REVISTA ELECTRÓNICA
DE ACCESO ABIERTO
ISSN 2282-2313

Revista Internacional y Comparada de

RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos
Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martin Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrían Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial
Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción
Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista
Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital
Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

El acoso laboral en España: las diferencias con las actitudes arbitrarias del empresario

Djamil Tony KAHALE CARRILLO*

RESUMEN: Las actitudes y los comportamientos en el trabajo son más frecuentes de lo que en principio pueda parecer, ello ha hecho atraer la atención, entre otros, a trabajadores, responsables de las organizaciones, representantes de los trabajadores e investigadores. Cada día, en España, se denuncian más las actitudes que generan violencia psicológica en el trabajo, y en los últimos años se considera como un problema que se encuentra latente a nivel judicial. El objeto de este estudio es establecer las diferencias del acoso laboral con las actitudes arbitrarias del empresario, con el fin de que el trabajador las tenga presente a la hora de accionar el órgano judicial y pueda salir victorioso en su pretensión; puesto que en la práctica existe cierta confusión con estas dos figuras.

Palabras clave: Acoso laboral, *mobbing*, empresario, actitudes arbitrarias, hostigamiento.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Definición de acoso laboral. 3. Requisitos configuradores del acoso laboral. 4. Comportamientos frecuentes en el acoso laboral. 5. Sujetos intervinientes. 6. Diferencias entre el acoso laboral y las diferencias con las actitudes arbitrarias del empresario. 7. Conclusiones. 8. Bibliografía.

* Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA).

@ 2015 ADAPT University Press - ISSN 2282-2313

1. Introducción

Las actitudes y los comportamientos en el trabajo son frecuentes de lo que en principio pueda parecer, lo que ha hecho atraer la atención, entre otros, a trabajadores, responsables de las organizaciones, representantes de los trabajadores e incluso 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 que se encuentra latente a nivel judicial[1].

El acoso laboral es una nueva situación social que afecta a un considerable número de personas en términos considerados inconvenientes e injustos. Según una investigación realizada en la Universidad de Alcalá (España), son más de un millón y medio de trabajadores – ello supone un 11,4 % de la población activa española – los que han sido víctimas de acoso laboral en la empresa, de modo que tanto las personas afectadas como el resto de las personas del grupo social toman clara conciencia de que pueden y deben hacer algo para corregirla a través de acciones individuales sea, sobre todo, de medidas colectivas, a raíz de la emersión de un juicio de disvalor o reproche por considerar la situación como socialmente indeseable[2]. La figura del acoso laboral ha sido estudiada desde hace tiempo, desde varias ópticas, en el que no existe una definición universal del mismo, comparándole con la violencia, e incluso se le ha calificado como asesinato psíquico o psicoterror.

La ciencia jurídica y la jurisprudencia han mostrado su interés en relación al acoso laboral. La víctima de esta situación, en la actualidad, se encuentra sufriendo las consecuencias de un tiempo de creación jurisprudencial cumpliendo su fin de complementar o llenar la laguna o vacío legal dejada por el legislador. Es indiscutible que el tratamiento de este fenómeno requiere un equipo especializado para un proceso individualizado, incardinado al enfoque jurídico. Lo realmente novedoso es el tratamiento jurídico que llevan a cabo los Tribunales, a través de la analogía, por el vacío legal existente sobre la materia en cuestión, por no encontrarse regulada a nivel normativo y convencional.

Esta situación ha generado una serie de dudas legales, no tanto en el tratamiento jurídico en relación al acoso laboral, sino a las consecuencias legales que provienen de este hostigamiento psicológico para el

[1] Kahale Carrillo, D. T., "Legitimación en los pleitos sobre acoso laboral", *Aranzadi Social*, n. 2, 2011, pp. 137-155.

[2] 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, n. 3, 2006, pp. 309-332.

empresario como para los mismos trabajadores; y más aún desde la prevención. El objeto de este estudio es establecer las diferencias del acoso laboral con las tensiones ordinarias en el entorno de trabajo, con el fin de que el trabajador las tenga presente a la hora de accionar el órgano judicial y pueda salir victorioso en su pretensión; puesto que en la práctica existe cierta confusión con estas dos figuras.

2. Definición de acoso laboral

El acoso laboral es conocido, a su vez, por el término *mobbing* que proviene del verbo inglés *to mob* que significa "atacar en tumulto"[3], "atropellar"[4]; es decir, atropellar por "confusión, alboroto producidos por una multitud de personas"[5]. El acoso laboral es objeto de un estudio pluridisciplinar y del cual participa la Psicología, Psiquiatría, Sociología y el Derecho. 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 que son 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, además de las anteriores expresiones, a nivel jurisprudencial, existen otras menos frecuentes como violencia psicológica[6], proceso de distracción[7], acoso ambiental[8], orquestación de la creación de un ambiente hostil[9] y feudalismo industrial[10].

---

[3] Significado de *to mob* en Diccionario Inglés-Español, Home English, Edim, S.C.C.L., Barcelona, 2000, p. 207.
[4] Significado de *mob* en Diccionario Básico Langenscheidt Inglés, Langenscheidt KG, Alemania, 1985, p. 490.
[5] Significado de tumulto, en Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, Espasa, Madrid, 2001, p. 2243. Diccionario SM Avanzado Lengua Española, Ediciones SM, Madrid, 2001, p.1217.
[6] La violencia abierta se ve sustituida por formas camufladas de violencia, como la denominada violencia psicológica o de guante blanco. STSJ de Madrid, de 24 de septiembre de 2002.
[7] STSJ de Navarra, de 30 de abril de 2001.
[8] STSJ de Canarias, de 28 de abril de 2003
[9] STSJ de Galicia, de 29 de diciembre de 2003.
[10] STC 88/1985, de 10 de julio.

Antes de avanzar es preciso hacer una acotación, el concepto de *mobbing*, traducido de manera correcta al castellano es acoso psicológico y no de acoso moral. En todo caso se debería decir inmoral, dado que posee un sustrato ético esencial 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[11].

El acoso laboral 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[12]. Por extensión, se usa como vulgarismo con la acepción de ataque indiscriminado por parte de un grupo desestructurado.

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 comportamientos, 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 intimadamente, hostil, degradante, humillante u ofensivo"[13].

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"[14].

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"[15].

El ordenamiento jurídico sueco ha sido el primer país europeo en incorporar una regulación normativa contra el acoso laboral, el cual

---

[11] Informe Cisneros V.

[12] González de Rivera, J. L., *El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*, Espasa, Madrid, 2002, p. 40.

[13] 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.

[14] Art. L. 122-49 CT de la Ley 2002-73 de 17 de enero de 2002, de Modernización Social. El término *mobbing* en Francia se utiliza *harcèlement moral au travail* o *harcèlement professional.*

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

integra "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"[16].

El acoso laboral, en España, no se encuentra definido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores[17]; no obstante, se apoya en la Constitución Española[18] bajo los artículos 10, 14 y 15. Se trata de un comportamiento que en la última década del siglo pasado se ha convertido en el centro de atención pública, con un notable incremento de estudios y debates[19].

Bajo este contexto, 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 núm. 476 del Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el trabajo[20]. Dicho instrumento 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 abandono 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

[16] 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.

[17] Boletín Oficial del Estado núm. 75, de 29 de marzo de 1995.

[18] Boletín Oficial del Estado núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

[19] Aunque el acoso moral en el ámbito laboral no tiene una definición legal global, ha venido manteniéndose que se trata de conductas no deseadas que tienen por objeto atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno humillante u ofensivo para la misma y siendo una situación en la que la persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado. Una conducta abusiva y reiterada integrada por comportamientos, palabras o actitudes que lesionan la dignidad del trabajador y que ponen en peligro o degradan sus condiciones de trabajo. STSJ de Castilla y León, de 18 de abril de 2013.

[20] *Cfr.* Nota Técnica de Prevención n. 476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene (INSHT) en el Trabajo: *El hostigamiento psicológico en el Trabajo*: http://www.insht.es *Vid.* STSJ de Cataluña, de 1 de abril de 2005.

la Empresa"[21].

Posteriormente, el Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el Trabajo en la Nota Técnica Preventiva núm. 854, que actualiza la núm. 476, define Acoso Psicológico en el Trabajo como la "exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud"[22].

[21] STSJ de Cataluña, de 11 de abril de 2005. Entre otras, SSTSJ de Cataluña, de 11 de junio de 2003 y 10 de junio de 2005. El Tribunal Superior de Justicia de Madrid lo ha definido "como situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicosomáticas de ansiedad, y en ocasiones, consiguen el abandono del trabajador del empleo al no poder soportar el stress al que se encuentra sometido". El mismo Tribunal ha puntualizado 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" STSJ de Cataluña, 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. STSJ 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. STSJ de Cataluña, de 28 de noviembre de 2001.

[22] "En la actualidad, coexisten distintas definiciones del concepto "acoso psicológico en el trabajo (APT) o *mobbing*". La falta de homogeneidad de las mismas, así como la ambigüedad de algunos conceptos descritos puede inducir a errores de interpretación que no permiten una correcta delimitación del problema. Por ello, se presenta una definición operativa de APT desde el marco técnico de la Prevención de Riesgos Laborales, elaborada por este grupo de trabajo, con el objeto de facilitar un marco conceptual que permita al especialista identificar y discriminar el acoso psicológico en el trabajo de otro tipo de situaciones. Esta NTP actualiza los conceptos de la NTP 476". Nota Técnica de Prevención núm. 854 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT): "Acoso psicológico en el Trabajo": http://www.insht.es

Dicho en otras palabras, el acoso laboral comprende las situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de manera prolongada, en el que le causan alteraciones psicosomáticas de ansiedad y, generalmente, consiguen el abandono del trabajador del empleo al no poder soportar el estrés al que se ve sometido[23].
Por otra parte, el artículo 28.1 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social[24], define el acoso como "toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, 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".

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[25], 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 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal[26] español 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".

3. Requisitos configuradores del acoso laboral

La jurisprudencia española ha establecido unos parámetros para determinar si las conductas efectuadas por el empresario puedan constituir indicios de acoso laboral[27], al configurar para ello cuatro elementos:
1) "El hostigamiento, persecución o violencia psicológica contra una persona o conjunto de personas", que no debe confundirse con una

[23] STSJ de Madrid, de 18 de junio de 2001 y STSJ de Cataluña, de 22 de septiembre de 2005.
[24] Boletín Oficial del Estado núm. 313 de 31 de diciembre de 2003.
[25] Boletín Oficial del Estado núm. 152, de 23 de junio de 2010.
[26] Boletín Oficial del Estado núm. 281 de 24 de noviembre de 1995.
[27] STSJ de Castilla y León, de 28 de febrero de 2005.

simple situación de tensión en el sitio de trabajo. Se requiere para que pueda concurrir este requisito, que la víctima sea objeto de varias conductas que conformen en su totalidad una perspectiva de maltrato moral, una denigración o vejación del trabajador. Los comportamientos realizados por el empleador, principalmente, son acciones encaminadas a aislar al trabajador de su ámbito laboral, fijándole tareas excesivas o privándole de trabajo efectivo u ordenándoles 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, incluso de aislarlo con el resto del personal[28].

2) "Carácter intenso de la violencia psicológica", es decir, las conductas realizadas por el empresario deben ser graves (intensa o extrema). No puede constituirse el acoso laboral cuando la violencia psicológica sea leve o menor que no produzca daño en persona normal, requiriéndose que el hostigamiento posea un alto grado de intensidad. En el supuesto que no exista dicha 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) "Prolongada 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 cierta duración de seis meses[29]. Este plazo tiene que ser interpretado de manera flexible, dado 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 otras palabras, no puede basare en hechos aislados, sino de conductas, expresión sinónima de comportamiento o proceder y, por ende, opuesto a hechos aislados[30].

4) "Que tenga como finalidad dañar psíquica o moralmente al trabajador, para marginarlo de su entorno laboral". 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

[28] "De tales hechos falta el elemento de hostigamiento entendido como actitud reiterada y mantenida a través del tiempo en orden a minar la resistencia psicológica del trabajador". STSJ de Cataluña, de 17 de mayo de 2006. En este mismo sentido, se ha establecido que no toda situación de tensión en el desarrollo de la relación laboral puede merecer la consideración de acoso moral. Debe distinguirse entre una situación de verdadera hostilidad, vejación o persecución sistemática de lo que puede ser la exigencia rigurosa de determinado comportamiento laboral. STSJ de Madrid, de 16 de mayo de 2006.

[29] Periodo que señala el INSHT en la Nota Técnica preventiva n. 476.

[30] STSJ de Cataluña, de 27 de julio de 2006.

plenamente consciente o premeditado o puede existir de forma larvada, formas de rechazo y hostilidad hacia la víctima, 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"[31].

Vistas las anteriores concepciones se puede delimitar el concepto jurídico de acoso laboral, en un plano descriptivo, analítico y detallado, como aquella conducta abusiva o violencia psicológica a 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 abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido[32].

4. Comportamientos frecuentes en el acoso laboral

La jurisprudencia ha agrupado como comportamientos clásicos de hostigamiento laboral las siguientes actitudes[33]:

- Aislamiento de la víctima, dificultándole el trabajo, con menoscabo de su formación, 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.
- Trato desigual recibido frente a sus compañeros.

[31] STSJ de Castilla y León, de 28 de febrero de 2005. La existencia de una baja laboral por conflictos en el trabajo no puede integrar sin más la situación de hecho de acoso laboral; asimismo, el que la trabajadora haya tenido éxito en algunas de las reclamaciones hacia la empresa no significa que la postura de la misma suponga acoso laboral. Sostener lo contrario sería tanto como considerar que siempre que se estima una demanda de un trabajador significa que la empresa ha incurrido tal conducta. STSJ de Extremadura, de 30 de abril de 2013.

[32] STSJ de Valencia, de 6 de febrero de 2013.

[33] STSJ de Cataluña, de 2 de noviembre de 2006. No constituyen acoso moral los ataques puntuales y de duración limitada que tienen otras vías para ser sancionados o erradicados. STSJ de Castilla y León, de 18 de abril de 2013. No se ha producido situación de acoso laboral contra el trabajador, lo único que consta es un cambio de funciones del actor en dos momentos de su vida profesional en los que se han producido roces en la delimitación de sus funciones, sin que ello haya supuesto vulneración de derecho fundamental. STSJ del País Vasco, de 8 de julio de 2014.

- Desacreditar al acosado en su reputación personal o laboral, con la única finalidad de provocarle una situación límite que le lleve a desistir de sus derechos profesionales e, incluso, la propia relación de trabajo[34].

No obstante, las conductas indiciarias de la presumible existencia del acoso laboral[35], suelen ser:

- Aislamiento, la incomunicación o desamparo en las relaciones laborales.
- Privar a la víctima de la capacidad de expresión.
- Desacreditar a la persona.
- Amenazar a la persona con usar instrumentos disciplinarios.
- Poner en peligro la salud del trabajador.
- Desestabilizar mentalmente.
- Asignar al acosado trabajos sin valor.
- Rebajar a las personas asignándoles trabajos por debajo de su capacidad.
- Abrumar con una carga de trabajo insoportable.
- Humillar, despreciar en público a la persona.
- Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior.
- Controlar aspectos del trabajo de forma malintencionada.
- Acusar sin base o fundamento por incumplimientos, errores, etc.[36]

---

[34] 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". STSJ de Cataluña, de 28 de noviembre de 2001.

[35] Sobre "Los orígenes del acoso", véase Hirigoyen, M. F., *El acoso moral. Maltrato en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, Paidós, Barcelona, 2001, p. 165.

[36] "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". STSJ de Cataluña, de 17 de mayo

Los efectos que puede sufrir el trabajador al estar acosado aparecen de forma gradual como la depresión, ansiedad y problemas con las actividades laborales; produciendo lesiones incluso irreversibles en la salud física y psíquica del trabajador. Los daños más frecuentes de las víctimas del acoso laboral, que se pueden traducir con el tiempo en depresión y cuadros de estrés[37] postraumático se pueden agrupar en los siguientes[38]:

de 2006. El acoso moral 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. STSJ de Cataluña, de 25 de julio de 2006. Empresa que procede a despedir a la trabajadora debido a reiteradas quejas de compañeros por malos tratos de palabra. El Tribunal declara procedente el despido, aunque se trata de comportamientos puntuales que no pueden ser calificados como de acoso laboral, puesto, que no revelan una actitud persistente, sí que denotan un trato despectivo emitiendo expresiones de menosprecio y en tono jocoso para ridiculizar que constituyen incumplimientos muy graves al faltar a la consideración debida a sus compañeros de trabajo. STSJ de Madrid, de 14 de mayo de 2014.

[37] La mera situación de estrés laboral no puede elevarse a la categoría de acoso laboral o psicológico si no se acredita una conducta abusiva ejercida de forma sistemática, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen la dignidad o integridad psíquica y que pongan en peligro o degraden las condiciones de trabajo. Actitud de hostigamiento que deberá conducir al aislamiento del interesado en el marco laboral, produciendo ansiedad, estrés, pérdida de autoestima y alteraciones psicosomáticas, determinando en ocasiones el abandono del empleo por resultar insostenible la presión a la que se encuentre sometido. STSJ de Extremadura, de 2 de junio de 2006. La realización de 4 llamadas en 6 semanas no puede considerarse una reiteración en el propósito torticero de desacreditar, desconsiderar y aislar al trabajador. Tampoco el envío de los correos electrónicos, de impecable corrección. STSJ de Aragón, de 16 de diciembre de 2013.

[38] El hostigamiento laboral debe ser objeto de cumplida y adecuada demostración de la intención de dañar como la efectiva producción de un daño. STSJ de Aragón, de 28 de febrero de 2006. Decisión de la encargada de la empresa de "putear" a determinada trabajadora por su participación como testigo en proceso de despido en favor de otra trabajadora, mediante órdenes de trabajo que después negaba haber realizado hasta el punto que la trabajadora víctima del acoso empezó a solicitar que se le dieran las instrucciones por escrito, continuándose con el hostigamiento, incluso agravándose con actos que sobrepasaban el ámbito profesional y que motivó diferentes denuncias a la empresa, sin que éste hiciera nada, a excepción de despedir a la trabajadora objeto del hostigamiento. El Tribunal estima lo solicitado a la vista de la realidad constatada por la Inspección de Trabajo y como recoge el acta de infracción y la versión de los hechos que recoge la sentencia recurrida la Sala ratifica el criterio mantenido por la sentencia de instancia de existencia de un claro acoso laboral urdido por la supervisora y ejecutado por la encargada de la empresa a través de continuos y reiterados ataques a la dignidad personal y profesional de la trabajadora despedida, ordenándole cosas que después negaban que se hubieran ordenado, hasta el punto, que no sólo se degradaron las condiciones de trabajo que hasta ese momento disfrutaba, sino que incluso, se sobrepasó la barrera de lo profesional, afectando a la integridad psíquica de la trabajadora, que tuvo

- Apatía, falta de iniciativa.
- Bajo estado de ánimo, depresión.
- Dolores de espalda.
- Problemas de concentración.
- Dolores musculares.
- Irritabilidad.
- Inseguridad.
- Despertar temprano.
- Sueño ligero, interrumpido.
- Dificultad para conciliar el sueño.
- Problemas de memoria.
- Fatiga crónica.
- Cefaleas.
- Sensibilidad a los retrasos.

Hay que resaltar, no obstante, que la jurisprudencia ha señalado un quinto elemento que no se ha hecho mención en el apartado anterior por constituir polémica entre la doctrina y la propia jurisprudencia a la hora de elaborar el concepto de acoso laboral. Este requisito se refiere a si es exigible, o no, que se produzcan daños psíquicos en la víctima, al existir, de esa manera, 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 este quinto requisito, 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"[39], que puede ir concatenado con la angustia, la tristeza y el dolor.

5. Sujetos intervinientes

Los sujetos que intervienen en la situación de un acoso laboral son los siguientes:

---

que pasar a la situación de incapacidad temporal. STSJ de Cataluña, de 4 de febrero de 2013.

[39] STSJ de Castilla y León, de 28 de febrero de 2005. *Vid.* Cavas Martínez, Faustino, "Un nuevo supuesto de extinción causal del contrato de trabajo por acoso laboral", *Aranzadi Social*, n. 5, 2011.

A) Sujeto activo de la agresión, es aquella persona que lleva a cabo el acoso laboral de manera individual o colectiva en contra de una o varias personas que trabajan en la empresa, actuando de manera consciente e inconscientemente una conducta de hostigamiento psicológico con el propósito de marginarlas y humillarla frente a otras personas[40]. Las características más resaltantes que definen a este 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[41].
B) Sujeto pasivo, son las víctimas de la agresión[42]. Que pueden dividirse en tres grupos: a) 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; b) Personas brillantes, atractivas y algo seductoras, y, por tanto, envidiables y consideradas peligrosas o amenazadoras por el agresor que teme perder su protagonismo; c) Personas vulnerables o depresivas que son el blanco fácil del agresor en el que descargar sus propias frustraciones.

6. Diferencias entre el acoso laboral y las diferencias con las actitudes arbitrarias del empresario

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, entre otros, los modelos organizativos y de gestión del personal autoritario o despótico[43]. En este

[40] "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); aunque sin duda, el más característico y usual es el que parte de una relación asimétrica de poder". STSJ de Cataluña, de 11 de abril de 2005.
[41] Conesa Ballestero, J. y Sanahuja Vidal, M., "Acoso moral en el trabajo: tratamiento jurídico (*mobbing*)", *Actualidad Laboral*, n. 30, 2002, p. 645.
[42] *Idem.*
[43] Collado García, L., "Concepto, calificación jurídica y tipología del acoso moral en el trabajo (-mobbing-). Diferencias con otras figuras", en AA.VV. (dir. Agustí Juliá, J.), *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y Seguridad Social*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2005, p. 165.

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 ofensividad que caracteriza a este último no está necesariamente presente en todo modelo autoritario de dirección, aunque fomenta su aparición[44].

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. 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 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"[45]. En cualquier caso, el hostigamiento laboral debe 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"[46]. 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"[47].

Paralelamente, los estudios científicos en el ámbito de la Psicología del

[44] Serrano Olivares, Raquel, *El acoso moral en el trabajo*, CES, Madrid, 2005, p. 67.
[45] STSJ de Castilla y León, de 19 de septiembre de 2006.
[46] STSJ de Galicia, de 12 de septiembre de 2002.
[47] STSJ de Cataluña, de 2 de noviembre de 2006.

Trabajo y de la Psiquiatría han sostenido la necesidad de distinguir el maltrato de dirección, por violencia y falta de respeto a todos los trabajadores del acoso laboral. Por tanto, señalan que si 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[48]. 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 atolimitación mediante el abandono o su baja médica"[49]. 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"[50].

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 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 de trabajo más favorable a sus intereses[51]. Si el empleador busca un rendimiento en su productividad no va utilizar de

---

[48] Hirigoyen, M. F., *El acoso moral. Maltrato psicológico en la vida cotidiana*, Paidós, Barcelona, 2006, p. 30.

[49] STSJ del País Vasco, de 9 de julio de 2002 y SJS n. 7 de la Región de Murcia, de 7 de marzo de 2003.

[50] STSJ de Cataluña, de 23 de julio de 2003.

[51] No puede confundirse el acoso laboral con los conflictos laborales que puedan originarse. En este caso, el trastorno de ansiedad que padece la trabajadora tiene su origen en la situación laboral, pero no fruto de conductas incumplidoras del empresario, sino propiciado por su percepción subjetiva que le produce la lógica tensión emocional. STSJ de Canarias, de 23 de julio de 2014. En el mismo sentido, señala la STSJ de Madrid, de 12 de diciembre de 2014, que no puede confundirse el acoso con los desentendidos laborales en el seno de la empresa.

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, que sí puede 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[52].

Algunos de los ejemplos destacables de las conductas que adopta el acosador con el fin de vulnerar los derechos laborales del trabajador por su ejercicio arbitrario son los 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.

El Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo[53], señala que son conductas de abuso del poder de dirección constitutivo de acoso los siguientes comportamientos:

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Actos puntuales discriminatorios.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- Conflictos durante las huelgas y protestas.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.

---

[52] Criterio que es ratificado por abundante jurisprudencia, al señalar que "no es paragonable acoso moral al ejercicio arbitrario del poder directivo empresarial, pues mientras que con aquél el empresario suele simplemente buscar por medios inadecuados un mayor aprovechamiento de la mano de obre imponiendo condiciones de trabajo más favorables a sus intereses, con el acoso lo que se busca es causar un daño al trabajador socavando su personalidad. El interés organizativo de la empresa no se presenta en primer plano pues resulta obvio que la existencia de un clima hostil en el lugar de trabajo no lo procura, como tampoco la utilización del trabajador en actividades inútiles, irrealizables o repetitivas". STSJ del País Vasco, de 23 de diciembre de 2003.

[53] www.empleo.gob.es/

- Conflictos personales y sindicales.
- Presiones que pueda recibir un trabajador para realizar horas extraordinarias.
- Reparto arbitrario de funciones y tareas que realice un mando entre los trabajadores que de él dependen cuando tal conducta tenga un carácter general y no vaya, particularmente, dirigida siempre a un mismo trabajador o grupo de trabajadores.

Las conductas que son constitutivas de hostigamiento laboral a consecuencia de abuso de autoridad del empresario son las siguientes:

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible incumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con los reclamantes.

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; mientras que en el hostigamiento laboral solo 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 acoso laboral no le bastará con acreditar posibles arbitrariedades empresariales ejercidas por el acosador, sino que es preciso que demuestre que se han causado daños psíquicos. Ello exige, sin duda, la existencia de una clínica demostrativa de la patología descrita por la Psicología. 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 derechos fundamentales, se encontrarán las respuestas que proporciona la legalidad ordinaria que lograrán corregir las conductas empresariales arbitrarias por medio de las acciones o reclamaciones oportunas. En cambio, frente al hostigamiento laboral 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 debe 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 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 aquéllas, 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"[54].

Por consiguiente, es necesario delimitar qué constituye acoso laboral y qué son las tensiones ordinarias que subyacen 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 por sí mismo tensiones físicas y psíquicas, desencadenantes de padecimientos para el trabajador en atención a la propia sensibilidad que pueda tener. Pues debe tenerse claro que postular unas relaciones profesionales impolutas sería tanto como demandar quimeras. 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 perjuicio, obviamente, de que tales prácticas abusivas encuentren respuesta a través de otras vías previstas legalmente[55]. 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[56], con claro objetivo degradante para la personalidad del trabajador afectado por la conducta"[57].

---

[54] STSJ de Cataluña, de 10 de diciembre de 2002 y 11 de junio de 2003.

[55] 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. STSJ de Cataluña, de 6 de abril de 2006.

[56] Presión, que puede ser explícita o implícita, es decir, tanto si ésta 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. STSJ de Canarias, de 22 de febrero de 2006.

[57] STSJ de Cataluña, de 11 de febrero de 2004.

De manera que el elemento temporal es un presupuesto que diferencia del acoso laboral con las tensiones ordinarias en el entorno laboral, de la cual 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.

Finalmente, hay que destacar que 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[58].

7. Conclusiones

El trabajador acosado antes de acudir a los órganos jurisdiccionales debe tener en cuenta las diferencias existentes entre el acoso laboral y las actitudes de arbitrariedad que ejerce el empresario, de forma abusiva bajo su poder de dirección y organización de la empresa, para así poder elegir que acción interponer ante el órgano jurisdiccional contra el empresario y poder salir victorioso de la acción que se pretenda. Hay que recordar, no obstante, que la exigencia del carácter reiterado de la conducta abusiva como elemento base del acoso laboral impone, en la práctica, que para apreciar la existencia de éste se requiere el transcurso de un lapso temporal, dado que una sola conducta vejatoria en un momento dado se va considerar insuficiente para este fin. Es por ello, que cuando el acosado reacciona ante esta actuación empresarial, se pregunta si se está ante un acto abusivo realmente puntual o ante el inicio de un posible caso de acoso atajado por el trabajador, para interponer una demanda ante los órganos jurisdiccionales en defensa de sus derechos[59].

Bajo este contexto, es recomendable que el trabajador siga, previamente, las siguientes actuaciones, ante la situación de acoso laboral antes de acudir a la instancia judicial:

- Debe hablarse del tema en su casa y comentárselo a su familia o con las personas que convivan con el trabajador con el fin de ver la opinión que tienen éstos en relación a lo sucedido, para contrastar las conductas de

[58] STSJ del País Vasco, de 25 de abril de 2006.

[59] Serrano Olivares, R., *El acoso moral en el trabajo*, CES, Madrid, 2005, p. 71.

acoso que haya sufrido y las pueda catalogar como tal.
- Hablar con los compañeros de trabajo para tener la opinión de ellos y verificar si consideran las conductas que ha sufrido el acosado pueden considerarse como acoso laboral, y también verificar si ellos han sufrido conductas de hostigamiento laboral.
- Debe guardar o recabar todo tipo de pruebas que demuestren hostigamiento a su persona[60].
- Poner los hechos en conocimientos a los delegados de prevención, al Comité de Seguridad y Salud Laboral y a los superiores del acosado.
- Denunciar por escrito lo acontecido ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral o en su defecto a la Inspección de Trabajo y Departamento de Salud Laboral.
- Solicitar ayuda psicológica a los organismos de salud pública o en su defecto a los especialistas privados.
Acudir a la instancia judicial previa asesoría de un profesional del derecho, quien determine la acción judicial a seguir por la conducta empresarial efectuada y concrete si las actuaciones sufridas por el empleador pueden constituirse acoso laboral o son comportamientos arbitrarios del empleador. Teniendo claro las diferencias de estos comportamientos dependerá el éxito de la pretensión que se reclame.

[60] Quien invoca el acoso debe acreditar las prácticas ofensivas intencionadas en las que fundamente su pretensión. En el caso analizado, se declaran como hechos probados que tras la maternidad de la actora se aprecian dos posturas contradictorias; de un lado, la de la entidad bancaria que entiende que un director de oficina debe tener una disponibilidad no compatible con una reducción de jornada o con un horario continuo, lo que se acredita por una conversación grabada en la que el director territorial de grandes superficies del banco indica a la trabajadora que hay que elegir entre vida profesional y familiar, lo que según la sentencia recurrida no se corresponde con el código de conducta del banco, con el plan de igualdad, con el Estatuto de los Trabajadores ni con el artículo 14 de la Constitución Española y de otro, el de la actora, que interesa compatibilizar las exigencias profesionales con el cuidado de su bebé. La Sala estima que con tales antecedentes no se acredita que la empresa haya actuado deliberadamente para minar y doblegar la voluntad de la trabajadora y debilitarla psicológicamente. El acoso laboral no es una conducta aislada, aunque una conversación pueda tener importancia o trascendencia. Lo que caracterizar el acoso es la sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, situación que no se aprecia en los hechos declarados probados. STSJ de Asturias, de 27 de junio de 2014.

8. Bibliografía

Cavas Martínez, F., "Un nuevo supuesto de extinción causal del contrato de trabajo por acoso laboral", *Aranzadi Social*, n. 5, 2011.

Collado García, L, "Concepto, calificación jurídica y tipología del acoso moral en el trabajo (-mobbing-). Diferencias con otras figuras", en AA.VV. (dir. Agustí Juliá, J.), *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y Seguridad Social*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2005.

Conesa Ballestero, J. y Sanahuja Vidal, M., "Acoso moral en el trabajo: tratamiento jurídico (*mobbing*)", *Actualidad Laboral*, n. 30, 2002.

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

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

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

Kahale Carrillo, D. T., "Legitimación en los pleitos sobre acoso laboral", *Aranzadi Social*, n. 2, 2011.

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, n. 3, 2006.

Serrano Olivares, R., *El acoso moral en el trabajo*, CES, Madrid, 2005.

Red Internacional de ADAPT

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de "hacer universidad". Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio *www.adapt.it*.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a *redaccion@adaptinternacional.it*