

# **Acoso moral en el trabajo (mobbing): concepto y elementos**

*Moral harassment at work (mobbing): concept and elements*

**Dra. Cristina AYALA DEL PINO**  
Universidad Rey Juan Carlos  
cristina.ayala@urjc.es

**Resumen:** Este artículo analiza el concepto de acoso moral y los elementos que lo configuran; a través de los estudios de la doctrina y las sentencias de nuestros tribunales y de otros ordenamientos jurídicos.

**Abstract:** This paper analyzes the concept of moral harassment (mobbing) and the elements; through doctrine studies and judgments of our courts and of other legal systems.

**Palabras claves:** acoso moral, acoso laboral, abuso emocional.

**Keywords:** mobbing, labor harassment, emotional abuse, workplace bullying.

## **Sumario:**

- I. Introducción.**
- II. Delimitación conceptual.**
- III. Elementos.**
- IV. Conclusión.**
- V. Bibliografía**

**Recibido:** noviembre 2018.

**Aceptado:** enero 2019.



## I. INTRODUCCIÓN

El acoso moral en el trabajo o mobbing constituye uno de los supuestos de violencia en el trabajo más estudiados por la doctrina en los últimos años y respecto al cual se ha pronunciado nuestros Tribunales en una multitud de sentencias. Ciertamente es que al principio no existía unanimidad en la utilización de la terminología que definía tal supuesto, pero poco a poco se ha ido delimitando el mismo.

No obstante, cabe recordar de dónde procede el término acoso moral y porque nuestra doctrina se inclina por el mismo. En este sentido, el término *mobbing* con el que al principio se denominó al supuesto o fenómeno de la violencia no sexual ejercida en el ámbito laboral, se atribuyó al psicólogo alemán Heinz Leymann<sup>1</sup>. Este anglicismo fue importado por la doctrina española<sup>2</sup>, pero mayoritariamente se prefiere acoger el término acoso moral<sup>3</sup>, ya que el de violencia en el trabajo puede abarcar varios supuestos de acoso. Es más, hay otros conceptos que se manejan y, que en ocasiones, constituyen variantes del *mobbing*, como son por ejemplo: el *bossing* u hostigamientos por parte del jefe (*boss* en inglés)<sup>4</sup>, el *bullying* (o intimidación y ataque físico), acoso institucional (el ejercido en el ámbito administrativo) o simples traducciones libres de este concepto, como hostigamiento laboral<sup>5</sup>, terrorismo psicológico, presión laboral tendenciosa<sup>6</sup>, violencia psicológica en el trabajo<sup>7</sup>, síndrome del chivo expiatorio<sup>8</sup>, psicoterror laboral<sup>9</sup>, feudalismo industrial<sup>10</sup>, entre otros, que evidencian la tela

---

<sup>1</sup> Vid., LEYMANN, H., *Mobbing. La persecution au travail*, Editions Seuil, Paris 1996, p. 10. Sin embargo, GIMENO LAHOZ, R., *La presión laboral tendenciosa (el mobbing desde la óptica de un juez)*, Lex Nova, Valladolid 2005, pp. 43 y 44, discrepa de esta atribución, considerando que el origen se debe a otro autor que analizó el comportamiento de animales pequeños que acosaban a los grandes para que se alejaran de ellos, utilizó esta terminología.

<sup>2</sup> Cfr., la STJS de Cataluña, 8 de junio de 2005, JUR (2005, 181617).

<sup>3</sup> No obstante, no es un concepto defendido por la doctrina de manera unánime. Al respecto, discrepa GIMENO LAHOZ, R., *La presión laboral...*, o. c., pp. 61 y ss., quien afirma que el término acoso moral o psicológico no es el que mejor define el problema del que se trata.

<sup>4</sup> Cfrs., la STSJ Castilla y León-Burgos, 29 diciembre 2005 (AS 2005, 59).

<sup>5</sup> Cfr., la STSJ Castilla La Mancha, 14 abril 2005 (AS 2005, 677).

<sup>6</sup> En este sentido, véase GIMENO LAHOZ, R., *La presión laboral...*, o. c., p. 61.

<sup>7</sup> Términos utilizados por GIMENO LAHOZ, R., *La presión laboral...*, o. c., p. 59.

<sup>8</sup> Vid., GONZÁLEZ DE RIVERA, J.L., *El maltrato psicológico*, Espasa, España, 2002, p. 27.

<sup>9</sup> Cfr. las SSTSJ Castilla La Mancha, 14 abril 2005 (AS 2005, 677) y de 31 marzo 2005 (JUR 2005, 99973).

de araña que teje el acosador con el fin de envolver a su víctima hasta que ésta cae en su red, quedando atrapada y en esto consistiría el acoso moral.

Al respecto se pronunció el TSJ del País Vasco, llegando a afirmar la conveniencia de adoptar un término que fuera aceptado de manera universal por todos, reconociendo que “ni siquiera el adjetivo “moral” que acompaña al sustantivo “acoso” está normativamente acuñado (...) si bien parece prudente, a falta de realidad legislativa que aborde la figura, seguir utilizando la denominación más pacíficamente admitida de “acoso moral”, sin necesidad de acudir a términos importados que han gozado de gran predicamento social”<sup>11</sup>. No obstante, a partir de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio se ofrece una nueva regulación en materia de acoso laboral, llegando a tipificar el acoso moral como delito como veremos, más adelante, en nuestro Código Penal. Por ello, y respetando la existencia de otras acepciones, utilizaremos el término acoso moral a la hora de referirnos a este supuesto concreto de violencia en el trabajo.

## II. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

Al principio no hubo unanimidad en cuanto a qué se debía entender por acoso laboral y ello fue por la inexistencia de una norma que lo definiera. Sin embargo, desde su existencia se presentó como una figura asentada y conocida por las empresas, llegando a ser incluso utilizada por nuestro legislador<sup>12</sup>. El hecho de no existir una definición y regulación expresa provocó que tanto la doctrina como los Tribunales<sup>13</sup> que estudian el tema, optaran por configurar definiciones propias, al tiempo que ofrecieron una gran variedad conceptual, que es necesario clarificar.

La configuración de un único término y que sea aceptado por todos no es una cuestión sencilla. De hecho, los partidos políticos han intentado definirlo, sin ningún resultado al respecto. No obstante, los esfuerzos llevados a cabo para llegar a un concepto van a derivar en unos efectos muy beneficiosos, entre otros, cabe destacar los siguientes: se conseguirá una mayor seguridad jurídica al presentar demandas sobre acoso moral, ya que así se podrá analizar aquéllas conductas que pueden encajar en concepto elaborado, se evitarán demandas en las que no existe el acoso moral sino otro tipo de violaciones, se conseguirá

---

<sup>10</sup> Cfr., la STC 88/1985, 19 julio 1985 (RTC 1985, 88).

<sup>11</sup> Cfr., la STSJ País Vasco 25 enero 2005 (JUR 2005, 77335).

<sup>12</sup> En este sentido, véase el art. 54.2 c) ET.

<sup>13</sup> Al respecto cabe recordar que el concepto de acoso moral fue, en principio, elaborado por la doctrina científica, en concreto por la psicología del trabajo, después se pronunció la doctrina laboralista y, finalmente, el ámbito judicial.

distinguir el acoso moral de otros tipos de violencia en el trabajo, se concretarán los recursos a los que pueden acudir las víctimas.

A la espera de esa tan deseada definición de acoso laboral, es necesario hacer un repaso de cuáles han sido los conceptos o definiciones más relevantes entorno a este fenómeno con el objetivo de exponer la variedad definitoria de este concepto que está “en plena elaboración”<sup>14</sup>. A este respecto, vamos a intentar ofrecer de manera sistemática las distintas definiciones ofrecidas por la doctrina, por la jurisprudencia, por las instituciones comunitarias o en ordenamientos jurídicos extranjeros, así como las empleadas por nuestros tribunales. No cabe duda que la futura configuración del concepto de acoso moral debería tener en cuenta a todas ellas, así como la Resolución del Ministerio de Política Territorial y Administración Pública de 5 de mayo de 2011, por el que se aprobó el Reglamento para regular el acoso laboral en la administración, En este Reglamento el Ministerio tipifica conductas como acoso laboral.

1) Aplicación analógica de la definición de acoso discriminatorio prevista en la normativa comunitaria.

Nuestros Tribunales recurren para definir el acoso moral, a la aplicación analógica de la normativa comunitaria sobre acoso<sup>15</sup>, en concreto:

- La definición de acoso sexual prevista en el artículo 2.2. de la Directiva 76/207/CEE, del Consejo de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo<sup>16</sup>.

---

<sup>14</sup> En este sentido, véanse RIVAS VALLEJO, P., *Violencia psicológica. Su tratamiento en la jurisprudencia*, Civitas, Madrid 2005, p. 25, y “Seguridad Social y riesgos psicosociales: su calificación como contingencia profesional”, en AGUSTÍ JULIÁ, J. (Dir.), *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y de Seguridad Social*, Cuadernos de Derecho Judicial, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2005”, pp. 171-329 considera que es un concepto en plena elaboración. GONZÁLEZ DE PATTO, R.M., “La resolución del contrato de trabajo a instancia del trabajador causalizada en mobbing. Puntos críticos sustantivos y procesales”, en RUIZ PÉREZ, E. (Coord.), *Mujer y trabajo*, Bomarzo, Albacete 2003, o. c., p. 157.

<sup>15</sup> Por ejemplo, la STSJ Castilla La Mancha, 23 diciembre 2004 (AS 2004, 613).

<sup>16</sup> A este respecto, téngase en cuenta la Propuesta de Directiva del Parlamento y del Consejo por la que se modifica la Directiva relativa a la aplicación del Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo; en virtud de la misma se introduce el art. 2.1.bis) “El acoso sexual se considerará discriminación por motivos de sexo en el lugar de trabajo cuando se produzca un comportamiento no deseado relativo al sexo con el propósito o el efecto de afectar a la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo o

- La definición de acoso prevista en el artículo 2.3. de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico<sup>17</sup>.

- La definición de acoso prevista en el artículo 2.3 de la Directiva 2000/78/CE, del Consejo de 28 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación<sup>18</sup>.

2) Recurso de acudir a las definiciones empleadas por los estudios realizados por las Instituciones comunitarias.

No son pocos los Tribunales que en sus sentencias utilizan la definición de acoso moral ofrecida por los estudios realizados por Instituciones comunitarias siguientes:

- El Grupo de Estudio de Violencia en el Trabajo de la Comisión Europea, que declara que es mobbing “un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el/la afectado/a es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío”<sup>19</sup>.

- La Carta Social Europea de 3 de mayo de 1996, que hace referencia al acoso moral como “actos condenables o explícitamente hostiles dirigidos de modo repetido contra todo asalariado en el lugar de trabajo”.

- La Comisión Europea definió en su reunión de 14 de mayo de 2001, al acoso moral, como “ataques sistemáticos y durante mucho tiempo de modo directo o indirecto”.

- El Acuerdo Marco Europeo sobre el Acoso y Violencia en el Trabajo de 26 de abril de 2007 lo define como “la expresión de comportamientos inaceptables adoptados por una o más personas, y pueden tomar muy diversas formas, algunas más fácilmente identificables que otras. La exposición de las personas al acoso y a la violencia puede depender del entorno de trabajo. Se da acoso cuando se maltrata a uno o más trabajadores o directivos varias veces y deliberadamente,

---

molesto, especialmente si el rechazo por la víctima de tal comportamiento, o su aceptación, se utiliza como base para una decisión que la afecta”.

<sup>17</sup> En virtud de la cual se define acoso como “comportamiento no deseado relacionado con el origen racial o étnico que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

<sup>18</sup> En virtud de la cual se define acoso como “el comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo” (art. 2.2.).

<sup>19</sup> En este sentido, véase la STSJ de Castilla y León-Burgos, 29 diciembre 2005 (AS 2005, 59).

se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con el trabajo. Se habla de violencia cuando se produce la agresión de uno o más trabajadores o directivos en situaciones vinculadas con el trabajo. El acoso y la violencia pueden provenir de uno o más directivos o trabajadores, con la finalidad o el efecto de perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud o crearle un entorno de trabajo hostil<sup>20</sup>.

### 3) Definiciones procedentes de ordenamientos jurídicos extranjeros.

Las sentencias de nuestros Tribunales también recurren para definir al acoso moral, a la definición elaborada por otros ordenamientos jurídicos. Así se recurre a la definición de:

- Francia, donde la Ley de 17 de enero de 2002, denominada de “modernización social” favoreció la definición introducida en el Código de Trabajo, en virtud del artículo L. 1152-1 “el hecho de acosar a otro mediante actuaciones repetidas que tengan por objeto o por efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar a sus derechos y a su dignidad, de alterar su salud física o mental o de comprometer su futuro profesional”. Con anterioridad por la Declaración de la Asamblea Nacional Francesa de 14 de diciembre de 1999, se definió el acoso moral como “el sometimiento sin reposo a pequeños ataques repetidos”, y el acoso moral en el trabajo como “una degradación deliberada de las condiciones de trabajo”.

El régimen legal del acoso moral en Francia desde la Ley de 2002 se caracteriza por la existencia de una obligación general de prevención, esto es, para luchar contra el acoso moral, la novedad legislativa es que el empresario debe aportar las medidas necesarias para garantizar la seguridad y para proteger la salud física y mental de los trabajadores. Es más, desde el 2008, este país introdujo la noción del acoso discriminatorio, esta forma no requiere actos repetidos para ser calificado como acoso moral. Asimismo, el artículo L. 1154.1 del Código del Trabajo hace referencia al desplazamiento de la carga de la prueba, es decir, cuando surge una disputa sobre acoso moral, pero también relativa a la discriminación, el trabajador debe acreditar los hechos que supongan la existencia de acoso. Habida cuenta estos factores el empresario debe probar que tales acciones no constituyen acoso moral y que tal decisión está justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier tipo de acoso.

---

<sup>20</sup> Al respecto cabe recordar la Resolución núm. 2001/2339 del Parlamento Europeo sobre el Acoso Moral en el Lugar de Trabajo, de 20 de septiembre de 2001, hace hincapié en los efectos devastadores del acoso moral, tanto para la salud de la víctima como para sus familiares, quienes con frecuencia necesitan asistencia médica y psicológica.

- Italia, el ordenamiento jurídico italiano no tiene una regulación legal para la tutela del acoso moral<sup>21</sup>, por lo que su construcción se debe a la jurisprudencia, que ha ido asentando las bases para la configuración del fenómeno de acoso moral<sup>22</sup>. En este sentido, “se entiende por acoso moral, comúnmente, un comportamiento del empleador (o del superior jerárquico, del empleado en el mismo nivel jerárquico o incluso un subordinado), que, con una conducta sistemática y prolongada en el tiempo y que se concreta en sistemáticos y reiterados comportamientos hostiles, da lugar a formas de abuso de poder o persecución psicológica contra un empleado en el lugar de trabajo, Con esto se puede lograr la humillación moral y la marginación del empleado, con efecto lesivo sobre su equilibrio psicofísico y sobre su personalidad”<sup>23</sup>.

Ahora bien, si a nivel general no hay una legislación sobre el acoso moral, sí existe a nivel interno, siendo aplicable en un ámbito limitado. En este sentido, el Decreto Legislativo 216/2003 en su artículo 2 apartado 3 prevé entre las discriminaciones también al acoso, es decir, hace referencia a aquellos comportamientos que no son deseados y que tienen el propósito de atentar contra la dignidad de una persona y que crean un clima intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo para la misma. Por lo que, constituye una definición en la línea de lo que es propiamente el acoso moral<sup>24</sup>.

---

<sup>21</sup> Con carácter general, la normativa para la protección del acoso moral se prevé en los artículos 32 y 41 de la Constitución, en los artículos 582 y 590 del Código Penal, en los artículos 2043, 2049 y 2087 del Código Civil y en la Ley 300/1970, así como la propia autorregulación de este fenómeno a través de la negociación colectiva y de los códigos de conducta.

<sup>22</sup> Cabe recordar que el Proyecto de Ley número 6.410 de la Cámara de los Diputados de Italia, artículos 1.1. y 1.2., definió el acoso moral como aquellos “actos o comportamientos hostiles que suman las características de violencia y persecución psicológica en el ámbito laboral” y también como “los actos realizados y los comportamientos mantenidos por empleadores, además de por sujetos que asumen funciones o tareas en posición supraordenada o de igualdad de grado en relación con el trabajador, orientados a dañar a estos últimos y que son desarrollados con carácter sistemático, duradero y con evidente predeterminación”.

<sup>23</sup> Al respecto véase, la Corte de Casación, sentencia número 3875/2009.

<sup>24</sup> Por su interés, señalar que en la legislatura XIV fueron presentados en el Parlamento italiano dos proyectos de ley. El presentado el 2 de febrero de 2005 por el Comité Especial de la Comisión de Trabajo del Senado recoge una definición flexible sobre el acoso moral, reconociendo que “vienen comprendidos todos los fenómenos de la violencia y persecución psicológica caracterizados por un común denominador que consiste, por un lado, en un elemento objetivo, es decir, la continuidad y sistematicidad de actos y comportamientos persecutorios en el ámbito del trabajo y, por otro, en un elemento teleológico, que consiste en la finalidad específica de tales actos, dirigidos exactamente a dañar la integridad psicofísica de la trabajadora o el trabajador. También están identificados todos los tipos de acoso moral entre los cuales se encuentra también el acoso moral ascendente, forma poco común en Italia”.

A la vista de lo expuesto, cabe reseñar que respecto al acoso moral hay una ausencia de una definición única e internacional, también desde la perspectiva terminológica, ya que en Japón y en los países anglosajones se utiliza el término *bullying*, mientras que en otros países como Francia y Bélgica se utiliza el acoso moral y en Holanda, los países germanos y los países del mediterráneo se utiliza *mobbing*.

4) Definiciones que construyen la definición por la etimología o el análisis lingüístico del término.

Hay Tribunales que optan por definir el acoso moral partiendo de la traducción literal del término inglés *mob* (del latín *mobile* vulgus, traducido como multitud, turba, muchedumbre, chusma o populacho), y del verbo *to mob* (acosar, atropellar, atacar en masa a alguien, ser atropellado o atacado por una multitud, abalanzarse, perseguir) de los que procede la palabra *mobbing* (neologismo que deriva del término *to mob*)<sup>25</sup>. A este respecto, definen el acoso moral como todo “ataque ejecutado por un grupo desordenado y/o descontrolado (o banda, cuadrilla, turba, etc.)”. Asimismo, consideran factible y posible para definirlo la aplicación del recurso a la expresión *Lynch Law*, (Ley de linchamiento), por lo que el acoso exigiría la participación de una banda, cuadrilla, turba, grupo desordenado y/o descontrolado<sup>26</sup>. En suma, nuestros Tribunales recurriendo al análisis lingüístico del término inglés *mobbing*, definen a éste como “acoso, cerco, linchamiento, intimidación o dominación, referido con enfática preferencia a un plano moral o psicológico y, en su expresión más genuina, ejecutado en grupo”<sup>27</sup>.

Por su parte, nuestra Real Academia de la Lengua Española define al acoso como la “acción y efecto de acosar”, y el verbo acosar describe las acciones de “perseguir, apremiar, importunar a alguien con molestias o requerimientos”.

5) Definiciones que remiten a la inicialmente acuñada por los creadores del término.

Ahora bien, si buscamos el sentido más jurídico del término y, a la vez, nos ceñimos al ámbito laboral, hay que remitirse a los creadores del término.

---

<sup>25</sup> Sobre el origen de esta terminología, acogida por Europa habida cuenta de los estudios de Leyman, quien acudió desde el principio de su obra a este término a la hora de referirse a la violencia psicológica. Cfr., la bibliografía citada en la nota a pie de número. Asimismo, sobre estos estudios, véanse URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M., *Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales*, Bomarzo, Albacete 2014, pp. 32 y ss.; HIRIGOYEN, M.F.; *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*, Paidós, Barcelona 2014, pp. 15 y 16.

<sup>26</sup> Al respecto, véase la STSJ Murcia, 1 octubre 2003 (AS 2003, 3688).

<sup>27</sup> En este sentido, véase la STSJ La Rioja, 16 noviembre 2004 (AS 2004, 3104).

En este sentido, hay Tribunales que en sus sentencias utilizan el término *mobbing*, con el que se identifica el acoso moral, atribuido a Heinz Leymann, quien lo calificó como “una patología sociolaboral” y fue el primero que definió este concepto recurriendo al término *mobbing* para describir aquella “situación en la que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana), y durante un tiempo prolongado (como media unos 6 meses), sobre otra persona o personas sobre las que mantiene una relación asimétrica de poder en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”<sup>28</sup>. De esta definición llama la atención la exigencia de violencia “extrema”, la necesidad de reiteración y la concreción del objetivo u objetivos perseguidos por quien realiza tal conducta.

Otras sentencias prefieren remitirse a la definición de acoso moral de M.F. Hirigoyen<sup>29</sup>, quien afirmaba “el acoso nace de forma anodina y se propaga insidiosamente. Al principio, las personas acosadas no quieren sentirse ofendidas y no se toman en serio las indirectas y las vejaciones. Luego, los ataques se multiplican. Durante un largo periodo y con regularidad. La víctima es acorralada, se la coloca en una posición de inferioridad y se la somete a maniobras hostiles y degradantes”<sup>30</sup>.

## 6) Definiciones de diversas ramas científicas.

El acoso laboral se caracteriza porque sus actos pueden derivar en daños en las personas afectadas por los mismos. De ahí que para su definición se acuda a distintas ramas de conocimiento científico, en concreto:

---

<sup>28</sup> Vid., LEYMANN, H., *Mobbing. La persécution....*, o. c., p. 10, este autor declara que «nos referimos a un tipo de situación comunicativa que amenaza con infligir al individuo graves perjuicios psíquicos y físicos». En este sentido, véase la sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid, sección 19, nº 453/2017, de 17 de noviembre de 2017, rec. 737/2017.

<sup>29</sup> En este sentido, esta autora afirma que “por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo” HIRIGOYEN, M.F: *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, Paidós, Barcelona 1999, pp. 43 y 44. Asimismo, véase de la misma autora., *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, Paidós, Barcelona 2001, pp. 37-61.

<sup>30</sup> En este sentido véase la sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid, sección 19, núm. 453/2017, de 17 de noviembre de 2017, rec. 737/2017 en virtud de la cual a la hora de definir el acoso moral hace referencia a la definición de Hirigoyen que define el acoso moral en el trabajo “como toda conducta abusiva (gestos, palabras, comportamientos, actitudes) que atenta, por su repetición o su sistematización, contra la dignidad o la integridad física o psicológica del trabajador y que pone en peligro su empleo o degrada el ambiente de trabajo”.

- Psicología: “Este fenómeno ha sido objeto de estudio por la psicología que lo ha definido en el ámbito del trabajo 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 estrés al que se encuentra sometido”<sup>31</sup>.

- Medicina: En este sentido, los Tribunales reconocen que “en el ámbito especializado -médico y jurídico- se define el acoso laboral -mobbing- como 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 psicosomática, y determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido”<sup>32</sup>.

## 7) Definiciones simples.

Como vemos el fenómeno del acoso moral se ha ido extendiendo, pero ello no se ha traducido en una apuesta legal por su concreción. De hecho las dificultades del análisis de esta difusa figura se ven incrementadas por la ausencia de una definición o concepto legal de acoso moral, siendo un hecho evidente que no es tarea fácil la de compendiar en un único término definitorio todas aquellas conductas que pudieran encajar en el concepto que nos ocupa.

Esta situación normativa expuesta ha obligado a los órganos jurisdiccionales a llevar a cabo una labor ingente al tiempo de categorizar jurídicamente este fenómeno, con el fin de elaborar, a partir de los conceptos clínicos o psicológicos existentes, un concepto más o menos representativo de la conducta que se considera reprochable. A este respecto, los Tribunales Superiores de Justicia, en el orden social, han llevado a cabo la labor de delimitar conceptualmente

---

<sup>31</sup> En este sentido, véase la STSJ Canarias-Santa Cruz de Tenerife, de 14 marzo 2005 (AS 2005, 963).

<sup>32</sup> En este sentido, véase la STSJ de Galicia núm. 2796/2014 de 22 de mayo (JUR 2014, 207705). En igual sentido, la STSJ de Galicia, nº 796/2017, de 8 de febrero de 2017, rec. 4732/2016, que considera al acoso moral como una “forma de estrés laboral que se caracteriza por tener su origen –más que en el trabajo- en las relaciones interpersonales que se producen en el seno de la Empresa”.

qué se entiende por acoso laboral prácticamente en soledad, ya que son pocos los casos de acoso que llegan al Tribunal Supremo<sup>33</sup>.

En este sentido, numerosos tribunales recurren a definiciones de acoso moral en las que se hace hincapié en algún aspecto o vertiente de estos actos (por ejemplo: repetición, hostilidad, etc.). Entre otras, caben destacar las que considera que el término acoso se define como “aquellas situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicósomáticas de ansiedad y, en ocasiones, consiguen el abandono del trabajador del empleo al no poder soportar el estrés al que se ve sometido”<sup>34</sup>.

## 7) Definiciones complejas.

A lo largo de estos años, nuestros Tribunales han ido conjugando las distintas definiciones expuestas con anterioridad para poco a poco ir creando una definición más completa de acoso moral.

En este sentido, “el mobbing o acoso laboral exige una violencia psicológica, de forma sistemática, continuada o recurrente, ejercida en el lugar de trabajo, que produce unas consecuencias gravísimas para la estabilidad emocional de la víctima ya que el derecho a trabajar tiene rango fundamental, puesto que a su través se prolonga la personalidad; el acosado o acosada ve peligrar la tenencia del mismo por la dificultad o, en su caso, imposibilidad de soportar el intento de destruir la comunicación de la víctima o víctimas del acoso con los demás compañeros o, en su caso con terceras personas con quienes debiera relacionarse en el ámbito profesional, perturbando el ejercicio de sus labores, logrando colocar a persona o personas agredidas en una posición de inferioridad, que cada vez se agranda, puesto que la característica esencial del acoso laboral es el detrimento de la autoestima que incide primero en el mundo profesional

---

<sup>33</sup> Cabe destacar, que no ocurre lo mismo en el ámbito de reclamaciones de responsabilidad patrimonial. En este sentido, la sala tercera del Tribunal Supremo ha definido el acoso, declarando que es “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”. Cfr., la STS de 16 de febrero de 2011, rec. 593/2008.

<sup>34</sup> En este sentido, véase la STSJ de Cataluña, núm. 525/2015 de 27 de enero (JUR 2015, 115306). Asimismo, la STSJ de Aragón, nº 280/2015, de 6 de mayo de 2015, rec. 245/2015; de Madrid, nº 788/2016, de 12 de diciembre de 2016, rec. 353/2016 y de Sevilla, nº 676/2017, de 8 de marzo de 2017, rec. 149/2017.

llegando a minar después incluso las relaciones personales del acosado o acosada”<sup>35</sup>.

Por su parte, la doctrina también sigue este criterio al considerar que el acoso moral es definido habitualmente como la situación en la que una persona o grupo de personas deciden, expresa o tácitamente, ejercer sobre otra persona una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, con el fin de conseguir su estigmatización o aislamiento respecto del grupo, haciéndole perder su autoestima personal y su reputación personal<sup>36</sup>.

8) Definiciones por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

La Inspección de trabajo y Seguridad Social define el acoso laboral como aquel “hostigamiento psicológico en el trabajo, en el que una persona o un grupo de ellas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo”. De lo que se deduce que esta definición opta por reproducir los requisitos exigidos por Leymann<sup>37</sup>.

Por su parte, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo lo define como “el ejercicio de violencia psicológica extrema que se realiza por una o más personas sobre la otra en el ámbito laboral, respecto a la que existe una relación asimétrica de poder, de forma sistemática y prolongada en el

---

<sup>35</sup> En este sentido, véase la AP-Burgos, Sección 1, nº 390/2017, de 8 de junio de 2017 Rec 247/2017), también la sentencia nº 187/17 de 11 de mayo. Para su ilustración cabe destacar la definición aportada por el contencioso-administrativo, al respecto la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 4 de Barcelona, núm. 216/2014 de 9 de octubre (JUR 2015, 32674) por la que “en definitiva, se considera el mobbing como una forma característica de estrés laboral, ocasionada por las relaciones interpersonales que se establecen en el centro de trabajo donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior a la del trabajador afectado, que percibe que sus hostigadores tienen la intención de causarle daño o mal, o que convierte a la situación en especialmente estresante, sin que el individuo sepa cómo afrontar estas situaciones para modificar su entorno social, ni cómo controlar las reacciones emocionales que le produce dicho proceso. El fracaso en el afrontamiento de las situaciones y en el control de la ansiedad desencadena una patología propia del estrés, que se va cronificando y agravando progresivamente”. En igual sentido la STS sala 3ª de 16 de febrero de 2011, rec. 593/2008. Asimismo, véanse la STSJ de Galicia núm. 2796/2014 y, núm. 796/2017, de 8 de febrero de 2017, rec. 4732/2016.

<sup>36</sup> Vid., MOLINA NAVARRETE, C., “la tutela frente a la violencia moral en los lugares de trabajo: entre la prevención e indemnización, *Aranzadi Social* (Navarra), 5 (2001), pp. 1127-1172.

<sup>37</sup> Al respecto, véase la Documentación de Riesgos Laborales, núm. 7, Factores Ergonómicos y Psicosociales, en [www.mtas.es/itss](http://www.mtas.es/itss)

tiempo”<sup>38</sup>. Esta definición añade uno de los elementos indispensables del acoso como es la relación de jerarquía entre víctima y victimario. Este organismo también lo define de una manera más actual como aquella “exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prologada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (que no tiene por qué ser necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”<sup>39</sup>.

### 9) Definición penal

El artículo 173.1 del vigente Código Penal, precepto introducido por el número trigésimo octavo del artículo único de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio por la que se modificó el Código Penal, tipifica el delito de acoso laboral castigando a 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”<sup>40</sup>.

Como elementos de este delito se pueden señalar los siguientes:

- a) Un acto de claro e inequívoco contenido vejatorio para el sujeto pasivo del delito.
- b) Un padecimiento físico o psíquico en dicho sujeto.
- c) Un comportamiento que sea degradante o humillante e incida en el concepto de dignidad de la persona afectada por el delito<sup>41</sup>.

Y en cuanto al resultado, el precepto exige que el trato degradante menoscabe gravemente la integridad moral, lo que excluiría aquellos supuestos banales o de menor entidad.

El acoso laboral o mobbing víctima”<sup>42</sup>, como hemos dicho anteriormente, viene integrado por el conjunto de comportamientos o actitudes de una o

<sup>38</sup> Cfr. La Nota Técnica Preventiva, núm. 476, sobre Hostigamiento Psicológico en el Trabajo, en [www.insht.es/portal/site/Insht](http://www.insht.es/portal/site/Insht).

<sup>39</sup> Vid., la Nota Técnica Preventiva, núm. 854, sobre Acoso Psicológico en el Trabajo, en [www.insht.es/portal/site/Insht](http://www.insht.es/portal/site/Insht). Asimismo, véase la STSJ de Galicia núm. 2796/2014 de 22 de mayo (JUR 2014, 207705).

<sup>40</sup> Cfr., el art. 173.1 CP.

<sup>41</sup> Cfr. La STSJ de Galicia nº 796/2027, de 8 de febrero de 2017, rec. 4732/2016, reconoce que el acoso moral “se manifiesta especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionan la dignidad o integridad psíquica del trabajador y que ponen en peligro o degradan sus condiciones de trabajo”.

varias personas que, normalmente están situadas en una relación jurídica asimétrica, dirigidas a causar un profundo malestar psicológico y personal en el trabajador afectado, degradando sus condiciones de trabajo<sup>43</sup>. Pues bien, el tipo penal hace referencia expresa al prevalimiento de una relación de superioridad. Es decir, el Código Penal ha optado por tipificar la modalidad entre el superior y el subordinado, perdiendo la oportunidad de haber incluido por extensión otras situaciones o relaciones entre trabajadores en las que no existe esta relación de superioridad, es decir, lo que se denomina acoso laboral horizontal.

### III. ELEMENTOS

Para saber cuándo estamos ante un acoso moral, es necesario identificar sus elementos configuradores, dada la multiplicidad de definiciones existentes y los problemas derivados de ellas, ya que sobre esta cuestión parece existir una cierta unanimidad en nuestros Tribunales. Así, a continuación se exponen los requisitos exigidos por la jurisprudencia más reciente para que se pueda apreciar este acoso laboral, conocido de manera reiterada como tendencioso<sup>44</sup> y que de forma unánime exige la concurrencia de los siguientes elementos<sup>45</sup>.

---

<sup>42</sup> Para MOLINA NAVARRETE, C., “La palabra de la ley penal se hace realidad: el acoso moral laboral “por razón de género” como delito contra la integridad personal”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social, Centro de Estudios Financieros* (Madrid), 277 (2006) 21, cabe destacar la “marcada dimensión penal del acoso moral”.

<sup>43</sup> Sobre la importancia de la tutela penal, véase MOLINA NAVARRETE, C., “La palabra de la ley penal se hace realidad: el acoso moral laboral “por razón de género” como delito...”, o. c., p. 14. No todas las conductas calificadas laboralmente como acoso moral en el trabajo son constitutivas del tipo penal, sólo las que tengan un plus de gravedad.

<sup>44</sup> Por su relevancia, véase FONTINOPOULOU BASURKO, O., “La delimitación del concepto de acoso laboral como presión laboral tendenciosa”, en *Aranzadi Social* (Navarra), 21 (2010) 27-34.

<sup>45</sup> Al respecto véase la STSJ de Galicia de 6 de febrero de 2015 (2015, 825), núm. 781/2015, la cual realiza un resumen de los elementos que se exigen para que concurra el acoso laboral al indicar que “con relación a la existencia del acoso laboral, aunque no existe una definición legal, se pueden destacar, de acuerdo con los estudios doctrinales más solventes, los siguientes elementos básicos de esa conducta que son: a) la intención de dañar, ya sea del empresario o de los directivos, ya sea de los compañeros de trabajo; b) la producción de un daño en la esfera de los derechos personales más esenciales; c) el carácter complejo, continuado, predeterminado y sistemático. Son situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada, y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicósomáticas de ansiedad y en ocasiones consiguen e abandono del trabajador del empleo, al no poder soportar el stress al que se encuentra sometido”. En igual sentido, la sentencia de la sala contencioso-administrativa del Tribunal de Justicia de Castilla León núm. 387/2015 de 24 de febrero (JUR 2015, 84875) hace referencia a los elementos que se exige, entre otros, “a) un elemento material consistente en la conducta de persecución u hostigamiento, sistemático y planificado, injustificados de un sujeto activo (compañero de trabajo, superior o subordinado) a un sujeto pasivo en el marco de una relación laboral”.

1º Conducta consistente en presionar laboralmente a la víctima. Presión del trabajador.

El primer elemento que tiene que apreciarse para que se pueda afirmar que existe acoso moral es la existencia de una conducta consistente en presionar laboralmente a la víctima, esto es, ejercer presión sobre el trabajador<sup>46</sup>. El cumplimiento de este requisito exige: 1º determinar qué puede entenderse por conducta, 2º que significa “presión” y 3º qué es “laboral”. Al respecto las resoluciones más reiteradas hacen referencia a que es preciso que se ejerza presión y, que además, la víctima (el trabajador) sienta esa presión. Esta exige un comportamiento severo, de manera que un roce laboral sin trascendencia no es constitutivo de presión, ahora bien, ésta puede ser explícita o implícita, es decir, puede producirse, entre otras, tanto mediante palabras despectivas, miradas o risas como haciéndole el vacío.

Con carácter general, las conductas realizadas suponen un hostigamiento<sup>47</sup> o denigración de la víctima, esto es, una persecución o violencia psicológica contra una persona o conjunto de personas. Ahora bien, su casuística es múltiple y variada, ya que los actos pueden ser tan variados como la imaginación o creatividad del sujeto que los realiza<sup>48</sup>. Por ello, es frecuente que nuestros Tribunales utilicen la guía de conductas manejada por Leymann<sup>49</sup>, las cuales se catalogan en los siguientes grupos:

- Ataques mediante medidas adoptadas contra la víctima: por ejemplo, cuando: el superior limita las posibilidades de comunicarse al trabajador, le

---

<sup>46</sup> En este sentido, véase la sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid, sección 19, nº 453/2017, de 17 de noviembre de 2017, rec. 737/2017.

<sup>47</sup> En este sentido, véase la STSJ de Galicia de 6 de febrero de 2015 (2015, 825), núm.781/2015.

<sup>48</sup> En este sentido, véase la STSJ de Galicia de 6 de febrero de 2015 (2015, 825), núm.781/2015.

<sup>49</sup> Según Leymann, quien es el responsable de la descripción operativa del mobbing, utiliza un inventario (inventario de acoso laboral de Leymann), que cuenta de 45 actividades típicas del mobbing distribuidas en cinco grandes apartados: limitar la comunicación, limitar el contacto social, desprestigiar su persona, desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral y comprometer la salud. Es decir, existe cinco tipos básicos de actividades de acoso en los que e incluyen hasta 45 comportamientos diferentes y que provocan los siguientes efectos sobre la víctima: efectos sobre sus posibilidades de comunicación adecuada, efectos sobre sus posibilidades de establecer contactos sociales, efectos sobre la reputación personal de la víctima, efectos sobre la actividad laboral de la víctima, efectos sobre la salud física o psíquica de la víctima. Al respecto GONZÁLEZ DE PATTO, R.M., “La resolución .....”, o. c., p. 159, identifica elementos similares. La doctrina judicial ha utilizado la definición de Leymann de forma prácticamente generalizada, identificando las siguientes conductas de mobbing: ataques mediante medidas adoptadas contra la víctima, el superior delimita las posibilidades de comunicarse, le cambia la ubicación separándole de sus compañeros

cambia la ubicación separándole de sus compañeros, se juzga de manera ofensiva su trabajo, se cuestionan sus decisiones, se le insulta, se le falta al respeto, se comunica con él sólo para incitarle a dejar el trabajo, se le niega el acceso a información que le afecta o es importante de la empresa, se le niega la presencia en actos a los que van el resto de los trabajadores (reuniones de trabajo, comidas o actos de celebración o de confraternización, etc.), se le ordena que no haga nada, no se le asignan tareas, se cuestionan sus decisiones, criterio o punto de vista, implantación de medidas organizativas, no asignar tareas, asignar tareas innecesarias, degradantes o repetitivas, asignar tareas imposibles de cumplir, no informarle sobre distintos aspectos de su trabajo, sus funciones y responsabilidades, métodos de trabajo, acciones contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole una cantidad excesiva, un trabajo difícil de realizar o innecesario o privándole de los medios necesarios para desarrollarlo; acciones a manipular la comunicación o la información, no informándole sobre las distintas características de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, métodos de trabajo a realizar, la cantidad de trabajo o amenazándole, criticándolo o no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia, etcétera. En definitiva, medidas organizativas de trabajo que resulten peyorativas para el trabajador, actividades o actitudes de aislamiento en el seno de la empresa<sup>50</sup>.

- Ataques mediante aislamiento social, impidiendo las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con el exterior, con clientes, no dirigiéndole la palabra, etcétera<sup>51</sup>.

- Ataques a la vida privada o a la persona de la víctima, acciones contra la reputación o la dignidad del trabajador, como críticas hirientes, vejaciones, burlas, subestimaciones, emplear selectivamente la comunicación para reprender o amonestar, nunca para felicitar, deméritos profesionales o de la vida personal, etcétera<sup>52</sup>.

---

<sup>50</sup> En este sentido, véase la STSJ de Galicia núm. 2796/2014 de 22 de mayo (2014, 207705). En igual sentido, la STSJ de Galicia, nº 796/2017, de 8 de febrero de 2017, rec. 4732/2017, la STSJ de Sevilla, nº 676/2017, de 8 de marzo 2017, rec. 149/2017 y la STSJ de Aragón, nº 280/2015. De 6 de mayo de 2015, rec. 245/2015.

<sup>51</sup> En este sentido, véase la STSJ de Galicia núm. 2796/2014 de 22 de mayo (2014, 207705). En igual sentido, la STSJ de Galicia, nº 796/2017, de 8 de febrero de 2017, rec. 4732/2017 y la STSJ de Sevilla, núm. 676/2017, de 8 de marzo 2017, rec. 149/2017. Y, con anterioridad, la STSJ de Cataluña núm. 9374 de 26 de noviembre de 2010 (AS 2011, 10899 hace referencia a las siguientes conductas. “a) ataques mediante medidas adoptadas contra la víctima: el superior limita al trabajador las posibilidades de comunicarse, le cambia la ubicación separándole de sus compañeros, se juzga de manera ofensiva su trabajo, se cuestionan sus decisiones; b) ataque mediante aislamiento social; (...)”

<sup>52</sup> En este sentido, véase la STSJ de Galicia núm. 2796/2014 de 22 de mayo (2014, 207705). En igual sentido, la STSJ de Sevilla, nº 676/2017, de 8 de marzo 2017, rec. 149/2017 Y, con

- Agresiones verbales o físicas, como gritar, insultar, criticar permanente el trabajo de esa persona, amenazas, tortazos, golpes en las orejas, en la cabeza en la espalda, menosprecios verbales, etcétera<sup>53</sup>.

- Rumores: criticar y difundir rumores contra esa persona, o subestimaciones<sup>54</sup>. El rumor es una de las formas más perniciosas del acoso moral, es una idea no comprobada que circula en una organización o en el trabajo en sus variedades: rumor ilusión, malintencionados, cicatero.

- Acciones de iniquidad que reflejan diferencias de trato, distribución no equitativa del trabajo o desigualdades remunerativas<sup>55</sup>.

En suma, estas conductas o actitudes de hostigamiento llevan al aislamiento del trabajador en el ámbito laboral, llegando a producirle ansiedad, estrés, pérdida de autoestima, alteraciones psicósomáticas e, incluso, en determinadas ocasiones el abandono de su empleo por resultarle imposible de sostener la presión a la que se ve sometido.

En segundo lugar, estas conductas de presión, además, tienen que ser percibidas como un ataque, suponer un trato vejatorio que perjudique sus derechos fundamentales y que tenga como fin destruir la autoestima y fortaleza psíquica y profesional de la víctima,<sup>56</sup> lo que permitiría obviar supuestos de conflictos laborales no constitutivos de acoso moral por no referirse a un comportamiento severo con identidad propia. Es decir, la presión a la que se alude exige un comportamiento severo o tiene que alcanzar un canon de gravedad, que tenga un peso específico propio, de manera que aquellos roces

---

anterioridad, la STSJ de Cataluña núm. 9374 de 26 de noviembre de 2010 (AS 2011, 10899) hace referencia a las siguientes conductas. “c) ataques a la vida privada”; (...).”

<sup>53</sup> En este sentido, véase la STSJ de Galicia núm. 2796/2014 de 22 de mayo (2014, 207705). En igual sentido, la STSJ de Galicia, nº 796/2017, de 8 de febrero de 2017, rec. 4732/2017. Y, con anterioridad, la STSJ de Cataluña núm. 9374 de 26 de noviembre de 2010 (AS 2011, 10899) hace referencia a las siguientes conductas: “d) agresiones verbales, como gritar o insultar, criticar permanentemente el trabajo de esa persona; (...)”. En igual sentido, la STSJ de Sevilla, nº 676/2017, de 8 de marzo 2017, rec. 149/2017.

<sup>54</sup> En este sentido, véase la STSJ de Galicia núm. 2796/2014 de 22 de mayo (2014, 207705). En igual sentido, la STSJ de Galicia, nº 796/2017, de 8 de febrero de 2017, rec. 4732/2017. Y, con anterioridad, la STSJ de Cataluña núm. 9374 de 26 de noviembre de 2010 (AS 2011, 10899) hace referencia a las siguientes conductas. “e) rumores: criticar y difundir rumores contra esa persona; (...)”. En igual sentido, la STSJ de Sevilla, nº 676/2017, de 8 de marzo 2017, rec. 149/2017 y la STSJ de Aragón, nº 280/2015. De 6 de mayo de 2015, rec. 245/2015.

<sup>55</sup> En este sentido, véase la STSJ de Sevilla, nº 676/2017, de 8 de marzo 2017, rec. 149/2017.

<sup>56</sup> Vid., GIMENO LAHOZ, R., *La presión laboral...*, o. c., p. 83.

laborales sin transcendencia no puedan considerarse como actos de presión<sup>57</sup>. Ahora bien, la presión se puede manifestar de maneras diversas y heterogéneas, así como puede ser explícita o implícita (velada), por lo que se puede producir, entre otras, de forma verbales mediante palabras despectivas, trato ofensivo o degradante, miradas, risas, así como corporales como gestos, miradas insidiosas, alejamiento cuando se aproxime la víctima, dar la espalda, risas, o aquélla consistente en hacer el vacío a la víctima (al trabajador)<sup>58</sup>, etcétera. En definitiva, por presión se entiende toda conducta que desde un punto de vista objetivo puede ser percibida como un ataque<sup>59</sup>, siendo necesario que el hostigamiento tenga un alto grado de intensidad, esto es, la situación de violencia ha de ser grave.

Por último, dichas conductas han de suponer una presión laboral, con este calificativo de “laboral” se hace referencia a la presión que se sufre como consecuencia del sometimiento del trabajador a esa conducta, derivada de la actividad laboral realizada en el lugar de trabajo<sup>60</sup>, de lo que se deduce que debe ser cometida por miembros de la empresa en un sentido amplio (compañero/s de trabajo) o por terceras personas<sup>61</sup>. Este espacio geográfico supone un límite para su comisión, ya que fuera de la organización y dirección empresarial la persona tiene mayor libertad, tanto para reaccionar frente a dicha conducta como eludir la misma, pero también porque fuera de este ámbito la capacidad de supervisión empresarial y reacción es nula o disminuye considerablemente<sup>62</sup>.

---

<sup>57</sup> En este sentido, véase la STSJ de Aragón, nº 280/2015, de 6 de mayo de 2015, rec. 245/2015 y la STSJ de Extremadura de 28 de diciembre de 2012 rec. 538/12 citada en la misma, en virtud de esta última se declara que “se separan del concepto de acoso determinados comportamientos que se dan en el trabajo, siendo que no pueden confundirse con el conflicto laboral, el estrés profesional, u otras condiciones laborales o de otro tipo de violencias en el desarrollo del trabajo, los desacuerdos y malentendidos en el desarrollo del trabajo, los caracteres distintos que dan lugar a enfrentamientos, las enfermedades psíquicas que se manifiestan en reacciones inopinadas, excluyendo sensibilidades psicológicas y síndromes persecutorios”

<sup>58</sup> Al respecto véase la STSJ de Galicia núm. 2796/2014, de 22 de mayo (JUR 2014, 207705), sentencia que, a su vez recuerda lo que se dijo en la STSJ de Galicia de 8 de abril de 2003 que “el conflicto y el acoso moral no son realidades correlativas. Por un lado, todo conflicto no es manifestación de un acoso moral, de donde la existencia de acoso moral no se prueba con la simple existencia de un conflicto. Por otro lado, la ausencia de un conflicto explícito no elimina la existencia de acoso moral, al resultar factible su manifestación externa en un conflicto larvado, aunque, unido a otros indicios, la existencia de conflicto explícito puede ser un indicio ciertamente no determinante a la vista de la posibilidad de conflicto sin acoso moral de la existencia de un acoso moral”.

<sup>59</sup> En este sentido, véase la sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid, sección 19, nº 453/2017, de 17 de noviembre de 2017, rec. 737/2017.

<sup>60</sup> Cfr., la STSJ País Vasco, 28 noviembre 2003 (AS 2004, 669).

<sup>61</sup> En este sentido, véase la sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid, sección 19, nº 453/2017, de 17 de noviembre de 2017, rec. 737/2017.

<sup>62</sup> Cfr., la STSJ País Vasco, 28 noviembre 2003 (AS 20004, 669).

En suma, el elemento objetivo de esta exigencia está relacionado con la certeza que el acoso ocurra en tiempo y lugar de trabajo.

## 2º Tendenciosa.

El segundo elemento que ha de tenerse en cuenta para que las conductas puedan ser constitutivas de acoso moral, es que aquéllas han de perseguir una determinada intención o van dirigidas a un determinado fin. Es decir, responden a un plan, que tiene por finalidad hacer la vida imposible al trabajador, la autoeliminación de éste (que abandone su puesto de trabajo o causarle una incapacidad temporal o definitiva para la prestación de trabajo), dicho plan ha de ser objeto de prueba y, en este sentido, el Juez la apreciará en función de los indicios probatorios que se le presenten. Lo relevante es que existe el plan, siendo indiferente que presente características explícitas o implícitas, asimismo se exige que sea permanente en el tiempo, por lo que los hechos puntuales o aislados no son constitutivos de acoso moral. De ahí que se exija la permanencia en el tiempo de la conducta en cuestión y la necesaria reiteración en los comportamientos<sup>63</sup>, como consecuencia lógica de la consecución de dicho plan, cuya finalidad última no es otra, sino conseguir que el trabajador abandone la empresa al no poder soportar la presión psicológica a la que se está viendo sometido. En suma, la intencionalidad es el elemento subjetivo determinante que lleva a que una determinada situación sea objetivamente considerada como acoso<sup>64</sup>. Por lo que, muchas de las conductas comentadas con anterioridad, podrían ser consecuencia del ejercicio legítimo del poder de dirección o podrían ser consideradas como una falta de educación o de buenos modales, lo cual a priori no sería relevante jurídicamente<sup>65</sup>.

La tendenciosa es un término que la jurisprudencia más reiterada define como “aquellas 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

---

<sup>63</sup> Este elemento se exige de manera unánime por los Tribunales. En este sentido, se exige que los ataques sean “sistemáticos en el tiempo”, elemento al que se otorga la relevancia de elemento realmente identificador de la conducta de acoso. STS de 14 de mayo de 2015 (JUR 2015, 165635). Asimismo, la sentencia de la sala contencioso-administrativa del Tribunal Superior de Justicia de Castilla León núm. 387/2015 de 24 de febrero (JUR 2015, 84875) declara entre los elementos configuradores del acoso laboral “c) un elemento intencional. La conducta hostil debe ser intencionada o maliciosa. Se excluyen los hechos imprudentes o casuales”. En igual sentido, la STSJ de Galicia núm. 2796/2014 de 22 de mayo (JUR 2014, 207705) reconoce que la situación de acoso laboral requiere “(...) determinados componentes subjetivos (intencionalidad denigratoria y carácter individualizado -que no colectivo- del destinatario)”.

<sup>64</sup> Cfr., la STSJ Castilla La Mancha, 22 mayo 2003 (JUR 2003, 246250).

<sup>65</sup> Cfr., la STSJ Andalucía-Sevilla, 26 diciembre 2002 (AS 2003, 3044).

psicosomáticas de ansiedad y, en ocasiones, consiguen el abandono del trabajador del empleo al no poder soportar el estrés al que se ve sometido<sup>66</sup>.

Para nuestros Tribunales, la finalidad consistirá en “minar psicológicamente al acosado, logrando así, de modo efectivo, algún objetivo que de otro modo no hubiera conseguido el acosador”<sup>67</sup>, “conseguir un auto-abandono del trabajo y producir un daño progresivo y continuo a su dignidad”<sup>68</sup>.

Tendencioso también supone que “la presión laboral debe responder a un plan, explícito o implícito. Dicho plan requiere una permanencia en el tiempo”<sup>69</sup>. Ahora bien, no es necesaria la existencia de un plan explícito, es decir, conocido por parte de la persona afectada por el acoso, ya que en la mayoría de supuestos no es habitual que se comunique a la víctima dicha finalidad. Por lo que resulta indiferente que exista un plan implícito o explícito, lo relevante es su existencia<sup>70</sup>. No obstante, parte de la doctrina ha llegado a defender la existencia de acoso en aquellos supuestos en los que el acosador no tiene por qué perseguir fin alguno<sup>71</sup>. Esta postura ha sido defendida también por los Tribunales al considerar que se puede calificar la situación como acoso cuando la relación se enquistaba con niveles de ataque, reproches y humillación repetida, deliberados, a los que el trabajador no encuentra explicación<sup>72</sup>. En suma la intencionalidad debería ser un elemento a valorar, aunque no debería ser determinante de la calificación de determinadas conductas (sobre todo cuando sean muy graves) como susceptibles de ser acoso<sup>73</sup>.

A la hora de definir la tendenciosidad o finalidad de provocar daño hay que acudir a criterios subjetivos y objetivos. Así, desde una perspectiva subjetiva es necesario analizar tanto la intención del acosador como el perfil personal del acosado, ya que la existencia o no de acoso moral podría depender de lo sensible que sea la víctima, ya que un mismo hecho puede ser considerado

---

<sup>66</sup> En este sentido, la STSJ de Cataluña de 27 de enero de 2015 núm. 525/2015 (JUR 2015, 115306). De hecho, este segundo elemento es el más tenido en cuenta por los Tribunales, al tiempo que en sus sentencias es utilizado en la definición de acoso moral. Por su relevancia, la STSJ de Galicia, 16 enero 2004, determina que “la esencia del mobbing, la tendenciosidad del comportamiento abyecto, es la denigración laboral que busca provocar la autoeliminación del trabajador (abandono laboral o en su defecto la baja médica)”.

<sup>67</sup> Cfr., la STSJ de País Vasco, 2 octubre 2003 (AS 2003, 3828).

<sup>68</sup> Cfr., la STSJ Cantabria, 2 noviembre 2004 (AS 2004, 3231).

<sup>69</sup> En este sentido, véase la sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid, sección 19, nº 453/2017, de 17 de noviembre de 2017, rec. 737/2017.

<sup>70</sup> Cfr., las SSTSJ Cataluña-Girona, 23 septiembre 2003 (AS 2003, 3434) y de Andalucía-Granada, 9 septiembre 2003 (AS 2003, 3510).

<sup>71</sup> En este sentido, véase RIVAS VALLEJO, P., *Violencia psicológica...*, o. c., p. 45.

<sup>72</sup> Cfr., la STSJ Cataluña, 11 junio 2003 (AS 2003, 2516).

<sup>73</sup> Vid., GIMENO LAHOZ, R., *La presión laboral...*, o. c., p. 83.

por una persona como un ataque y, por otra, no. Por ello, conviene no dejar la determinación de cuándo estamos ante un acoso o no en función de la sensibilidad que presente la víctima, siendo en tal caso necesario acudir a criterios objetivos. Es decir, como criterios subjetivos, intencionalidad denigratoria y carácter individualizado -que no colectivo- del destinatario.

A este respecto objetivamente, lo relevante sería comprobar que la conducta del acosador es susceptible de dañar los bienes jurídicos del acosado, con independencia de la sensibilidad que tenga éste<sup>74</sup> y de si el acosador racionaliza o no que tiene una finalidad concreta. Es decir, se requieren determinados elementos objetivos, como por ejemplo, la sistematicidad en la presión continuada, relación de causalidad con el trabajo, falta de amparo en el poder de dirección y elemental/marcada gravedad en la conducta empleada<sup>75</sup>. En suma, la presión laboral tendenciosa existe, cuando cualquier persona, entendiéndose por tal aquella que no es ni excesivamente fuerte ni débil, pueda considerar que dichos actos pueden ser constitutivos de aquella<sup>76</sup>.

En conclusión, la finalidad esencial perseguida por quienes realizan actos de acoso es:

- lograr que el trabajador se vaya a coste cero de la empresa,
- lograr que el trabajador no presente reclamaciones contra la empresa,
- o simplemente penalizar a quien, por el motivo que fuere, la empresa no considera afín a sus intereses<sup>77</sup>.

En definitiva, el acoso ha de conllevar que el empresario que lo ejerce tenga por finalidad causar un perjuicio al trabajador, esto es, coloca al trabajador en una situación extrema de sufrimiento personal que le puede llevar a desistir de sus derechos laborales o incluso llegar a abandonar voluntariamente la empresa.

La exigencia de estos requisitos permitirá distinguir esta figura de otras afines, como el síndrome del quemado (burn out) o estrés laboral avanzado

---

<sup>74</sup> En idéntico sentido la STSJ Andalucía-Sevilla, 26 diciembre 2002 (AS 2003, 3044).

<sup>75</sup> En este sentido, véase la STSJ de Galicia núm. 2796/2014 de 22 de mayo (JUR 2014, 207705) reconoce que la situación de acoso laboral requiere estos elementos objetivos. En igual sentido, la STSJ de Aragón, nº 280/2015, de 6 de mayo de 2015, rec. 245/2015. En otros términos, la “tendenciosidad en su vertiente de comportamiento abyecto, significa que no es admisible por la conciencia social el resultado que se busca con dicha presión laboral”. Cfr., las SSTSJ Cataluña-Girona, 23 septiembre 2003 (AS 2003, 3434) y de Andalucía-Granada, 9 septiembre 2003 (AS 2003, 3510).

<sup>76</sup> En este sentido GIMENO LAHOZ, R., *La presión laboral...*, o. c., p. 83.

<sup>77</sup> En este sentido, véase la STSJ de Galicia núm. 2796/2014 de 22 de mayo (JUR 2014, 207705).

que se caracteriza por síntomas de cansancio emocional y sentimiento de inadecuación o frustración profesional o el mobbing subjetivo o falso, en los que las percepciones personales del trabajador no se corresponden con el ejercicio de su trabajo y en las que se muestran ausentes los elementos mencionados anteriormente que caracterizan al acoso moral.

### 3º Sistemática y reiterada en el tiempo.

En la actualidad, el elemento de la reiteración o habitualidad en los comportamientos se exige unánimemente por los Tribunales. En este sentido, éstos reconocen la exigencia de que los ataques sean “sistemáticos en el tiempo”<sup>78</sup> y al que se otorga la relevancia de elemento realmente identificador de la conducta de acoso. Las conductas tienen que ser, además, continuadas, predeterminadas, sistemáticas y prolongadas en el tiempo. Es preciso que el hostigamiento intenso o extremo tenga una determinada duración. Dicho esto, cabe señalar que la doctrina y los Tribunales mantienen discrepancias sobre el elemento relativo a la sistematicidad o reiteración. En particular, son tres las posturas defendidas:

- La primera defiende que ha de existir una reiteración de comportamientos en cadencias temporales claras<sup>79</sup>. Esta postura fue defendida en un primer momento por la Nota Técnica sobre acoso moral, en virtud de la cual se preveía que para que existiera acoso moral era necesario que los comportamientos se produjeran de manera dilatada en un periodo de tiempo de al menos seis meses y las conductas se repitieran al menos una vez por semana, lo que es innegable es la reiteración de la conducta, esto es, se entiende que basta el carácter reiterado, continuado y prolongado de las conductas de hostigamiento o humillación.

---

<sup>78</sup> En este sentido, la sentencia de la sala contencioso-administrativa del Tribunal Superior de Justicia de Castilla León núm. 387/2015 de 24 de febrero (JUR 2015, 84875) reconoce como elemento configurador del acoso moral “b) un elemento temporal o de habitualidad. La conducta hostil debe ser sistemática y reiterada en el tiempo. Aunque los hechos sean leves aisladamente considerados, adquieren gravedad con la reiteración. Se excluye los hechos esporádicos”. Este elemento se exige de manera unánime por los Tribunales. En suma, se exige que los ataques sean “sistemáticos en el tiempo”, elemento al que se otorga la relevancia de elemento realmente identificador de la conducta de acoso. Cfr., la STS de 14 de mayo de 2015 (JUR 2015, 165635). En igual sentido, las SSTSJ de Aragón nº 280/2015, de 6 de mayo de 2015, rec. 245/2015 declara que uno de los elementos constitutivos del acoso moral “es la reiteración en el tiempo de conductas hostiles, de forma que ha de tratarse de una actuación sistemática, repetitiva y reiterada, no pudiendo calificarse como mobbing los comportamientos aislados o los ataques puntuales a la dignidad del trabajador”.

<sup>79</sup> En este sentido, véase MOLINA NAVARRETE, C., “La tutela,,,”, o. c., pp. 1127-1172, quien exige que la acción se dilate en un periodo de tiempo de al menos seis meses y que las conductas se manifiesten al menos una vez por semana. En este sentido, véase la STSJ de Aragón nº 289/2015, de 6 de mayo de 2015, rec. 245/2015.

- La segunda defiende que no es necesario que se exijan cadencias temporales<sup>80</sup>. Esta postura sería la mejor de las tres opciones posibles, ya que al no exigirse un periodo temporal concreto serían constitutivas de acoso aquellas conductas con independencia de que éstas tuvieran o no en un período de tiempo<sup>81</sup>. De hecho puede ocurrir en algunas ocasiones que “tal periodo es largo y los actos hostiles son de intensidad baja o moderada, en otras el periodo es breve y los actos de gran intensidad”<sup>82</sup>. Cabe recordar al respecto que como regla no se exige una única conducta para estar ante un supuesto de acoso moral (a diferencia del acoso sexual). De hecho, “no basta con que la violencia se manifieste en un mero episodio aislado y se produzca en un momento muy concreto o de forma esporádica”<sup>83</sup>. Por ello, la postura que defienden nuestros Tribunales es acertada al afirmar que el acoso moral “se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos”<sup>84</sup>.

- Por último, otros defienden que puede existir acoso sin que sea necesario la existencia del elemento de reiteración<sup>85</sup>. Al igual que ocurre en el acoso sexual, pueden concurrir conductas que por sí mismas tienen la suficiente entidad como para ser rechazadas jurídicamente. Ahora bien, el acoso moral existe cuando la conducta se dilata en un espacio temporal suficiente como para apreciar el perjuicio en la salud del trabajador, ya que sólo de esta manera sería posible distinguir el acoso moral del simple conflicto laboral<sup>86</sup> y, así, se

---

<sup>80</sup>Vid., GIMENO LAHOZ, R., *La presión laboral...*, o. c., p. 65.

<sup>81</sup> Al respecto nuestros Tribunales han declarado que los periodos temporales “no pueden tomarse de manera radical, puesto que es evidente que la situación de acoso puede comenzar y constituir la misma desde el inicio, causando ya desde ese mismo momento daño al trabajador. También debe tenerse en cuenta que no todas las personas soportan o resisten de igual manera situaciones de acoso, de modo que en algunos casos será imposible que el acoso se proteja porque en un determinado momento el trabajador termina por rendirse o caer enfermo”. Cfrs., la STSJ del País Vasco, de 15 de enero 2005 (JUR 2005, 77335).

<sup>82</sup> Cfr., la STSJ Andalucía-Sevilla, 19 abril 2004 (AS 2004, 2051).

<sup>83</sup> Cfr., la STSJ de Cataluña, 22 marzo 2004 (JUR 2004, 128095).

<sup>84</sup> En este sentido, véanse las SSTSJ de Aragón nº 280/2015, de 6 de mayo de 2015, rec. 245/2015 declara que uno de los elementos constitutivos del acoso moral “es la reiteración en el tiempo de conductas hostiles, de forma que ha de tratarse de una actuación sistemática, repetitiva y reiterada, no pudiendo calificarse como mobbing los comportamientos aislados o los ataques puntuales a la dignidad del trabajador” y de Cataluña de 10 de junio 2005 (AS 2005, 1602) reconoce que “debe tratarse de una conducta sistemática repetitiva y reiterada que, por su duración en el tiempo, puede atentar contra la dignidad o integridad de la víctima. No cabe considera, por ello, acoso moral, los ataques puntuales y de duración limitada, que tienen otras vías para ser sancionados o erradicados”.

<sup>85</sup> En este sentido, véase ROMERO RÓDENAS, M.J., *Protección frente al acoso en el trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2004, o. c., p. 32.

<sup>86</sup> Vid., GIMENO LAHOZ, R., *La presión laboral...*, o. c., p. 86.

daría cumplimiento con el contenido de su definición, que como se expuso con anterioridad, su significado original no es otro que el de perseguir a su víctima sin dar tregua, es decir, de forma continuada<sup>87</sup>.

#### 4) Susceptible de ocasionar daño.

El daño es un elemento que puede ser considerado como nexos o conductores, llegando a dotar de entidad y sustantividad propias al conjunto de actos aislados y espaciados en el tiempo que constituyen la conducta de acoso. Este elemento tiene como finalidad dañar psíquica o moralmente al trabajador, para así marginarlo de su entorno laboral. Es decir, hay intención o finalidad de dañar, estamos ante “el plan sistemático orientado a infligir un sufrimiento”<sup>88</sup>. No obstante, este elemento llega a suscitar discrepancias en la doctrina judicial y científica. Por lo que es conveniente aclarar qué debe entenderse por daño y si éste tiene que efectivamente materializarse o no.

A la hora de hablar de daño hay que concretar que este término puede ser interpretado en un sentido físico o moral, pero no cabe duda que el concepto también tiene que suponer que el trabajador haya sufrido algún perjuicio en sus derechos personales más esenciales, el acoso lo que busca es causar un daño al trabajador socavando su personalidad<sup>89</sup>. Es decir, para que exista acoso es necesario que esa vulneración de derechos fundamentales tenga lugar y, en consecuencia, al hablar de daños, también debe hacerse referencia a los que pueden producirse en la salud de los trabajadores. De hecho, las sentencias que reconocen la existencia de acoso moral, analizan las consecuencias que tienen en la salud de los trabajadores.

- El daño tiene que materializarse de manera efectiva<sup>90</sup>.

- No es necesario que dicho daño se materialice<sup>91</sup>, sino que de manera similar a la del acoso sexual, sería suficiente que los actos tuvieran una

<sup>87</sup> Cfr., la STSJ de Andalucía-Sevilla, 26 diciembre 2002 (AS 2003, 3044).

<sup>88</sup> En este sentido, véase MOLINA NAVARRETE, C., “La palabra...”, o. c., p. 27.

<sup>89</sup> En este sentido, véase la sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid, sección 19, nº 453/2017, de 17 de noviembre de 2017, rec. 737/2017. En igual sentido, la STSJ de Madrid nº 788/2016, de 12 de diciembre de 2016, rec. 353/2016 reconoce que “con el acoso lo que se busca es causar daño al trabajador socavando su personalidad”. STSJ Galicia, 6 marzo 2003 (AS 2003, 2813).

<sup>90</sup> En este sentido, entre otros, GONZÁLEZ DE PATTO, R.M., “La resolución...”, o. c., p. 159. En igual sentido, la STSJ de Andalucía, Sevilla, nº 676/2017, de 8 de marzo de 2017, rec. 149/2017 declara “que sus hostigadores tienen la intención de causarle daño o mal”.

<sup>91</sup> De hecho, el daño es un elemento configurador del acoso, pero no es determinante del mismo. Al respecto, la STSJ Cataluña, 11 junio 2003 AS 2003, 2516), determina que “el

relevancia considerable como para que cualquier persona normal se viera afectada, con independencia de haber sufrido daño o no<sup>92</sup>.

En relación a este elemento se suscita la cuestión de si es exigible o no que se produzcan daños psíquicos en el trabajador afectado, respecto a cuya exigencia discrepan la doctrina y la jurisprudencia a la hora de configurar el concepto de acoso.

El hecho de defender que la persona tenga que sufrir efectivamente un daño psicológico o psíquico proviene de la aplicación al ámbito laboral de las nociones propias de la psicología, la psiquiatría y la medicina en el trabajo, ya que al inicio la tipificación jurídica del concepto de acoso moral vino determinada por estas disciplinas. En este sentido, las primeras sentencias sobre acoso moral se centraron más en los aspectos de prevención de riesgos laborales que en la afectación de esa conducta a los derechos fundamentales y laborales del trabajador. Es decir, lo relevante sería el daño psicológico grave producido al trabajador afectado, siendo esencial la prueba pericial de que se ha causado un daño en la salud mental de la víctima.<sup>93</sup> Ahora bien, al mantener esta postura se estaría dejando desprotegidos a aquellas personas que, por sus características personales muestran una resiliencia o fortaleza, llegan a estar sometidas a acoso, pero no sufren daño alguno. Por ello, como reconoce la doctrina “este tipo de situaciones debe adaptarse a un criterio de ponderación objetiva de la conducta, con independencia del impacto causado sobre la víctima y su nivel de resistencia psíquica y de tolerancia al fracaso”<sup>94</sup>. De hecho, el atentado contra la integridad moral del trabajador se produce, no sólo cuando concurre daño psicológico o psíquico, el cual afectaría a la salud mental del trabajador, sino también cuando la persona afectada por el hostigamiento presenta dolor moral intenso, como consecuencia de la vejación y denigración a la que se ha visto sometida, lo que constituye sin lugar a dudas un daño en su integridad moral.

---

hecho de que haya una sintomatología depresiva, incluida una baja y un estrés son factores que pueden ser relevantes pero no determina la calificación, pues puede darse acoso sin ellos y puede no darse mediando un perjuicio para la salud”. En idéntico sentido STSJ Galicia 8 abril 2003 (AS 2003, 2893).

<sup>92</sup> Vid., RIVAS VALLEJO, P., “Seguridad Social...”, o. c., pp. 171-329, *Violencia psicológica...*, o. c., pp. 34 y ss. Cfr., GIMENO LAHOZ, R., *La presión laboral...*, o. c., p. 62.

<sup>93</sup> Los partidarios de la concurrencia en el concepto de acoso laboral de este elemento entienden que únicamente puede hablarse de acoso laboral cuando éste causa daño psíquico a la víctima, mientras que los partidarios de la no exigencia de dicho elemento entienden 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.

<sup>94</sup> Vid., RIVAS VALLEJO, P., *Violencia psicológica...*, o. c., p. 48.

El daño moral se identificaría con la sensación de angustia, la tristeza y el dolor, sin que sea necesario que se identifique con una lesión psíquica o psicológica.

Por su parte, los Tribunales también reconocen que en los casos de acoso moral no se puede atender únicamente a la resistencia mental o psicológica del trabajador, sino que bastaría con la concurrencia de los elementos para que se pudiera hablar de la existencia de acoso<sup>95</sup>.

Es más, el hecho de admitir que puede existir acoso sin daño respondería a aplicar el estándar objetivo citado al estudiar el segundo de los elementos de lo que puede constituir acoso<sup>96</sup>. Al respecto convendría tener presente la jurisprudencia sobre acoso sexual, y centrarse en que los comportamientos sean objetivamente humillantes para la víctima como persona y como profesional, así como que ello sea perceptible por cualquier persona<sup>97</sup>.

En suma, las sentencias que reconocen la existencia de acoso moral, constatan que las víctimas sufren daños psíquicos y/o físicos, de entre los que pueden señalarse los siguientes como más frecuentes: depresión, tristeza, angustia, dolor, pérdida de autoestima, úlcera gastrointestinal, ansiedad, estrés, alteraciones psicósomáticas y, en determinadas ocasiones, el abandono de su empleo por resultar al trabajador insostenible la presión a que se encuentra sometido<sup>98</sup>. Es más, la víctima de acoso moral puede llegar a provocarse el suicidio ante la imposibilidad de soportar la situación que está viviendo.

#### IV. CONCLUSIÓN

El acoso moral o mobbing continúa siendo hoy en día un problema grave y de máxima actualidad en nuestros días. De hecho sigue constituyéndose como una lacra en el ámbito laboral con consecuencias muy importantes para el trabajador afectado tanto en su vida laboral como personal.

---

<sup>95</sup> En este sentido, véase la STSJ de Cataluña, 1 abril 2005 (AS 2005, 1006).

<sup>96</sup> En este sentido, véase la STSJ de Andalucía, Sevilla, nº 676/2017, de 8 de marzo 2017, rec. 149/2017 declara “que, para apreciar que se ha producido la afectación psíquica en el entorno laboral y producir una consecuencia jurídica como es la correspondiente indemnización por daños y perjuicios será necesario en el curso del procedimiento alegarlo y probarlo aunque sólo sea de manera indiciaria, porque puede ocurrir que nos encontremos ante una enfermedad psíquica o una sensibilidad especialmente marcada de un trabajador cuyo entorno objetivamente considerado no es efectivamente hostil, lo que se denomina mobbing subjetivo, caracterizado por la inexistencia de conductas o actuaciones de hostigamiento psicológico”.

<sup>97</sup> En este sentido, véase la STSJ Madrid, 17 mayo 2004 (AS 2004, 2165).

<sup>98</sup> En este sentido, véase la STS sala 3ª de 16 de febrero de 2011, rec 593/2008. la STSJ de Galicia, nº 796/2017, de 8 de febrero de 2017, rec. 4732/2016.

Por ello, resulta necesario continuar delimitando el concepto, los elementos que lo configuran y las clases que hay, para determinar con exactitud qué es acoso laboral y qué elementos lo integran, a la espera de una regulación normativa que prevea una definición, para así poder saber cómo prevenirlo, combatirlo y tratarlo.

La delimitación conceptual del acoso laboral, el estudio de sus elementos y de sus clases, constituye una necesidad para que tanto la empresa como el trabajador se impliquen en la lucha de las conductas o comportamientos. De hecho, las organizaciones empresariales juegan un papel fundamental, ya que actualmente la interpretación del acoso moral está más centrada en los factores organizacionales y relacionales que en los modelos individuales. De ahí que el acoso moral no sea sólo un problema del individuo que lo sufre o del acosador que lo provoca, sino que se trata de que algo no marcha bien en la forma de organizar el trabajo, de asignar los cargos del mismo, de definir lo mejor posible los roles que tienen que desempeñar los empleados, o bien en lo que respecta a los valores, la cultura y el estilo de dirigir las organizaciones en la que tengan lugar tales situaciones o fenómenos.

Al término de este estudio se constata que es difícil dar una definición del acoso moral que comprenda todas las posibles conductas que lo pueden ocasionar. Ahora bien, no cabe duda que estamos ante un comportamiento que si bien preocupó y mucho en la última década del siglo pasado siendo objeto de numerosos estudios y debates, actualmente resulta un tema de interés dado los numerosos casos que salen a la luz, pero también, hay que preocuparse y mucho de aquellos otros que permanecen en silencio, sufriendo las consecuencias de perjuicio en la salud que se derivan del mismo.

Es un hecho cierto, que el acoso moral va a producir unos efectos devastadores sobre el trabajador acosado que se manifestaran de manera gradual. En suma, el acoso moral es una forma de acoso o de agresión que ha adquirido entidad propia, es decir, constituye un tipo de acoso por sí mismo, distinguiéndose de otras formas de acoso o figuras afines.

Ante esta situación de acoso moral no cabe duda que la empresa debería garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, siendo necesario que el Estatuto de los Trabajadores lo previera expresamente en su normativa.

No hay que olvidar que el acoso moral tiene como finalidad, en la mayoría de supuestos, destruir a la víctima que lo sufre, con comportamientos abusivos en sus distintas manifestaciones, causando unos efectos perjudiciales en la

persona que lo sufre de gran gravedad, que pueden ocasionar la muerte natural de la persona por el cuadro médico (por ejemplo: por una enfermedad cardiovascular inducida por el estrés) que le puede causar tal sufrimiento o, incluso, conducirlo al suicidio. Es más, cabe preguntarse qué cuántos de los suicidios que acontecen todos los días en nuestro país no encuentran causa en el acoso moral que esté sufriendo el trabajador en su ámbito laboral, sea público o privado, sorprendiendo al mismo tiempo que el acosador o las personas que acompañan al acosador y, que también acosan, viven su vida como si nada hubieran hecho, sin importarles en absoluto lo que sufren los trabajadores, es más, en ocasiones, llegan a reírse de estas situaciones, porque saben que no les va a pasar nada, saben que les van a promocionar profesionalmente, ocupando puesto de relevancia en nuestras empresas, universidades, instituciones, etcétera, lo cual resulta insólito. Por ello, hay que continuar luchando eficazmente contra el acoso moral y éste ha de ser una preocupación prioritaria de las políticas de salud laboral de nuestro país.

## V. BIBLIOGRAFÍA

- DE LA CUESTA AGUADO, P.M., “Derecho penal y acoso en el ámbito laboral”, en DE LA CUESTA AGUADO, P.M., y PÉREZ DEL RÍO, T. (Coord.), *Violencia y género en el trabajo. Respuestas jurídicas a problemas sociales*, Editorial Mergablum, Sevilla 2004, pp. 117-148.
- FONTINOPOULOU BASURKO, O., “La delimitación del concepto de acoso laboral como presión laboral tendenciosa”, en *Aranzadi Social* (Navarra), 21 (2010) 27-34.
- GIMENO LAHOZ, R., *La presión laboral tendenciosa (el mobbing desde la óptica de un juez)*, Lex Nova, Valladolid 2005.
- GONZÁLEZ DE RIVERA, L., *El maltrato psicológico*, Espasa, España 2002.
- HIRIGOYEN, M.F., *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*, Paidós, Barcelona 2014.
- *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, Paidós, Barcelona 2001.
- *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, Paidós, Barcelona 1999.

- LEYMANN, H., *Mobbing. La persecution au travail*, Editions Seuil, París 1996.
- MOLINA NAVARRETE, C., “La tutela frente a la “violencia moral” en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización”, en *Aranzadi Social* (Navarra), 5 (2001)1127-1172.
- “La palabra de la ley penal se hace realidad: el acoso moral laboral “por razón de género” como delito contra la integridad personal”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Centro de Estudios Financieros* (Madrid), 277 (2006) 3-36.
- RIVAS VALLEJO, P., “Seguridad Social y riesgos psicosociales: su calificación como contingencia profesional”, en AGUSTÍ JULIÁ, J. (Dir.), *Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y de Seguridad Social*, Cuadernos de Derecho Judicial, Consejo General del Poder Judicial, Madrid 2005, pp. 171-329.
- *Violencia psicológica. Su tratamiento en la jurisprudencia*, Civitas, Madrid 2005.
- ROMERO RÓDENAS, M.J., *Protección frente al acoso en el trabajo*, Bomarzo, Albacete 2004.
- URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M., *Acoso laboral y lesión de derechos fundamentales*, Bomarzo, Albacete 2014.