

CONCEPTO DEL ACOSO MORAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL ESPAÑOL

FRANCISCO PÉREZ AMORÓS¹

“La relación perversa puede ser constitutiva de una pareja, ya que sus dos miembros se han elegido el uno al otro, pero no puede ser el fundamento de una relación de empresa” (HIRIGOYEN, MF: El acoso moral. El maltrato en la coda cotidiana. Edit. Paidós. Barcelona, 2005, pág.47).

SUMARIO: i. Introducción ii. Normativa aplicable iii. Planteamiento constitucional del acoso moral: de la dignidad del trabajador al derecho a su integridad moral. iv. Elementos definidores del acoso moral en el trabajo. v. Concepto jurídico del acoso laboral. vi. Otras consideraciones más allá de la conceptual. vi. Otras consideraciones más allá de la conceptual.

RESUMEN: El derecho a la dignidad, entendido como un **crisol** de derechos, es inherente a la propia persona: tanto es así que referirse a la “**dignidad de la persona**” es una redundancia; y, el **derecho al trabajo**, entendido como un derecho de derechos, también es inherente a la propia persona: y, en consecuencia, referirse al “**trabajo digno** o a la “**dignidad del trabajador**” es una tautología.

El acoso moral del trabajador menoscaba su derecho a la dignidad, y en concreto, lesiona su derecho a la integridad moral: el trabajo que presta el acosado es un trabajo (in)digno, y, en consecuencia, no es un trabajo decente.

Para lograr una real y efectiva prevención, represión y reparación de tal supuesto de asedio en el trabajo —para evitar que “nada sea un acoso” o que “todo sea un acoso”— se requiere, en primer término, formular un **concepto jurídico** del mismo a partir de la identificación y concreción de los elementos básicos de la relación jurídica de acoso: esta cuestión conceptual es, pues, el único objeto de estudio en este ensayo jurídico laboral, quedando pues al margen cualquier otra consideración al respecto.

1 Profesor honorario de la Escuela de Ciencias Jurídicas y Políticas de la UPOLI. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona. España. Dr. H. C. por la Universidad Paulo Freire de Nicaragua.

PALABRAS CLAVES: Derecho Laboral. Acoso Laboral. Dignidad en el trabajo.

ABSTRAC: The right to dignity, understood as a melting pot of rights, is inherent in the person: so much so that refer to the “dignity of the person” is a redundancy; and, the right to work, understood as a right to rights, is also inherent in the person: and, therefore, refer to the “job worth or the”dignity of the worker”is a tautology.

Moral harassment of workers undermines their right to dignity, and in particular, injured his right to moral integrity: the work provided the beleaguered is a work (in) worth, and, consequently, it is not decent work.

To achieve a real and effective prevention, repression and repair of such course of siege at work —to avoid that “anything is harassment” or that “everything is a harassment”— is required, first, formulating a legal concept of the same from the identification and realization of the basic elements of the legal relationship of harassment: this conceptual issue is , as the sole object of study in this work legal trial, being thus aside any other consideration in this regard.

I. INTRODUCCIÓN

Como es sabido, mucho se ha comentado y comenta sobre el acoso moral del trabajador, y todo desde tantas ópticas y vertientes que se ha convertido en un tema multidisciplinar² que también ha merecido enfoques integradores³.

Pero también es de general conocimiento que en no pocas ocasiones se niega su existencia —nada es acoso— y en otras se alude con tal profusión —todo es acoso— incluso con la falsa pretensión de proteger a los trabajadores ante cualquier situación de conflicto con el empresario, una práctica esta que por retorsiva cuando no torticera para nada beneficia a nadie y muchos menos al trabajador realmente afectado por tal tipo de asedio⁴. Desde el propio foro judicial ya se ha explicitado que *el conflicto*

2 GARCÍA VALVERE, MD y RIVAS VALLEJO, P (Directoras): Tratamiento integral del acoso. Aranzadi. Madrid, 2015.

3 CARBONELL VAYÀ, EJ.; GIMENO NAVARRO, MA.: y, MEJÍAS GARCÍA, A.: El acoso laboral, antes *mobbing*. Un enfoque integrador de los aspectos pericial, psicológico, preventivo y jurídico. Ed. Tirant lo Blanch. Valencia, 2008.

4 HIRIGOYEN, MF.: El acoso moral en el trabajo, distinguir lo verdadero de los falso. Ed. Paidós. Barcelona, 2001.

y el acoso moral no son realidades correlativas y precisado que *...todo conflicto no es una manifestación de acoso o que la existencia de acoso moral no se prueba con la simple existencia de un conflicto*⁵; y en todo caso, resulta aceptado aseverar que la demagogia y el paternalismo mal entendido nunca aportan ápice alguno a la real y efectiva defensa de los derechos en general ni de los laborales en particular.

Las alusiones equivocadas y contraproducentes al hostigamiento de referencia, en parte podrían tener su causa en un hecho tan objetivo como significativo: a fecha de hoy, el ordenamiento jurídico laboral español —dicho sea en sentido estricto de la expresión— no contempla un concepto cerrado y expreso del acoso moral laboral. Las leyes “guardan silencio” frente una afrenta que, sintomáticamente, no pocas veces se “sufrir en silencio”.

En estas páginas —pocas por lógicas exigencias— únicamente se pretende identificar y comentar los aspectos más significativos que explican cada uno de los elementos básicos que configuran el concepto jurídico laboral del acoso moral laboral; no se persigue pues efectuar glosa alguna sobre cualquier otro de los aspectos de tal asedio por significativo que sea, salvo alguna que otra referencia que resulte imprescindible para conceptualarlo (ver infra.)

Para construir por deducción el concepto del acoso en cuestión, principalmente, se tomarán en consideración tanto las aportaciones efectuadas al efecto por la normativa que resulte aplicable como las contribuciones doctrinales y judiciales pertinentes. Como se comprobará la normativa es de primer orden por su jerarquía y variado por su contenido, y las aportaciones de autor y del foro son numerosas y relevantes, apreciación que desde ahora deja constancia de la relevancia teórico práctica que tiene el acoso de referencia en el marco de las relaciones laborales, realce que confirman los prolijos informes y las estadísticas —que damos por citadas— elaboradas al efecto, documentación que por lo demás deja constancia que ciertas relaciones laborales sectores profesionales son más propicios que otros al hostigamiento moral, un hecho este de relevancia práctica que se quiere dejar, aunque solo sea, citado a efectos introductorios.

5 Entre otras varias sentencias dictadas en el mismo sentido, y a simple modo de *v.gr.* sirva la cita de la del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 17 de noviembre de 2003.

Señalados los preliminares anteriores, conviene hacer mención —aunque sea telegráficamente— de otras consideraciones previas pero no por ello menos relevantes para delimitar el asedio de que se trata.

El acoso moral en el trabajo se pone en práctica en el marco de una relación laboral que como es sabido es un prototipo de relación social asimétrica porque por definición una de las partes goza de mucho más poder que la otra. Una relación de poder como la laboral es un hábitat del acoso y del moral en particular porque el trabajador (posible acosado) lo es por cuenta ajena, y como tal es un subordinado (régimen de subordinación) dependiente personalmente (ejecución personalísima), de tal manera que cuando el empresario (posible acosador) organiza el trabajo no solo afecta al trabajador en cuanto tal y a los derechos laborales consiguientes, sino también a su propia persona y a los consiguientes derechos inherentes a la misma. De la permeabilidad de la relación laboral al acoso debido a la previa jerarquización de sus sujetos se volverá a reflexionar en estas páginas con ocasión de tratar de los sujetos de la relación de acoso moral (*infra* IV.1), ahora solo se quiere dejar apuntado que una relación asimétrica como lo es la laboral, conlleva un conflicto asimétrico para significar una primera apreciación del acoso moral en el trabajo.

II. NORMATIVA APLICABLE

No resulta necesario un largo discurso para justificar que —ante la imposibilidad de la cita de normas de ámbito internacional o supraestatal⁶— la primera mención legal que se debe efectuar es la de orden constitucional, referencia que en sí misma considerada ya permite anticipar un primer referente del concepto jurídico del acoso moral laboral. Valga adelantar que los pasajes de la Constitución española (CE, en adelante) que sirven de anclaje a lo que aquí interesa son el 10.1 y el 15⁷, a los que se dedicará algunas consideraciones líneas abajo.

Tal y como se ha adelantado, la legislación laboral, dicho sea en el sentido estricto de la expresión, no recoge de manera directa y expresa el

6 Valga por todas, la cita de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948), en cuyo Preámbulo ya se trata de la dignidad como un derechos de derechos.

7 *Constitución*, 27 de diciembre de 1978 (BOE, 29 de diciembre de 1978). La consulta del texto en versión consolidada puede efectuarse en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

concepto de acoso moral. Para elaborarlo habrá que recurrir a una vía indirecta de doble entrada: se tratará de deducir de aquellos supuestos de asedio en el trabajo que ya estén configurados en la normativa vigente los elementos que puedan servir para definir el hostigamiento moral en particular, y todo ello se deberá complementar debidamente con la ayuda de la doctrina científica y judicial, dos fuentes estas abundantes y relevantes tal y como se ha apuntado.

Superados ciertos trances⁸ y antecedentes⁹ —también útiles a los efectos conceptuales referidos— merece cita particular la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹⁰, que sin ser íntegramente un texto laboral en el sentido estricto de la expresión y sin tratar del acoso laboral en particular de forma expresa, no obstante, intensifica su proceso de laboralización en un doble sentido.

En primer término, porque tal Ley contempla y configura dos supuestos de supuestos particulares de hostigamiento operativos en el trabajo —“sexual” y “por razón de sexo”— de cuyo patrimonio común se puede derivar un concepto genérico de acoso en el trabajo, del que a su vez, —y esto es importante a nuestros efectos— se pueden deducir referentes para confeccionar una primera configuración del acoso moral en concreto¹¹ y del que no da cuenta la repetida Ley.

8 CORDERO SAAVEDRA, L.: “*El acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo. Un problema laboral con incipiente respuesta jurídica*”. Revista española de Derecho del Trabajo, n.º 110/2002.

9 Como la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad de las personas con discapacidad (BOE, 3 diciembre de 2003), y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social (BOE, 31 de diciembre de 2003). Ambas leyes, no siempre estrictamente laborales ya contemplaban unas primeras aportaciones indirectas —que no se pueden detallar por las limitaciones propis de un ensayo como el presente— que iniciaron el proceso de laboralización del acoso en el trabajo, aportación cuya verdadera dimensión se advierte si se recuerda que dichas leyes modificaron las leyes laborales básicas.

10 BOE, 23 de marzo de 2007. Se puede consultar su versión consolidada en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

11 Dicho sea sin pretensión alguna de exhaustividad alguna, conviene precisar que el artículo 7 de dicha Ley 3/2007, bajo la rúbrica *Acoso sexual y acoso por razón de sexo*, define ambos supuestos de asedio; aporte que debidamente concordado, entre otros, con los pasajes 38 (*Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo*) y 62 (*Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*) del mismo texto legal, ofrece referentes para delimitar varios de los elementos del acoso moral en el trabajo y deducir así su concepto.

Y en segundo lugar, porque tal Ley 3/2007 modifica las leyes laborales básicas —sustantivas, adjetivas y sancionadoras¹²— dando cabida expresa en las mismas a los dos supuestos de acoso laboral precitados permite componer una configuración más laboral del acoso en el trabajo en sentido general, y a su vez —y esto es todavía más importante a nuestros efectos— posibilita deducir indirectamente la configuración laboral del acoso moral en el trabajo en concreto. Así pues, en este sentido operan y se proyectan sobre el acoso moral las categorías e instituciones establecidas, entre otras normas laborales, en las siguientes: el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores¹³ (en adelante LET); la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social¹⁴ (en adelante, LRJS); y, el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y sanciones en el Orden Social¹⁵ (en adelante, LISOS).

Por lo demás se puede convenir de forma pacífica que la repetida Ley 3/2007 fue una ocasión perdida para tratar del acoso moral y lograr así su laboralización —¿por qué se contemplan en dicha Ley los otros dos supuestos de acoso y no el moral?—, incurria que mejor se puede denunciar si además se tiene presente que, en sede parlamentaria, se había rechazado una propuesta de Ley sobre *acoso moral en el trabajo* que planteaba una más que aceptable configuración de tal tipo de asedio en concreto¹⁶. Aunque se podría argüir que la Ley 3/2007 trataba de acosos

12 Las Disposiciones adicionales décimo primera (*Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*), décimo tercera (*Modificación de la Ley de Procedimiento Laboral* —por el entonces vigente y hoy sustituida por la Ley 36/11, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, publicada en BOE, 11 de dicho mes y año-), y, decimocuarta (*Modificación de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social*).

13 Aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, el 24 de marzo (BOE de 29 de marzo de 1995), y cuyo texto consolidado puede consultarse en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

14 Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social (BOE, 11 octubre 2011). Su texto en versión consolidada se puede consultar en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>

15 Aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (BOE, 8 agosto 2000, con rectificación de errores en BOE 22 septiembre 2002), y cuyo texto consolidado se puede consultar en: <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>

16 Propuesta de Ley sobre el *acoso moral en el trabajo*, presentada por el Grupo Parlamentario (Propuesta 122/000157 cuyo texto íntegro puede consultarse en el Boletín

que quebraban derechos de rango constitucional distintos del de la integridad moral lesionado por el acoso moral, no parece razón totalmente válida para olvidarlo, cuestión dicha sea a efectos simplemente dialécticos porque la complejidad del tema aconseja omitir cualquier otra consideración al respecto en este ensayo.

III. PLANTEAMIENTO CONSTITUCIONAL DEL ACOSO MORAL: DE LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR AL DERECHO A SU INTEGRIDAD MORAL

En este apartado conviene dilucidar dos cuestiones básicas: si algunos de los derechos que lesiona el acoso moral laboral son de condición constitucional, y, en su caso si son de rango fundamental.

Existen previsiones legales, y argumentos doctrinales y judiciales mayoritarios que entienden —con acierto— que todos los bienes y derechos menoscabados por el acoso moral en el trabajo se encierran en un solo¹⁷: la dignidad de la persona ofendida, entendida más que como un derecho en sentido estricto como un crisol derechos o un derecho de derechos, y al que como tal, la Ley de Leyes dedica su pasaje 10.1¹⁸. Y a mayor precisión se puede añadir, desde buen principio, que el vituperio de la dignidad de la persona —dicho sea con disculpas por la redundancia por

Oficial de las Cortes Generales de 23 de noviembre de 2001 Serie N, n.º 175.1 y que fue rechazada el 12 de marzo de 2002) en el que se define el acoso moral en el trabajo en los siguientes términos, que por su indudable interés reproducimos: “*Toda conducta abusiva o violencia psicológica que se realice de forma sistemática sobre una persona en el ámbito laboral manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesione la integridad psíquica y que pongan en peligro o degraden las condiciones de trabajo*”. Una definición que, junto a aspectos susceptibles de mejora, aporta buenos referentes para determinar y explicar los elementos básicos para conceptualizar el acoso moral desde la óptica jurídico laboral; valoración positiva que queda de manifiesto si se comprueba cómo y de qué manera se elabora tal concepto en estas páginas.

17 GARCÍA CALLEJO, JM.: Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidad de los trabajadores. Edit. Federación de Servicios Públicos de Unión General de Trabajadores. Madrid, 2003.

18 RAMOS QUINTANA, MI.: “La dignidad de la persona en las relaciones de trabajo”, en: “BAYLOS GRAU, A. y otros (Coordinadores): *La Jurisprudencia constitucional y social en el período 1999-2010. Libro Homenaje a María Emilia Casas*”. La Ley. Madrid, 2015, págs. 241 a 278.

didáctica que resulte— que provoca el acoso moral en el trabajo, conduce en nuestro caso y en último término a la lesión —particular y concreta— del derecho constitucional a la integridad moral de las personas previsto en el ordinal 15 CE.

Si en una temprana expresión del Tribunal Constitucional, la dignidad ya se entendió como *germen o núcleo de unos derechos que le son inherentes*¹⁹, en otra posterior ya se concreta que por dignidad se entiende *el derecho de todas las personas a un trato que no contradiga su condición de ser racional, igual y libre, capaz de determinar su conducta en relación consigo mismo y su entorno*²⁰, ocurre que el acoso moral laboral quebranta el referido planteamiento constitucional²¹.

Identificado el preciso derecho constitucional que menoscaba el asedio objeto de consideración, conviene concretar su rango. El referido derecho a la integridad moral, como se ha adelantado está contemplado en el pasaje 15 CE, ubicación que, sin más, permite concluir que se trata de un derecho de condición constitucional de rango fundamental por expreso deseo mandato del propio texto constitucional²², y que como tal, goza de las mayores protecciones posibles²³ —a nivel administrativo, judicial como constitucional²⁴— para que su ejercicio —como derecho fundamental— sea tan real como efectivo²⁵.

19 Sentencia 53/1985 de 11 de abril, concretamente en su Fundamento Jurídico 8º, primer párrafo.

20 Sentencia de tan alto Tribunal 192/2003, de 27 de octubre; y en la misma línea, entre otras del mismo Tribunal las sentencias: 333/1997, de 17 de octubre; 207/1996, de 16 de diciembre; y, 215/1994, de 14 de junio.

21 A mayor abundamiento al respecto: OJEDA AVILÉS; A. e IGARTÚA MIRÓ, MT: “*La dignidad del trabajador en la doctrina del TRIBUNAL Constitucional. Algunos apuntes*”. RTMAS, n.º 73/2008.

22 Tal artículo 15 se incluye en el Título Primero de la CE, cuya rubrica reza: “*De los derechos y deberes fundamentales*”.

23 El artículo 53 CE trata “*De las garantías de las libertades y derechos fundamentales*”, y estipula que tales derechos gozan del grado de protección más alto posible.

24 NAVARRO NIETO; F.: *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral* Ed. Aranzadi. Cizur Menor (Navarra), 2007; y, CORREA CARRASCO, M. y VALDÉS DE LA VEGA, B. (Coords.): *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*. Ed. Comares. Granada, 2007.

25 URRUTIKOETXEA, M.: *Acoso moral y lesión de derechos fundamentales*. Ed. Bomarzo. Albacete, 2014.

A mayor abundamiento en punto a las previsiones constitucionales sobre el derecho a la dignidad y el derecho a la integridad moral, cabe apuntar que las leyes laborales ordinarias —como no podía ser de otra manera— reconocen y regulan aspectos de dichos derechos. Al respecto valga recordar que la propia LET previene que los trabajadores tienen derecho a la *consideración debida a su dignidad* y puntualiza que tal derecho goza del rango de “básico”, reconocimiento que, por lo demás, comprende la *protección frente al acoso...sexual y al acoso por razón de sexo* (art. 4 2e LET).

Planteadas así las cuestiones más elementales de la dimensión constitucional del acoso moral en el trabajo por ser cual es el derecho quebrantado y sabido el rango fundamental del mismo, se pueden añadir unas precisiones que, aunque sean de otra condición, permiten avanzar en la configuración jurídica del supuesto de acoso objeto de glosa en estas páginas.

Defender que el derecho constitucional lesionado por el hostigamiento moral es el de la integridad moral, permite distinguirlo de otros supuestos de hostigamiento en el trabajo, como por ejemplo, del asedio sexual —que atenta a la dignidad pero se concreta en la quiebra de derecho a la intimidad del ofendido— y del acoso por razón de sexo —que contrariando también la dignidad, desprecia la prohibición de discriminación—; similitudes y disparidades constitucionales entre tales supuestos de hostigamiento en el trabajo que, indirectamente, también coadyuvan a mejor perfilar el acoso moral laboral en particular.

Y, patrocinar que el derecho constitucional lesionado por el asedio moral de referencia es en concreto el de la integridad moral, también se explica teniendo en cuenta que tal hostigamiento tiene como base la quiebra de ciertos derechos laborales ordinarios. El empresario que asedia moralmente provoca un proceso encadenado —*in crescendo*— de lesiones de derechos del trabajador ofendido, pues al vilipendiar unos de contenido laboral y de rango ordinario —v. gr., ocupación efectiva²⁶ y consecuentes— también violenta el referido derecho constitucional a la dignidad e integridad moral del trabajador, todo ello de forma encadenada y siempre persiguiendo alcanzar el fin último que define el acoso moral laboral.

26 El derecho a la ocupación efectiva está expresamente contemplado en el artículo 4.2ª de la precita LET.

Y por lo demás, esta referencia a la quiebra del derecho a la ocupación efectiva —como parte del contenido del derecho al trabajo—, es una de las principales razones por las que en algunos foros se ha apuntado que el acoso moral en el trabajo violenta el propio “derecho al trabajo” previsto en la Constitución (art. 25 CE), pormenor constitucional que se cita sin mayor valoración²⁷.

IV. ELEMENTOS DEFINIDORES DEL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

En este apartado se procederá a identificar, con la concisión propia del caso, los tres elementos básicos de la relación jurídica de acoso moral en el trabajo sobre los que sustentar la conceptualización del mismo desde la vertiente jurídica. Labor que se realizará al amparo de la normativa aplicable enumerada líneas arriba y que aquí se resume²⁸, y

27 Recientemente, CRUZ VILLALÓN, J.: “El derecho al trabajo en la Constitución española”, en: *BAYLOS GRAU, A. y otros (Coordinadores): La Jurisprudencia constitucional y...*, op. cit., págs. 408 a 445, y en particular págs. 435 a 437.

28 No resulta posible, ni siquiera conveniente en un estudio de las características de este, detallar todas y cada una de las aportaciones de la normativa aplicable para construir y argumentar el concepto de acoso moral en el trabajo que se presenta en estas páginas; pero resulta imprescindible un breve resumen al respecto.

Cabe reiterar que el artículo 7 de la citada Ley 3/2007, rubricado “Acoso sexual y acoso por razón de sexo”, define ambos supuestos de acoso en el trabajo; aporte que debidamente concordado, entres otros con los pasajes 38 (*Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo*), y 62 (*Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*) ambos del mismo cuerpo legal, ofrece referentes para delimitar ciertos aspectos de los elementos configuradores del acoso moral en el trabajo, y, consiguientemente, para deducir parte de su concepto jurídico.

Y tomando en consideración las ya citadas leyes laborales básicas, se puede apuntar lo siguiente. La precitada Ley del Estatuto de los Trabajadores (tras su referida modificación por la Ley 3/2007), al regular aspectos del acoso sexual y del acoso por razones de sexo, señala de forma directa y expresa que tales prácticas menoscaban el derecho a la dignidad del trabajador afectado (art. 4, en especial su apartado 2e), un derecho al que también se refiere, entre otros en: el pasaje 20.3, que, precisamente; trata de la “*Dirección y control de la actividad laboral*”; el ordinal 18 que versa sobre la “*Inviolabilidad de la persona del trabajador*” con ocasión de ciertos supuestos; el pasaje 30 que regula la “*Movilidad funcional*”; el artículo 54, referido a las causales del despido; y, en el pasaje 50, dedicado a regular, entre otras cuestiones, ciertos aspectos de la indemnización debida por “*Extinción* (del

con la colaboración de la doctrina de autor²⁹ y la judicial³⁰.

En este punto de la exposición conviene intercalar una previa con la brevedad y sin mayores comentarios que siempre se podrían formular a mayor abundamiento. Si estas páginas versaran sobre el acoso laboral *in genere* —y no solo al supuesto de acoso moral laboral—, se podría distinguir —siguiendo las categorizaciones al uso y tomando como criterio clasificador sus sujetos y en especial la participación o no del empresario en el mismo— distintas modalidades de dicha afrenta: el acoso vertical y el horizontal, de las que a su vez se podrían subdistinguir ciertos tipos (ascendentes y descendentes), y de cada uno de esos, resultaría factible diferenciar subtipos (singular y plural). Pero desde buen principio conviene expresar, sin más comentario y precisión posible, que algunas de dichas modalidades, tipos o subtipos del acoso en el trabajo en su acepción general no resultan viables en el supuesto particular de acoso moral laboral, una reconducción esta que no siempre resulta pacífica en la doctrina. Así pues en estas páginas solo se formulan opiniones y reflexiones sobre el acoso moral entendido como un asedio “vertical descendente y singular”³¹.

contrato) *por voluntad del trabajador* “ debido a un incumplimiento contractual del empresario. No se requiere un detallado *argumentario* para afirmar que todas estas referencias coadyuvan, más o menos, según el caso, a explicar parte de los elementos que configuran el acoso moral laboral. Mientras que la precitada LISOS (tras su referida modificación por la Ley 3/2007), principalmente, en su artículo 8 al tratar de las “*infracciones en materia de relaciones laborales*”, se refiere a los “*actos del empresario que fueran contrarios al respeto...y consideración debida a la dignidad de los trabajadores*” (en especial, punto 11 del precitado pasaje 8 LISOS) y en concreto al acoso sexual (punto 13 art. 8 LISOS) y al acoso por razón de sexo (punto 13bis art. 8 LISOS), referencias todas estas por tipificar infracciones debidas a tales conductas de asedio son de especial relieve para deducir datos que permitan avanzar en la configuración jurídica del acoso moral laboral, al que tampoco se refiere esta ley sancionadora por las razones aludidas.

29 Por todos: AGRA VIFORCOS, B. y TASCÓN LÓPEZ, R.: Respuesta jurídico laboral frente al acoso en el trabajo. Ed. Laborum. Barelona, 2004; SERRANO OLIVARES, R.; El acoso moral en el trabajo. Ed. Consejo Económico y Social. Madrid; 2005; y, CORREA CARRASCO, M. (Coordinador): Acoso moral en el trabajo. Edit. Aranzadi. Cizur Menor (Navarra), 2006.

30 GIMENO LAHOZ, R.: La presión laboral tendenciosa (El mobbing desde la óptica de un juez). Edit. Lex Nova. Valladolid, 2005.

31 GARCÍA TRASCASAS, A.: “*Vulneración del derecho a la integridad física y mo-*

1. EL ELEMENTO SUBJETIVO: SUJETO ACTIVO O ACOSADOR Y SUJETO PASIVO O ACOSADO

Siguiendo los comentarios realizados al tratar de la relación laboral como prototipo por excelencia de relación social asimétrica (*supra* I. 3), y a la luz de la lógica jurídica más clásica (sujeto, objeto y *contenido*), ahora se deben determinar los sujetos —activo/acosador y pasivo/acosado— de la relación de acoso laboral para después hacer lo propio con el objeto y el *contenido* de la misma, todo ello con la finalidad de formular un concepto jurídico de tal supuesto de hostigamiento.

A) El sujeto acosador

Como se ha anunciado, desde una visión teórica del acoso laboral *in genere*, el sujeto acosador, según el supuesto de asedio, podría serlo el empresario en exclusiva sin participación de ninguna otra persona, un *tercero* integrado en la empresa sea o no trabajador de la misma, o bien, el empresario con una tercera persona que actuaría como *segundo* acosador; pero si tales posibilidades las reconducimos al supuesto particular de asedio moral laboral resulta ser bastantes menos, por no decir, una sola (“vertical descendente y singular”).

Teniendo en cuenta el fin último que persigue —y define— el hostigamiento moral laboral, solo el empresario puede ser el auténtico acosador de tal condición: nadie más que un empresario puede *oficializar* el hecho que un trabajador de su empresa abandone el puesto de trabajo extinguiendo el contrato de trabajo. Cuestión diferente es que en la relación de acoso moral pueda intervenir, colateralmente, un *tercero*, cuya participación pueda ser más o menos significada, pero sin alcanzar la condición de sujeto acosador en sentido estricto, entre otras razones porque el empresario es el —único y último— obligado a corregir todos desfueros de todos los trabajadores en su empresa que perjudiquen el ambiente de trabajo en general y en concreto a evitar todo tipo de conflictos o enfrentamientos entre los mismos que resulten contraproducentes para el trabajo (*v.gr.*: supuestos de acoso en el trabajo), ya sea por motivos de trabajo o ajenos al mismo, deberes ante los que el empresario difícilmente podrá alegar desconocimiento para evitar responsabilidades.

B) El sujeto acosado

En el supuesto de acoso moral en el trabajo, el ofendido o sujeto pasivo es siempre el trabajador, porque nadie más puede ser el titular del/los derecho/s vituperado/s por un acoso moral en el trabajo, y porque de nadie más depende el objetivo final que persigue tal hostigamiento laboral dicho sea en los términos que se exponen a continuación.

C) Sujeto acosador *versus* sujeto acosado: sujeto “fuerte” *versus* sujeto “débil”.

En punto a los sujetos de la relación de acoso moral en el trabajo conviene confirmar a la vez que abundar en una circunstancia ya anotada (*supra* I.3). El acoso laboral se da entre sujetos desiguales porque a su vez lo son de una relación jurídico laboral bilateral; y a mayor precisión resulta que el sujeto “fuerte” (poder de organización y administración, de control y disciplinario) es, precisamente, el acosador, y el “débil” (dependencia —incluso personal— y consiguiente subordinación), es, concretamente el acosado. Una combinación que entreteje una potencial situación letal que por sí misma y desde buen principio, ya deja traslucir aspectos que ayudan a definir el acoso moral.

2. EL OBJETO: LA CONDUCTA DEL ACOSADOR

El objeto de la relación de acoso moral —la precisa realidad social que se repudia y que como tal se pretende evitar— es, dicho sea aquí en términos generales, la conducta del acosador que levanta un escenario hostil —entorno degradante o humillante, ofensivo e intimidatorio— que lesionando ciertos derechos laborales ordinarios menoscaba la dignidad y quiebra el derecho a la integridad moral del trabajador con la pretensión que el ofendido adopte una determinada decisión profesional que de no ser por todo ello no hubiera adoptado.

Ahora ya se puede anticipar que distinto del objeto del acoso de referencia es su objetivo o finalidad última, a aquel referente se dedica el presente punto y a este el que seguirá, pero ya conviene precisar que el objeto es un medio para alcanzar el objetivo y adelantar que este es el elemento teleológico del asedio moral laboral que mejor lo define y diferencia de los otras supuestos de acoso en el trabajo³².

32 GONZÁLEZ NAVARRO, F.: El acoso psíquico en el trabajo; el alma como bien jurídico a proteger. Ed, Civitas. Madrid, 2002; ROMERO RODENAS, MJ.: Pro-

La conducta del acosador moral debe satisfacer tres exigencias: una material (tipo de conducta); otra legal (derecho denigrado); y la tercera de orden intencional (tendenciosidad o fin último perseguido).

A) Elemento material: una conducta pluriforme, reiterada, duradera, potencialmente lesiva, y planificada o sutil.

Al respecto de este referente, sirvan las cuatro consideraciones siguientes:

- 1^a) La conducta del acosador se puede materializar por medio de muy diferentes tipos de comportamiento o mediante una prolija panoplia de actuaciones: *v.gr.*, cualquiera comportamiento verbal o modales incluidas las físicas, y cualquiera de ellas, se puede ejecutar tanto por cualquier acción como omisión. Tan amplio inventario de posibles conductas del ofensor hace del acoso moral una afrenta tan casuística como sutil³³.
- 2^a) La conducta del acosador es compleja porque se compone de varios actos o hechos puntuales de distinta condición que de forma sistemática se suceden durante un tiempo. Reiteración y duración son pues características de la conducta de acoso moral, pero sin que se pueda preestablecer un número mínimo de veces ni una duración mínima de tal conducta denigrante³⁴.
- 3^a) El referido comportamiento el acosador debe tener entidad o potencialidad lesiva suficiente para lograr el menoscabo, precisamente, de aquel bien en particular —la dignidad e integridad moral— que mejor hace posible alcanzar el fin último que persigue: ya se ha advertido, no todo conflicto prefigura un acoso moral. Un voltaje lesivo que se puede y debe valorar por medio de múltiples baremos e indicios

tección frente al acoso en el trabajo. Ed. Bomarzo. Albacete, 2004; y, GORELLI HERNÁNDEZ, J. y GÓMEZ ÁLVAREZ, T.: “*El acoso moral. Perspectivas jurídico laborales*”. Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social n.º 2/2003.

33 Sobre la multiplicidad de tales manifestaciones de la conducta de acoso moral, ver, por todas la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 8 de octubre de 2003 y la del Tribunal Superior de Navarra de 15 de junio de 2001.

34 Sobre el sentido de la reiteración, por todas, ver las sentencias del: Tribunal Supremo de 23 de julio de 2001; Tribunal Supremo de 19 de enero de 2001; y, del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 28 de mayo de 2002.

según sea el caso a considerar, y ya sea teniendo en cuenta una por una las actuaciones puntuales del ofensor, o el resultado de todas tomadas como un todo.

4ª) El referido comportamiento del acosador se sucede a lo largo de un tiempo con un orden (pre)determinado o cadencia sistemática (*tempus*) porque el agresor tiene urdido, aunque oculto, un plan estratégico para alcanzar el fin que persigue: *...la existencia de un plan como conjunto de medidas preconcebidas al objeto de alcanzar una finalidad....la existencia de un conjunto preconcebido de medidas, obliga a advertir tanto individualmente cada una de ellas, como el sentido y alcance que estas puedan adoptar en su conjunto*, dicho en palabras emanadas de los órganos judiciales³⁵. Esta sutil conducta del acosador configura una espiral —la espiral del acoso— que crece y adquiere forma gracias a un sistemático goteo —la gota malaya del acoso— de palabras, actos, de acciones u omisiones de muy variada condición³⁶.

B) Derecho/s lesionado/s por la conducta multiofensiva del acosador MORAL: el menoscabo de la dignidad y la quiebra del derecho a la integridad moral.

La conducta hostil y envolvente del ofensor es pluriofensiva porque provoca un seguido de encadenas lesiones de derechos del ofendido de distinta condición. Quien acosa moralmente menosprecia derechos laborales ordinarios (*v. gr.*: el derecho a la ocupación efectiva y todos los consecuentes la mismo) para menoscabar derechos personales de condición constitucional y rango fundamental tales como la dignidad y el consiguiente derecho a la integridad moral (ver *supra* III), todo ello en aras a un último fin.

C) Elemento intencional del acoso moral: la conducta del acosador es tendenciosa.

La conducta del acosador —además de pluriforme, compleja y potencialmente multiofensiva en los términos relatados—, también es tendenciosa

35 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Sala Contencioso Administrativo, 25 de septiembre de 2001.

36 Sobre la sistematicidad y estrategia de la conducta de acoso moral en el trabajo, ver también, por todas, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, 28 de enero de 2004.

porque al vejar al acosado intenta domeñar su voluntad para alcanzar un objetivo final. En definitiva, la indigna conducta del acosador es tendenciosa porque lo que realmente persigue —tienda a, o pretende que— es alcanzar —*contranatura/contralegem*— un cierto y predeterminado fin cual es que el trabajador asediado (auto)abandone su puesto de trabajo, objetivo que se precisa a renglón seguido.

3 ELEMENTO FINALISTA: PROCURAR QUE EL ACOSADO (AUTO) ABANDONE VOLUNTARIAMENTE PUESTO DE TRABAJO

Ya se ha adelantado pero conviene reiterarlo: el elemento teleológico es —junto con el preciso derecho constitucional que lesiona— el referente básico para tipificar el acoso moral en el trabajo con criterios jurídicos, y el más apto para distinguirlo del resto de supuestos de asedio laboral, circunstancias que justifican que este elemento conceptual requiere de una especial consideración tal y como ya se ha podido comprobar desde el mismo inicio de este estudio.

El empresario acosador al menoscabar la dignidad y en concreto lesionar el derecho constitucional fundamental a la integridad moral, está causando un daño moral que domeña la voluntad del trabajador de tal manera, que finalmente, este se (auto)convence que lo que más le conviene es (auto)excluirse de la organización de la empresa (auto)abandonando su puesto de trabajo: este, y no otro, es el último y verdadero fin que persigue el ofensor, dicho sea ahora en términos generales. Lo que preocupa al trabajador ofendido es sufrir la presión del entorno —denigrante y vejatorio; ofensivo y humillante— generado por un tipo de conducta mantenida y sostenida por parte de quien tiene el poder de organizar el trabajo y administrar la empresa; es por ello que el trabajador *huye* de la empresa caso sin reparar en las consecuencias de todo tipo que le puede acarrear autoabandonar su puesto de trabajo.

Una finalidad la del acoso que merece las tres precisiones que siguen:

- 1^a) Resulta acertada la opinión de aquellos autores que defienden —no sin alguna que otra controversia— que el auténtico objetivo del acoso moral laboral no es tanto que el sujeto pasivo sufra una humillación y ofensa de la que derive o no una lesión psicológica en sentido y con aval médico contraria a la salud psíquica, como que abandone su puesto de trabajo. No se trata del acoso psicológico, sino del acoso moral en el trabajo (daño moral como lesión de su derecho a la integridad moral); aunque claro está que, si la lesión psicológica se

certifica médicamente, más fácil resultará constatar el acoso moral y, en su caso, reparar sus efectos. Apreciaciones que para nada pretenden desconocer que el acoso moral es tan poliédrico que podría ser tenido como un posible riesgo profesional al amparo del derecho constitucional a la salud (art. 43 CE) y de la normativa prevención de riesgos laborales³⁷ y considerado, incluso, un accidente de trabajo³⁸ al amparo de la legislación reguladora del sistema de la seguridad social; cuestiones que no pueden ni deben ser objeto de comentario aquí, pero sí que merece una simple cita³⁹.

- 2^a) La existencia de acoso moral no queda condicionada a que el pretendido (auto)abandono del puesto de trabajo se produzca real y materialmente: la conducta del acosador moral pretende alcanzar una meta, que se consiga o no es otra cuestión. Se mantiene desde buen principio que para que exista acoso resulta suficiente que la conducta del ofensor menoscabe la dignidad y lesiones el derecho a la integridad moral del agraviado con la pretensión de provocar el abandono del puesto de trabajo referido. La conducta del acosador moral es — como se ha insistido— tendenciosa, es decir, *tienda a o prende que*, no se requiere pues que alcance el objetivo final ambicionado. Así pues, la *fortaleza de espíritu* del acosado —lesionado o no psicológicamente en sentido médico, pero quebrada su dignidad en sentido legal— que, en su caso, le permite mantenerse en activo en su puesto de trabajo, no impide, *per se*, que se pueda apreciar una práctica acoso moral en el trabajo que puede y debería superarse y repararse. Cuestión distinta es que, como se ha adelantado, si se produce el abandono de marras, pueda ser más factible apreciar la existencia de tal afrenta laboral —y probar en sede judicial— y de valorar los efectos y consecuencias consiguientes.
- 3^a) El tan repetido autoabandono tenido y perseguido como el fin último del supuesto de acoso moral considerado, podría materializarse a los

37 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10 de noviembre de 1995).

38 Como ha ocurrido en sede judicial: v.gr., sentencia Tribunal Superior de Justicia (Navarra) de 18 de mayo de 2000.

39 MOLINA NAVARRETE, C.: Una gran innovación constitucional: el deber de prevenir el riesgo de acoso laboral como imperativo de integridad, en: “BAYLOS GRAU, A. y otros (Coordinadores): *La Jurisprudencia constitucional y social...*”, *op. cit.*, págs. 213 a 239.

efectos de estas páginas tanto por la extinción —*doblemente* indemnizada— del contrato a iniciativa del acosado aludiendo un incumplimiento grave del empresario⁴⁰, como por la suspensión del mismo por —*v.gr.*— incapacidad temporal⁴¹, doble posibilidad que simplemente dejamos apuntada sin mayor precisión y consideración, que no sea dejar negro sobre blanco que en ambos casos, y siguiendo los procedimientos adecuados, se podrían solicitar las reparaciones previstas al respeto.

4. EL ACOSO FUNCIONAL ANTESALA DEL ACOSO MORAL

Identificados y reseñados los tres elementos configuradores del acoso moral, procede formular una precisión para entrelazarlos de tal manera que el concepto de tal asedio resultante sea el más adecuado posible.

Todas las conductas del empresario pueden ser aptas para hostigar moralmente, pero sin duda, las más imbricadas en el núcleo duro de su poder de dirección son las que mejor aseguran el éxito de tal operación. En este sentido se ha apuntado que el —gráficamente— denominado *acoso funcional*, resultado de un uso indigno de tal poder de decisión empresarial, bien puede ser la antesala de un hostigamiento moral en el trabajo: degradar las condiciones de trabajo del asalariado entorpeciendo, limitando o incluso impidiendo las funciones profesionales de su categoría o puesto de trabajo resulta ser un hábito muy adecuado y más conocido para asediarlo en cualquiera de las maneras posibles —moralmente, también—, y más que lo puede ser, cuando las actividades profesionales condicionadas son las más básicas del desempeño del trabajo. Y, en la medida que el denominado *acoso funcional* así entendido —y como contrario que es de las reglas que regulan la citada movilidad funcional— puede comportar un menoscabo del citado derecho a la ocupación efectiva, es oportuno establecer relaciones de efecto a causa entre tal lesión con el desprecio de la dignidad e integridad moral propio del asedio moral en el trabajo. Este usual encadenamiento entre el acoso funcional, ocupación efectiva, derecho a la dignidad e integridad moral —fruto del entrecruzamiento entre los elementos definidores de tal supuesto de asedio— explica el por qué la normativa laboral cuando regula la movilidad funcional del trabajador exige, de forma expresa e indubitada que se practique *con respeto a la dignidad del trabajador*⁴².

40 Como punto de partida, ver art. 50 LET.

41 Como punto de partida, ver art. 49.b ET.

42 Según exige el precitado artículo 39.1 LET.

V. CONCEPTO JURÍDICO DEL ACOSO LABORAL

Enumerados y glosados los tres elementos que diseñan la relación de acoso moral en el trabajo —subjetivo, objetivo y finalista— se está en disposición de formular un concepto jurídico del mismo.

El acoso moral consiste en una conducta ofensiva (objeto) del empresario (sujeto activo o acosador), que lesionando la dignidad e integridad moral (derecho menoscabado) del trabajador (sujeto pasivo o acosado), pretende que el mismo autoabandone su puesto de trabajo (finalidad).

En esta fórmula con la se expresa el concepto de acoso moral —como en la de cualquier otra categoría jurídica— solo tienen cabida los elementos básicos al efecto, sin necesidad de incluir otros aspectos de la categoría definida por significativos que sean a otro fin. Según reza el título de estas páginas no se pretende tratar del acoso moral en el trabajo, sino, única y exclusivamente de su concepto jurídico.

Este planteamiento conceptual, es el que se mantiene mayoritariamente en muchas sentencias dictadas en torno al acoso moral, y al respecto sirva sacar a colación una pieza judicial que parte de la idea que tal asedio es una *conducta abusiva de violencia psicológica al que se somete al trabajador de forma sistemática (el mobbing presenta como elementos caracterizadores las notas de frecuencia, intensidad y permanencia) a una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionen su dignidad e integridad psíquica, y que pongan en peligro 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 psicósomáticas, determinando en ocasiones el abandono de su empleo por resultarle insostenible la presión a que se encuentra sometido*⁴³.

43 Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social), 10 de marzo de 2010, concretamente en su Fundamento de Derecho Tercero.

VI. OTRAS CONSIDERACIONES MÁS ALLÁ DE LA CONCEPTUAL

La configuración conceptual del acoso moral —*un tema intemporal de actualidad*⁴⁴—, al que se refieren estas páginas, tal y como se ha reiterado, no agota todos los aspectos de tal categoría.

No se pueden considerar ahora todas las vías de tutela frente al acoso, tanto las preventivas como las reparadoras, ya sean judiciales o de otra naturaleza incluidas las administrativas, y entre las que merecería cita particular la tutela de la Inspección de Trabajo (preventiva, reparadora y sancionadora y la de las instancias judiciales ya sea por medio de procesos ordinarios o por modalidades propias de la tutela de los derechos fundamentales encaminados a reponer al afectado en el disfrute de los derechos conculcados o a extinguir la relación laboral a voluntad del acosado por incumplimiento del empresario con las debidas indemnizaciones laborales y civiles a que hubiere lugar.

Y asimismo, quedan al margen de este ensayo todas y cuantas consideraciones del acoso están relacionadas con la prevención de los riesgos laborales en materia de seguridad y salud laboral y con el sistema público de seguridad y protección social.

44 LUELMO MILLÁN, MA. “Acoso moral o mobbing. Nuevas perspectivas sobre el tratamiento de un tema intemporal de actualidad”. *Revista española de Derecho del Trabajo*, n.º 115/2003.