el acoso sexual como: «la situación en que se produce cualquier comportamiento no deseado de índole sexual, ya sea verbal, no verbal o físico, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo».

En esta línea, la doctrina <sup>29</sup> considera que existen tres elementos sustantivos

---

<sup>26</sup> Vid. CAVAS MARTÍNEZ, F., FERNÁNDEZ ORRICO, F.: “El acoso”, cit., p. 2.

<sup>27</sup> Vid. SÁNCHEZ PÉREZ, J.: “El acoso sexual”, cit., p. 2, en este sentido expresa “que a nivel de la Unión Europea ha sido referente la definición que figura en la Recomendación de la Comisión Europea de 1991, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, en la que se recomienda a los Estados miembros que adopten las medidas necesarias para fomentar la conciencia de que la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la mujer y del hombre, incluida la conducta de superiores y compañeros resulta inaceptable si: «a. resulta indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; b. la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos o cualesquiera otras relativas al empleo y/o c. dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma». Ésta recomendación propiciará que en España se regulara unos años más tarde el delito de acoso sexual, que tendrá, pues, su origen en la Resolución antes mencionada, y en la Resolución del Consejo de la Unión Europea de 29 de mayo de 1990, que condenó cualquier conducta no deseada de naturaleza sexual así como otros comportamientos basados en el sexo, considerándolos atentatorios a la intimidad y a la dignidad; LOUSADA AROCHENA, J. F.: “El acoso sexual y el acoso moral por razón de género y su tratamiento procesal”, en AA.VV.: *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y seguridad social*, CGPJ, 2005, p. 142.

<sup>28</sup> PÉREZ ALONSO, M<sup>a</sup>. A.: “El derecho a la seguridad y salud de los trabajadores: aspectos prácticos del recargo de prestaciones”, *Revista Lex social*, núm. 5/2015; FABREGAT MONFORT, G.: “El recargo por accidente de trabajo en las enfermedades consecuencia del acoso”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 6/2016, pp. 69 y ss.

<sup>29</sup> MOLERO MANGLANO, C.: “El acoso sexual: elementos sustantivos y problemas procesales. A propósito

configuradores del acoso sexual: la solicitud, el rechazo y la persistencia, que aparecen no sólo como elementos conceptuales, sino de forma sucesiva en el tiempo.

Si bien, recientemente, se ha objetivado el acoso y no se exige el rechazo bastando que exista conducta de acoso para estar en la situación de acoso.

c) El acoso imaginario o subjetivo, es admitido por los tribunales, excepcionalmente, esto es, la situación que siente un trabajador en su entorno de trabajo, la cual aparece identificada por el propio trabajador como acoso en el trabajo, cuando en realidad no responde a los parámetros de un acoso propiamente dicho, si bien respecto de esta situación de acoso imaginario puede generar cierta inseguridad jurídica. No obstante, cabe indicar que el acoso imaginario ya fue contemplado en por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el año 2001 consideró que el trato puede ser considerado degradante si es capaz de producir en las víctimas sentimientos de temor, angustia, inferioridad, capaces de humillarles o degradarles. Es suficiente si la víctima es humillada a sus propios ojos.

## VI. EL ACOSO COMO ACCIDENTE DE TRABAJO.

Desde la óptica del Derecho de la Seguridad social, en mi opinión considero que el acoso puede encajar perfectamente dentro de la consideración de Accidente de Trabajo (en adelante, AT)<sup>30</sup>. Perfectamente, las conductas de acoso que pueda sufrir el trabajador en el ámbito laboral ya venga provocado por el empresario o por los compañeros o por la propia estructura organizativa de la empresa pueden ser subsumibles en la protección que ofrece el art. 156 Ley General de Seguridad Social, tanto si se han producido en tiempo y lugar de trabajo, en cuyo caso, gozarían de la presunción de ser AT, por la vía del n° 3 del art. 156 LGSS, como si se trata de patologías de carácter físico o psíquico previas, padecidas por el trabajador y que se han agravado a consecuencia de la constante actuación del empresario o de compañeros sobre la víctima acosada, en cuyo caso, encontraría cobertura por la vía del art. 156.2, letra f) LGSS o bien, como propiamente, enfermedades del trabajo, para el supuesto que se han adquirido por causa exclusiva de la ejecución del trabajo y no cabe duda que el acoso sufrido por un trabajador en tiempo y lugar de trabajo y a consecuencia de la ejecución del trabajo, igualmente, gozaría de la consideración de AT, por la vía de protección que ofrece la letra e) del art. 156 LGSS.

En esta línea, los tribunales españoles consideran de origen profesional el trastorno mixto ansioso-depresivo, si bien en la práctica se plantean problemas de prueba cuando los problemas de ansiedad concurren con otras situaciones familiares, caso del divorcio.

---

de la STC de 13 de diciembre de 1999”, *Revista de Actualidad Laboral*, núm. 15, 2000, p. 250.

<sup>30</sup> PÉREZ ALONSO, M<sup>a</sup>. A.: “Las distintas formas”, cit., pp. 17 y ss; en el mismo sentido, RIBEIRO COSTA, A. C.: “O Resarcimento dos Danos Decorrentes do Assdio Moral ao abrigo dos Regimes das contingencias profissionais”, *Questoes Laborais*, núm. 35-36-2010, Año XVII, Agosto 2011, p. 106.

En esta línea, RIBEIRO COSTA<sup>31</sup>, propone del mismo modo la protección del acoso por la vía de la protección de contingencias profesionales, al considerar que “el asediado en su integridad física y moral, en su honra, en su intimidad, en su personalidad, en su dignidad”, este autor se plantea si se trata de una responsabilidad aquiliana o una responsabilidad contractual derivada de la violación contractual por parte del empresario, debiendo por tanto proceder a la reparación de los perjuicios resultantes provocados por el acoso.

Por otro lado, en punto a la acusación del daño producido por el acoso, éste puede venir generado por una conducta activa, esto es, cuando un sujeto o varios asedian al sujeto pasivo o acosado mediante actos y acciones encaminadas a aislar, despreciar, inhabilitar al trabajador acosado, pero también puede venir dada por una conducta omisiva, esto es, por una actuación tan sumamente sibilina que puede provocar aparentemente una situación de normalidad, pero que desde la perspectiva del acoso puede estar provocado o bien por el silencio de todos los intervinientes en el círculo laboral del trabajador acosado, o bien por el desprecio de estos mismos intervinientes, con miradas soeces o de ignorancia, de omitir el saludo propio de situaciones de cordialidad, de respeto, de cortesía y educación.

Por ello, el acoso reviste múltiples figuras aplicativas, algunas no buscadas con propósito y premeditación, esto es, con dolo, pero sí, en muchos casos, con culpa y negligencia.

Precisamente, esta situación se puede dar en todos los ámbitos del derecho laboral y funcional y, así, en los ámbitos donde se trabaja dentro de grupos compactos suele suceder que los miembros de determinados grupos de trabajo desprecian a los sujetos del resto de los grupos ocasionando en muchos casos, situaciones de asedio o, por el contrario, situaciones de vacíos. Esta situación de acoso de cristal viene propiciada, en algunos casos, desde la cúpula directiva, en otros, desde los individuos menos cualificados de dichos grupos, en suma, el acoso, como se ha expresado tiene múltiples caras, múltiples formas y resulta muy difícil acotarlo, máxime teniendo en cuenta que los tribunales, frente a la conducta de acoso exigen que sea reiterada y, a veces grave.

La solución para atajar el acoso es difícil por la diversidad de formas de manifestación. Parece obvio que pasa por la reeducación de los individuos como apuntan los antropólogos<sup>32</sup>. Las conductas de agresividad provienen de un determinado carácter genético, de tal modo que no cabe otra solución que una reeducación de todos los individuos desde edades tempranas para atajar dichas conductas, tanto el acoso moral, como el acoso sexual, como el acoso discriminatorio.

---

<sup>31</sup> RIBEIRO COSTA, A. C.: “O Resarcimento dos Danos Decorrentes do Assdio Moral ao abrigo dos Regimes das contingencias profissionais”, cit., p. 107.

<sup>32</sup> HIDALGO, M<sup>a</sup>.: En Finlandia, el método finlandés para acabar con el acoso escolar y cyberbullying que está revolucionando Europa (<http://mubimu.es/educacion/kiva-acoso/#>); en España se realizan en los centros educativos protocolos de actuación contra el acoso escolar; DÍAZ AGUADO-JALÓN, M<sup>a</sup>. J.: “La violencia entre iguales en la adolescencia y su prevención desde la escuela”, *Psicotema*, núm. 4/2005, pp. 549 y ss.

En esta línea, existen países pioneros en afrontar medidas concretas contra el acoso mediante legislación específica en esta materia. Así, sucedió con Suecia, pionera en una legislación contra el acoso (Ordenanza sobre seguridad y salud del año 1977 y disposición relativa a las medidas a adoptar contra toda forma de persecución psicológica en el trabajo de 21 de septiembre de 1993), Francia (Ley de modernización social de 17-1-2002) y Bélgica (11-6-2002)<sup>33</sup>. También en Canadá se acomete esta lacra social y laboral<sup>34</sup>.

En España la legislación también ha dado un paso importante en poner cortapisas al acoso mediante la LO 3/2007 y determinados tipos delictivos que tratan de atajar este fenómeno que cada vez adquiere dimensiones preocupantes crecientes<sup>35</sup>.

Pero, además se precisa, en mi opinión un paso más en la lucha contra la violencia y, por ende, contra el acoso y se basa en métodos que se utilizan en otros ámbitos para atajar los conflictos, esto es, la mediación. Así, en el ámbito familiar se utiliza la mediación familiar cuya base se funda en técnicas pedagógicas y psicológicas y reside en que los individuos puedan encontrar una solución a sus problemas. Es por ello que, en mi opinión, en la empresa se debería adoptar planes de prevención, de reeducación de los trabajadores para utilizar lo que se denomina la técnica “del lenguaje no violento o comunicación no violenta” que va en la línea, anteriormente, apuntada y que, ya se viene utilizando dentro de las empresas para resolver problemas personales que surgen en un determinado grupo y que, de no ser atajado a tiempo y adecuadamente, derivan con el tiempo, en las envidias, en el asedio, en la intromisión personal, en atentados contra la dignidad, en suma generan el acoso que afecta a tantos grupos y a tanto trabajadores por no realizar reeducación social hacia la no violencia, hacia la cordialidad, a la buenas relaciones, al entendimiento, a la cooperación entre los individuos para evitar así, la envidia, la rivalidad, el asedio entre individuos, en suma para evitar esta lacra denominada “acoso” o, más propiamente, violencia en sus distintas manifestaciones.

#### BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ GIMENO, R.: “El acoso sexual en el trabajo: despido disciplinario y la presunción de inocencia”, *Revista Doctrinal Aranzadi social*, núm. 11/2010.

BALLESTER PASTOR, M. A.: “La política de la OIT y la Unión Europea sobre salud y riesgos psicosociales”, *Revista Internacional y comparada de Relaciones laborales y Derecho del empleo*, núm. 4/2013

CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Un nuevo supuesto de extinción causal del contrato de trabajo por acoso laboral”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 38/2013.

---

<sup>33</sup> SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso en el trabajo*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2005.

<sup>34</sup> TRUJILLO PONS, F.: *España frente al acoso laboral*, Editorial Atelier, Barcelona, 2017.

<sup>35</sup> RIBEIRO COSTA, A.C.: “O Resarcimento dos Danos”, cit., p. 107.

CAVAS MARTÍNEZ, F., FERNÁNDEZ ORRICO, F.: “El acoso moral en el trabajo *mobbing*: delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 555.

DÍAZ AGUADO-JALÓN, M<sup>a</sup>. J.: “La violencia entre iguales en la adolescencia y su prevención desde la escuela”, *Psicotema*, núm. 4/2005.

FABREGAT MONFORT, G.:

- “El acoso moral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. La obligación de protección”, en AA.VV.: *El accidente de trabajo y la enfermedad profesional* (dir. M<sup>a</sup>. A. PÉREZ ALONSO), Tirant lo Blanch, Valencia, 2015.

- “El recargo por accidente de trabajo en las enfermedades consecuencia del acoso”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 6/2016.

HIDALGO, M<sup>a</sup>.: En Finlandia, el método finlandés para acabar con el acoso escolar y cyberbullying que está revolucionando Europa (<http://muhimu.es/educacion/kiva-acoso/#>).

KAY MARTIN, M. y BARBARA VOORHIES: *La mujer: un enfoque antropológico*, Editorial Anagrama. Barcelona, 1978.

LANOUZIERE, H.: “Harcelament moral. Risques psychosociaux?”, *Droit social*, núm. 2/2015.

LEYMAN, H.:

- “Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral en el trabajo”, *European Journal of work and organizational Psychology*, 1996.

- *La persecution au travail*, Ed. Seul, Paris, 1996.

LOUSADA AROCHENA, J. F.: “El acoso sexual y el acoso moral por razón de género y su tratamiento procesal”, en AA.VV.: *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y seguridad social*, CGPJ, 2005.

MARTÍNEZ DE CAREAGA, C.: “Si se corta el primer eslabón de la cadena de acoso, se evitará que los hechos evolucionen y causen daño a las víctimas y a su entorno”, *Revista Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 903/2015.

MEJÍAS GARCÍA, A.: *El llamado acoso laboral antes llamado mobbing. Un enfoque integrador*, Tirant Lo Blanch. Valencia, 2008.

MOLERO MANGLANO, C.: “El acoso sexual: elementos sustantivos y problemas procesales. A propósito de la STC de 13 de diciembre de 1999”, *Revista de Actualidad Laboral*, núm. 15, 2000.

PERÁN QUESADA, S.: “La aplicación de la LO 3/2007, a un supuesto de acoso sexual en la empresa”, *Revista Doctrinal Aranzadi social*, núm. 44/2008.

PÉREZ ALONSO, M<sup>a</sup>. A.:

- “El derecho a la seguridad y salud de los trabajadores: aspectos prácticos del recargo de prestaciones”, *Revista Lex social*, núm. 5/2015.

- “Las distintas formas de Accidente de Trabajo”, en AA.VV.: *El accidente de Trabajo y la Enfermedad profesional* (dir. PÉREZ ALONSO), Tirant lo Blanch, Valencia, 2015, pp. 17 y ss.

RIBEIRO COSTA, A. C.: “O Resarcimiento dos Danos Decorrentes do Assdio Moral ao abrigo dos Regimes das contingencias profissionais”, *Questoes Laborais*, núm. 35-36-2010, Año XVII, Agosto 2011, p. 106.

ROALES PANIAGUA, E.: “El acoso moral en el trabajo: causa inespecífica de despido disciplinario”, *Revista Doctrinal Aranzadi social*, núm. 69/2010.

RODRÍGUEZ-MAGARIÑOS, F. G.: “El nuevo delito del art. 172 ter del CP y el acoso telemático”, *Actualidad jurídica Aranzadi*, núm. 915/2016.

SALVADOR CONCEPCIÓN, R.: “Formas de persecución del acoso psicológico en el trabajo. Principales cuestiones y controversias”, *Iustel*, núm. 42/2016.

SÁNCHEZ PÉREZ, J.:

- “El acoso laboral y los mecanismos para su tutela jurídica”, *Revista de Información Laboral*, núm. 5/2014.

- “El acoso sexual y su proyección en las relaciones laborales”, *Revista de Información Laboral*, núm. 8/2015.

SERRANO ARGÜELLO, N.: “Dificultades para reconocer la presencia de acoso discriminatorio”, *Revista Doctrinal Aranzadi social*, núm. 54/2011.

SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2005.

TRUJILLO PONS, F.: *España frente al acoso laboral*, Editorial Atelier, Barcelona, 2017.

