

TRABAJO FIN DE GRADO

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2019/2020

Convocatoria: Julio

EL ACOSO LABORAL

“MOBBING”

Realizado por el alumno D. Nicolás Alexander Díaz Siverio.

Tutorizado por el Profesor D. José Ulises Hernández Plasencia.

Departamento: Disciplinas Jurídicas.

Área de conocimiento: Derecho Penal.

ABSTRACT

In today's working world, mobbing is still an unknown figure, despite having a great impact both on the individual who suffers from it, as well as on their environment and professional organization that suffers negative repercussions. In the present work we try to make known through the perspective of some authors this figure that began to be investigated in the early eighties. For this, it is described as a form of physical or mental violence that occurs at work, which is manifested by different behaviors produced persistently over a period of time. Later we will investigate the subjects that are part of it, as well as its typology and phases. To finish we will go to investigate the possible protection mechanisms that the Spanish legal system offers us, specifically the figures of the Labor Inspection, the Social Jurisdiction and the Penal Code.

Key Words: Mobbing, effects, causes, Bullying, psychological violence.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

En el mundo laboral actual, el mobbing es todavía una figura desconocida, pese a tener un gran impacto tanto en el individuo que la sufre, así como en su entorno y organización profesional que sufre repercusiones negativas. En el presente trabajo pretendemos dar a conocer a través de la perspectiva de algunos autores esta figura que se comenzó a investigar a principio de los años ochenta. Para ello, se describe como una forma de violencia física o psíquica que se produce en el trabajo, que se manifiesta por comportamientos distintos producidos de manera persistente durante un periodo de tiempo. A posteriori indagaremos en los sujetos que forman parte de ello, así como en su tipología y fases. Para finalizar acudiremos a investigar los mecanismos de protección posible que nos brinda el ordenamiento jurídico español en concreto las figuras de la Inspección de Trabajo, la Jurisdicción Social y el Código Penal.

Palabras clave: Acoso laboral, efectos, causas, acoso, violencia psicológica.

ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN
2. CONCEPTO DE MOBBING
3. SUJETOS DEL MOBBING
 - 1- ACOSADOR Y OTROS “AYUDANTES”
 - 2- VÍCTIMA
4. TIPOLOGÍA
 - 4.1 VERTICAL
 - ASCENDENTE
 - DESCENDENTE
 - 4.2 HORIZONTAL
5. FASES DEL “MOBBING”
 - 5.1 CONSECUENCIAS DEL “MOBBING”
6. MECANISMOS DE PROTECCIÓN POSIBLES
 - 6.1 INSPECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO
 - 6.2 JURISDICCIÓN SOCIAL
 - 6.3 ARTÍCULO 173.1 CÓDIGO PENAL
7. CONCLUSIONES
8. BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCIÓN

El estudio del acoso laboral, comúnmente llamado “mobbing” es algo reciente. Los primeros estudios se publican en los países escandinavos a principio de los años ochenta del pasado siglo. En concreto la palabra “mobbing” fue utilizada por vez primera, referida al concepto que estamos tratando, por el psicólogo alemán afincado en Suecia, Heinz Leymann en la década de los 80, al frente de un equipo sueco de investigación.¹ Leymann fue, por tanto, el primer estudioso en ofrecer una definición clara de mobbing, de investigar las causas que lo originan y de analizar sus consecuencias. Leymann propuso la siguiente definición en el marco de un Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo: *Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima 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*². A priori podríamos pensar que es la descripción más acertada para definir este concepto dado su importancia en las líneas de investigación y de ahí su gran viabilidad, pero a lo largo de la historia como veremos en el siguiente punto otros autores han aportado su grano de arena, entre ellos la psicoanalista francesa Marie France Hirigoyen³.

¹ Rojo, Jose Vicente y Cervera, A.M. Mobbing o Acoso Laboral. 2005. Pág. 16.

² Vidal Casero M^a del Carmen. El mobbing en el trabajo. Su problemática. 2006. Pág. 27.

³ Hirigoyen Marie – France. El acoso moral – El maltrato psicológico en la vida cotidiana. 1999. Pág. 43.

Sin embargo, es un fenómeno que, habiendo formado parte de la sociedad desde siempre, ha sido tipificado como riesgo laboral en España muy recientemente. Esto ha sucedido porque hasta el año 2000, aproximadamente, la sociedad española no ha empezado a tener conciencia sobre su repercusión en las personas. Resulta llamativo como nuestro Código Penal, a diferencia de otros países europeos, no recogía un tipo penal específico para el acoso laboral, problema que generalmente resolvían los tribunales encajando este tipo de conductas en el antiguo artículo 173 del Código penal, puesto en relación con el art. 177 del mismo texto legal, preceptos que se encontraban incluidos en el Título VII, referido a torturas y otros delitos contra la integridad moral, y que castigaban al que inflija a otra persona un trato degradante, dañando gravemente su integridad moral produciendo, en el tipo especial del 177, lesión o daño a la vida, integridad física, salud, libertad sexual o bienes de la víctima. Es decir que, del tenor literal de estos preceptos, se deducía que los requisitos que debían concurrir para penalizar este tipo de conducta delictiva eran dos: la existencia de un trato degradante, y la existencia de un daño a los derechos mencionados.

Hoy en día es un tema que afecta no solo a la persona que sufre el acoso laboral sino también a las empresas ya que ven como sufren daños devastadores. Como por ejemplo pérdida en la productividad, mal clima laboral ya que provocan un ambiente negativo en el que domina el miedo y la desconfianza. También podemos añadir los costes en productividad, salarios y bajas del trabajador acosado: el trabajador acosado, trabaja menos y por lo que produce menos para la empresa. Mayor tasa de accidentes y mala imagen de la empresa.

La presencia en el mundo del trabajo del acoso, manifestado principalmente en sus modalidades moral y sexual, es de difícil cuantificación a partir de

los datos obrantes en las agencias oficiales, que registran denuncias presentadas por un porcentaje ínfimo de las infracciones efectivamente realizadas.⁴ A ello se añade la dificultad de reflejar en la estadística hechos sobre cuya definición y alcance no existe acuerdo, piénsese en que el acoso sexual del art.184 CP no recoge los delitos más graves contra la libertad sexual, de modo que los datos sobre los ataques mas relevantes a esta (agresión o abuso sexual), cometidos en el marco laboral, queda fuera de lo que, normativamente, entendemos como acoso⁵, todo esto me ha estimulado ha realizar una investigación mas profunda de lo que consiste el acoso laboral, ya que se vulneran los “Derechos y deberes fundamentales” recogidos tanto en La Constitución como en la figura del contrato de trabajo ya que el acoso es una forma de violación de esos derechos. Para abordar el estudio profundizaremos en el concepto “mobbing” desde la perspectiva de diferentes autores, como también las fases que presenta dicho problema, nos meteremos de lleno en la tipología y los sujetos que participan en el.

CONCEPTO DE MOBBING

Aunque el fenómeno de acoso en el trabajo sea tan antiguo como el mismo trabajo, no ha sido hasta la década de los años 90 hasta cuando se ha identificado como una figura que no solo afecta a la productividad, sino también que hace florecer el absentismo, ya que produce daños psicológicos en el trabajador. Ha sido en los países anglosajones y en los nórdicos, en

⁴ Estudio de la Asociación contra el Acoso Psicológico y Moral en el Trabajo (datos de 2017). www.aecal.org

⁵ Terradillos Basoco Juan M y Boza Martinez Diego. El Derecho Penal aplicable a las relacionales laborales. 2017. Pág. 179

donde se ha calificado de mobbing, mob: muchedumbre, manada, de ahí la idea de incomodidad fatigosa ⁶.

Podemos encontrar diferentes definiciones para denominar este fenómeno:

1. Acoso moral.
2. Psicoterror laboral.
3. Bullying: procede del inglés, *to bully* significa “ofender brutalmente, maltratar”; y una persona *bully* es brutal y tiránica y se ceba con los mas débiles.
4. Shunting: acciones por las que a una persona se le asigna trabajo en exceso o innecesario, monótono, o incluso tareas para las cuales el individuo no esta cualificado o precisan una cualificación menor de la que posee el trabajador.
5. Whistleblowing: se refiere a los “bocazas” que ponen en evidencia los problemas de la organización, mediante denuncias publicas o legales, y que la empresa se venga de ellos utilizando varias represalias.
6. Mobbing: inventado por el profesor sueco Leyman, la tomo a su vez de los estudios de Konrad Lorenz que denomino al fenómeno que manifestaban algunos animales cuando especímenes más débiles de una especie se aliaban a otros más fuertes de su grupo para evitar ser arrollados ⁷.

⁶ Leymann, Heinz. Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral (“Mobbing”) en el Trabajo. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1996. Pág. 165-184.

⁷ Hirigoyen Marie – France. El acoso moral –Distinguir lo verdadero de lo falso. 2013. Pág. 71,72,73,74.

A pesar de la información que disponemos hoy en día, pensamos que es algo lejano, que le ocurre al resto y no a nosotros, quizás un compañero, un familiar, tal vez lo este ya sufriendo en este momento y aun no lo sepa, ya que no hay un perfil predeterminado para poderse ver afectado por el. A nivel europeo vamos a destacar a dos autoras principalmente, así pues, en 1999, la psicoanalista francesa Marie France Hirigoyen acuña el concepto de acoso moral como “cualquier conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, gestos, actos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo”⁸.

Y a nivel nacional como vaticinábamos en la introducción una de las autoras que estudian este fenómeno laboral es la profesora de Psicología del Trabajo, Consuelo Morán Astorga que considera el mobbing laboral como “el maltrato persistente, deliberado y sistemático de uno o varios miembros de la organización hacia un individuo con el objetivo de aniquilarlo psicológica y socialmente y de que abandone la organización”⁹.

La organización Internacional del Trabajo ha definido la violencia en el trabajo como: Toda acción, incidente o comportamiento, que se aparta de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra, en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia de la misma.

⁸ Hirigoyen Marie – France. El acoso moral – El maltrato psicológico en la vida cotidiana. 1999. Pág. 43.

⁹ Morán Astorga, M^a Consuelo. Estrés, burnout y mobbing recursos y estrategias de afrontamiento. 2002. Pág. 151,152.

También podemos añadir otra definición de la autora española María José Romero que creemos que es mas acertada “acciones u omisiones de quienes, en dicho ámbito, vulneren la dignidad, integridad física, psíquica del trabajador y otros derechos fundamentales, mediante las diferentes formas de violencia” ¹⁰.

Tal y como apunta Peláez en la Moción Legislativa aprobada por el Parlamento de Navarra (España), y dice así: “en el marco de una relación laboral, y aprovechado la situación de poder que detentase por razón del cargo, función, o encargo de tarea, ya sea con o sin relación jerárquica, con facultades de dirección, disciplinarias, o sin ellas, llevase a cabo conductas de acoso psicológico que atentando contra la dignidad de otros u otros trabajadores pusiese en peligro la salud psíquica, con o sin consecuencias físicas, de forma persistente, que coloquen a la víctima en una situación de hostigamiento, serán responsables por los siguientes hechos civiles, laborales, administrativos o penales ¹¹.

De la definición de “mobbing” se deduce la existencia de dos partes enfrentadas entre las que se puede diferenciar, por una parte, a los “hostigadores” con comportamientos y actitudes hostiles, activas, dominadoras y, por otra, el agredido con actitudes y comportamientos de tipo reactivo o inhibitorio. Las situaciones de hostigamiento psicológico hacia un individuo se manifiestan de muy diversas maneras, a través de actitudes y comportamientos.

¹⁰ Romero Rodeno, María José. Un fenómeno común en Argentina y España: El acoso moral en el trabajo. 2006. Pág. 261.

¹¹ Peláez Juan. El acoso laboral, una oportunidad para el cambio. 2010. Pág. 20.

Martin Daza, Pérez Bilbao y López García Silvia, los clasifica de la siguiente forma:

- **Acciones contra la reputación o la dignidad del personal del afectado:** por medio de la realización de comentarios ofensivos, contra su persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de él, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, etc.
- **Acciones contra el ejercicio de su trabajo:** asignándole trabajo en exceso o difícil de realizar cuando no innecesario, monótono o repetitivo, o incluso trabajos para los que el individuo no está cualificado, o que requieren de una cualificación menor que la poseída por la víctima, o, por otra parte, privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo, enfrentándole a situaciones de conflicto de rol.
- **Manipulación de la comunicación o de la información:** como por ejemplo no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, etc., manteniéndole en una situación de incertidumbre. Haciendo un uso hostil de la comunicación (amenazándole, criticándole o reprendiéndole sobre temas laborales como referentes a su vida privada).

- **Situaciones de inequidad:** mediante el establecimiento de diferencias de trato, o mediante la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etc. ¹².

Como podemos ver en el Cuadro 1, el acoso laboral bajo un concepto tradicional busca la destrucción de la comunicación de la víctima, de su reputación y la perturbación de su trabajo con un periodo de tiempo diferenciado. Estas mismas acciones en la actualidad no tienen la misma finalidad, sino que son artimañas que utiliza el acosador con el objetivo de llegar al fin de la autoeliminación laboral.

Cuadro N°1 Evolución del concepto de acoso laboral

	Heinz Leymann	Concepto actual
Concepto	Violencia física.	Ataque considerado una conducta antijurídica.
Reiteración en el tiempo.	Al menos una vez por semana durante seis meses.	Acciones continuadas que atentan contra la dignidad de la víctima.
Finalidad.	Eliminar la comunicación, destruir la reputación y perturbar el ejercicio de las tareas de la víctima.	Autoexclusión laboral.
Consecuencia principal.	Abandono voluntario de la organización.	Dañar a la víctima, tanto físicamente como psicológicamente.

¹² Martín Daza Félix & Pérez Bilbao Jesús. El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. 1998. Pág. 2.

NO ES MOBBING:

Las conductas de acoso no ocurren exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo, sino que tienen su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa entre distintos individuos.

- **Estrés laboral:** Es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.¹³
- **Burnout:** Herbert Freudenberger, introdujo este concepto en 1973, describiéndolo como “sensación de fracaso y una existencia agostada o gastada que resulta de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”

2. SUJETOS DEL MOBBING

En cuanto a los sujetos del mobbing en la gran mayoría de las ocasiones creemos que solo se compone del acosador y de la víctima, pero con el transcurso del tiempo hemos ido descubierto nuevas figuras del entorno laboral, social, que participan directamente o indirectamente.

¹³ Stavroula, Leka, Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Pág. 3.

2.1 ACOSADOR Y OTROS “AYUDANTES”

Para M. Parés Soliva se pueden distinguir las siguientes personas que intervienen en el fenómeno del mobbing.

1. El instigador o acosador principal

Se trata de la persona que inicia el acoso, la que planifica la destrucción de la víctima y actúa como un líder abusivo y también es el que en principio obtendrá algún beneficio con el aniquilamiento de la víctima. Este personaje corresponde al síndrome MIA el del mediocre inoperante.

2. Los aliados o grupo acosador

Este instigador se rodea de aliados para que actúen a su vez como acosadores y le ayuden a destruir a la víctima, muy a menudo son los que dan la cara, mientras el instigador principal queda en la retaguardia consiguiendo pasar desapercibido. Se les denomina gang de acoso o grupo acosador. Todos los miembros del gang tienen una motivación individual, de cualquier clase.

3. Colaboradores tácitos

En un círculo algo más alejado, de la víctima, se sitúa un grupo de colaboradores del gang, que no son tan violentamente activos pero que ayudan al acoso mediante la difusión de rumores y la negación de ayuda al acosado. Son los denominados colaboradores tácitos del mobbing, porque con sus actuaciones potencian el aislamiento de la víctima y su descrédito, actúan como facilitadores y encubridores del acoso. El grupo de los colaboradores se va ampliando a medida que progresa el acoso en el tiempo, a veces, sobre todo en los acosos de larga duración, todas ellas colaboran en el proceso de estigmatización. Estas personas sin haber recibido ningún perjuicio por parte de la víctima, incluso se da algún caso de haber recibido algún beneficio de la víctima en épocas anteriores, contribuyen a la destrucción de

la misma por imitación, por seguir “la corriente”, emulando al gang de acoso, a veces por miedo o presión. Este amplio grupo de colaboradores lo pueden formar otros trabajadores, clientes, jefes de otros departamentos, así como gestores y propietarios de la empresa.

4. Cómplices o Testigos Mudos

Estos sujetos ven y saben lo que ocurre. Son personas conscientes de la situación de abuso, del trato injusto hacia la víctima, pero no hacen nada y miran a otro lado, es decir callan y consienten. Debido a esta actitud pasiva, aumenta la vulnerabilidad y victimización de la víctima.

5. Amigos Incondicionales o Testigos no Mudos.

A veces, existe alguna persona que actúa como testigo no mudo, denuncia que se esta frente a una situación de acoso moral en el trabajo. Suelen acabar convirtiéndose en nuevas víctimas¹⁴.

Podemos ver el perfil del acosador en el siguiente testimonio publicado en el libro de Iñaki Piñuel.

Edurne, 56 años, responsable de contabilidad

Edurne llevaba treinta años en la empresa, en la que había ido asumiendo diferentes responsabilidades, hasta llegar a ser responsable contabilidad. Las personas que habían trabajado con ella, compañeros, clientes y proveedores, hablaban de su trabajo con un enorme respeto y la consideraban hasta entonces una gran profesional.

De la noche a la mañana, su jefe le dijo que resultaba muy cara para la empresa y que por mucho menor coste-empresa el podía tener una jovencita que hablara dos idiomas y que, literalmente, “este el doble de buena que tu”.

¹⁴ Pares Soliva, Marina. Las Fases del Acoso Moral en el Trabajo. 2006. Pág. 10,11,12.

A partir de entonces, Edurne empieza a ser controlada en tu trabajo de manera malintencionada.

Se contrato a una serie de auditores, a los que se dio instrucciones expresas de que me pillaran a cualquier precio en cualquier renuncio. A partir de ahí, todas mis actuaciones como responsable eran miradas con lupa, con una exagerada meticulosidad. Se me buscaban errores en todo y se me acusaba de incumplimientos de manera falsa y malintencionada.

Se hacia correr por la empresa todo tipo de rumores para desacreditarme. Se destruían datos, informe y todo tipo de elementos que me resultaban necesarios para mi trabajo.

Empecé a encontrarme fatal, con unos síntomas que me hacían pensar en trastornos propios de la menopausia. Mi jefe me decía: “Te encuentras mal. ¿verdad? ¡Pues fastídate!”. Me encontraba sin energía, como sin vida, con una enorme tristeza, hasta el punto de que el medico me dio la baja laboral por depresión.

Edurne sigue hoy de baja, en régimen de incapacidad absoluta para trabajar, a la espera de la sentencia que dicte el juez sobre una acusación contra la empresa de acoso psicológico en el trabajo.

Entre sollozos que no puede contener, Edurne manifiesta: “solo me quedan fuerzas para evitar que otras personas puedan pasar por lo mismo que me han hecho pasar a mi. Estoy muerta en vida, pero estoy dispuesta a sacar energía de donde sea para ayudar a otros a salir del infierno por el que yo he pasado”¹⁵.

¹⁵ Piñuel y Zabala, I. Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. 2001. Pág. 48,49.

En este caso podemos registrar algunos de los recursos empleados por un acosador psicópata: la calumnia, el maltrato verbal, la creación de lazos de complicidad para incrementar el maltrato al acosado.

2.2 VÍCTIMA.

Tal y como dicen Piñuel y Zabala, el pensamiento mágico punitivo, que aun influye en el hombre moderno, suele tender a buscar en la víctima las causas de su propio mal. Este tipo de error atribucional afecta tanto a los que rodea a la persona acosada (compañeros, amigos, cónyuge, etc.) como a la propia víctima, cuyas dudas arrecian a medida que también lo hacen los ataques que recibe ¹⁶. Al principio la víctima no entiende que le está sucediendo y se lo explica como una acumulación desgraciada de innumerables contratiempos, cuando se da cuenta, ya es tarde. El acosado desarrolla estrés crónico, ansiedad y angustia, que merman notablemente sus capacidades laborales, obligándolo a periodos de inactividad o baja laboral. Las perturbaciones psíquicas, a su vez, son causa de diversas enfermedades somáticas crónicas que quebrantan su salud y también le obligan a cursar frecuentes bajas.

En las organizaciones son susceptibles de ser acosadas las personas:¹⁷

- Atípicas.
 - Por exceso: muy competentes o con mucha personalidad, populares, con carisma.
 - Por defecto: poco eficaces profesionalmente, apocadas, inseguras.

¹⁶ Piñuel y Zabala, I. *Mobbing: Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. 2001. Pág. 111.

¹⁷ Suay Celia. “El acoso moral. Algunas consideraciones criminológicas y penales”. 2010. Pág. 467 – 520.

- Con alto sentido de la responsabilidad, ética, honradez.
- Idealistas, con sentido cooperativo y del trabajo en equipo, empatía, generosidad.
- Mas jóvenes o mas mayores que la media, o en situaciones protegidas normativamente (mujeres gestantes, minusválidos, sindicalistas).

3. TIPOLOGÍA

La distinción estriba en la relación laboral que une al acosado con su acosador o acosadores.

De modo introductorio podemos nombrar el art. 54.2.c del Estatuto de los Trabajadores en relación con “las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos”. Este tipo de actos, aunque no son frecuentes, si se dan en las relaciones laborales. La situación de enfrentamiento de intereses entre las partes de un contrato lleva, en ocasiones, a situaciones de ambientes enrarecidos, propiciando la aparición de estos comportamientos que, en la mayoría de las ocasiones, son fruto de la tensión existente en un momento dado.

Así, distinguimos:

4.1. “Mobbing” vertical:

a) Vertical ascendente

Es poco frecuente que ocurra en la realidad, pues se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

El hostigamiento se da entre “desiguales”

b) Vertical descendente (*bossing*)

Se da cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima. El hostigamiento se da entre “desiguales”¹⁸.

4.2. “Mobbing” horizontal:

El que ejercen uno o varios trabajadores sobre otro u otros de su mismo nivel jerárquico.¹⁹

También podemos definirlo como la agresividad o el hostigamiento laboral, se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, en los cuales ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional. El hostigamiento se da entre “iguales”.²⁰

En el acoso horizontal no produce una específica posición de inferioridad de la víctima que justifique una respuesta agravada del Derecho penal. Tal desvalijamiento manifestado en una situación de mayor indefensión de la víctima solo se daría en la situación de dependencia que cualifica la relación laboral en el art. 1.1 ET como vínculo que liga verticalmente al trabajador y al empresario de abajo – arriba ²¹.

5. FASES DEL “MOBBING”

1º. Fase de aparición del conflicto

Como se refiere la autora Trude Ausfelder es sin duda el momento más difícil de definir y concretar para el acosado, por ello en no pocas de las reflexiones que se hacen, a posteriori, la víctima se pregunta cuando

¹⁸ Romero Pérez Jorge Enrique. *Mobbing Laboral: acoso moral, psicológico*. 2006. Pág. 142.

¹⁹ Rojo, José Vicente y Cervera, AM. *Mobbing o Acoso Laboral*. 2005. Pág. 26.

²⁰ Romero Pérez Jorge Enrique. *Mobbing Laboral: acoso moral, psicológico*. 2006. Pág. 141,142.

²¹ Lafont Nicuesa, Luis. *El delito de acoso moral en el trabajo*. 2008. Pág. 55, 56.

comenzó el ataque. Debe señalarse que no se trata de las discusiones que se puedan tener, incluso de algunas bromas que puedan parecer mas ofensivas de lo aceptable, si todo ello se soluciona “al día siguiente, por ejemplo, con unas palabras amistosas y una disculpa si fuese necesario” ²².

Se trata del momento en que las relaciones con tus compañeros, sean iguales o tus inferiores, o con tus superiores comienzan a cambiar; y ello puede manifestarse mediante:

- c) Ataques directos: se te oponen injustificadamente inconvenientes al trabajo realizado.
- d) Ataques indirectos: comentarios y/o murmuraciones sobre tu comportamiento personal o profesional.

2º. Fase de instauración de “mobbing”

En la que comienzan las conductas violentas o de hostigamiento, la victima comienza a sentir dichas agresiones, pero aun no ve la situación global ni la comprende, y en algunas ocasiones puede llegar a sentirse culpable.

Para dicha autora la 3 fase seria aquella en la que el asunto se hace publico: en esta fase puede trasladarse a la persona a otro departamento, o amenazarlo, incluso con el despido.

Olga Padial Ortiz y Margarita de la Iglesia Mari, estructuran las siguientes fases:

- e) Fase de conflicto: la prepotencia y el abuso de poder provocan un aparente conflicto donde realmente no lo hay.
- f) Fase de estigmatización: en la que se ridiculiza y aparta socialmente a la víctima del grupo, que puede durar de 1 a 3 años.

²² Ausfelder Trude. Mobbing. El acoso moral en el trabajo. 2002. Pág. 21,22.

- g) Fase de intervención de la empresa o jerarquías superiores: el instigador pasa a “dar transcendencia de los hechos” a la dirección de la empresa, apareciendo a consecuencia de la noticia:
1. Acciones ejemplarizantes.
 2. A la vez persecución directa de la víctima para buscar “pruebas incriminatorias”.
 3. Fase de marginación o exclusión de la vida laboral, en la que aparecen o pueden aparecer las siguientes circunstancias:
- h) Baja laboral.
- i) Apoyo psicológico.
- j) Puede darse el cambio de puesto de trabajo o la lucha estoica del acosado para defender su puesto ²³.

Desde otro punto de vista lo podemos dividir en 4 fases.

1ª fase, o fase conflicto

En cualquier organización laboral, la existencia de conflictos resulta algo esperable, bien por motivos de organización de trabajo, o bien por problemas interpersonales. Sin bien los conflictos son un acontecimiento común en la vida de relación, gran parte de ellos se resuelven de forma mas o menos satisfactoria; bien por la resolución definitiva del conflicto, por el cambio de las circunstancias que lo provocaban, o porque vayan remitiendo con el tiempo. Sin embargo, también es posible que alguno de esos problemas se haga crónico, dando paso a la segunda fase.

²³ Padial Ortiz, O., & De La Iglesia, M. M. (2002). El «mobbing» como enfermedad del trabajo. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, 5-6.
https://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/5828

2ª fase, o fase de mobbing o de estigmatización

Comienza con la adopción, por una de las partes en conflicto, de las distintas modalidades de comportamiento hostigador descritas anteriormente. Lo que al comienzo tal vez fuera un conflicto entre dos personas, puede llegar a ser un conflicto de muchas personas contra una, con la adopción de comportamientos hostigadores grupales.

Independientemente de que actúen el complejo de culpa o la más absoluta carencia de escrúpulos, la víctima comienza a resultar una amenaza, o un incordio para la persona o grupo de personas que le somete a tan indeseables experiencias.

3ª fase, o fase de intervención desde la empresa

En esta fase y dependiendo del lugar, legislación y estilo de dirección de la empresa, se tomarán una serie de medidas, desde algún escalón jerárquico superior, encaminadas a la resolución positiva del conflicto, o, más habitualmente, medidas tendentes a desembarazarse del supuesto origen o centro del conflicto, contribuyendo así, a la mayor culpabilización y sufrimiento del afectado. Estas medidas van desde las bajas médicas sucesivas, que conllevan el alargamiento o el aplazamiento del conflicto, hasta el despido del trabajador afectado o la pensión por invalidez permanente. De adoptarse medidas de esta naturaleza, el resultado es la cuarta fase del proceso.

4ª fase, o fase de marginación o exclusión de la vida laboral

En este periodo el trabajador compatibiliza su trabajo con largas temporadas de baja, o queda excluido definitivamente del mundo laboral con una pensión de incapacidad, contribuyendo a las cargas económicas y sociales del Estado. En esta situación la persona subsiste con diversas patologías,

consecuencia de su anterior o anteriores experiencias de psicoterror y se pueden deducir las consecuencias físicas, psíquicas y sociales que para el afectado tiene este fenómeno. Obviamente, el desarrollo de todas estas fases implica la no resolución del problema en ninguna de ellas ²⁴.

5.1 CONSECUENCIAS DEL “MOBBING”

Las consecuencias del mobbing puede ser de distinta naturaleza y afectar a varios ámbitos. Son muy próximas a la patología originada por el estrés, pero con una especial incidencia de la patología del tipo social:

- **Para el trabajador afectado**

A *nivel psíquico*. La sintomatología puede ser muy diversa. El eje principal de las consecuencias que sufre el sujeto afectado sería la ansiedad: la presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza. La ansiedad que manifiestan estos sujetos en su tiempo de trabajo, puede generalizarse a otras situaciones. Pueden darse también otros trastornos emocionales como sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía. Pueden verse afectados por distintos tipos de distorsiones cognitivas o mostrar problemas a la hora de concentrarse y dirigir la atención. Este tipo de problemas puede dar lugar a que el trabajador afectado, con el objetivo de disminuir la ansiedad, desarrolle comportamientos sustitutivos tales como drogodependencia y otros tipos de adicciones, que además de constituir comportamientos patológicos en sí mismos, están en el origen de otras patologías.

A *nivel físico*, podemos encontrarnos con diversas manifestaciones de patología psicosomática: desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos.

²⁴ Martín Daza Félix & Pérez Bilbao Jesús. El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. 1998. Pág. 4,5.

A nivel social, es posible que estos individuos lleguen a ser muy susceptibles e hipersensibles a la crítica, con actitudes de desconfianza y con conductas de asilamientos, evitación, retraimiento o, por otra parte, de agresividad u hostilidad y con otras manifestaciones de inadaptación social. Son comunes sentimientos de ira y rencor, y deseos de venganza contra el/los agresor/es.

En general, puede decirse que la salud social del individuo se encuentra profundamente afectada, pues este problema puede distorsionar las interacciones que tiene con otras personas e interferir en la vida normal y productiva del individuo. La salud del individuo se verá más afectada cuanto menores apoyos efectivos encuentre, tanto en el ámbito laboral como extralaboral.

Desde el punto de vista laboral posiblemente resultaran individuos desmotivados e insatisfechos que encontrarán el trabajo como un ambiente hostil asociado al sufrimiento y no tendrán un óptimo rendimiento. La conducta lógica de un trabajador sometido a una situación de mobbing sería el abandono de la organización, sin embargo, en muchos casos esto no se produce, debido, de un lado, a la difícil situación del empleo en la economía actual y, de otro lado, a que, a medida que el trabajador se va haciendo mayor ve disminuida su capacidad para encontrar nuevos empleos.

- **Para la organización de trabajo**

Sobre el rendimiento: Es un hecho cierto que tener trabajadores con este tipo de problemas afecta al desarrollo del trabajo, pues al distorsionar la comunicación y la colaboración entre trabajadores, interfiere en las relaciones que los trabajadores deben establecer para la ejecución de las tareas. Así, se producirá una disminución de la cantidad y calidad del trabajo desarrollado por la persona afectada, el entorpecimiento o la

imposibilidad del trabajo en grupo, problemas en los circuitos de información y comunicación, etc. Por otra parte, se producirá un aumento del absentismo de la persona afectada. Es posible también que se produzcan pérdidas en la fuerza de trabajo ya que previsiblemente, el trabajador intentará cambiar de trabajo.

Sobre el clima social: distintos conceptos (como la cohesión, la colaboración, la cooperación, la calidad de las relaciones interpersonales...) que señalan el clima social en una organización de trabajo se verán afectados ante la existencia de problemas de este tipo.

Sobre la accidentabilidad: algunos estudios relacionan la calidad del clima laboral con la posibilidad de que se incremente la accidentabilidad (accidentes por negligencias o descuidos, accidentes voluntarios).

- **Para el núcleo familiar y social**

El entorno social del afectado padecerá las consecuencias de tener una persona cercana amargada, desmotivada, sin expectativas ni ganas de trabajar, y que padecerá posiblemente algún tipo de trastorno psiquiátrico, con o sin adicción a drogas.

- **Para la comunidad**

Según los estudios de Leymann sobre el impacto económico de este tipo de problema para la comunidad, no hay que menospreciar las consecuencias que a este nivel se producen: la pérdida de fuerza de trabajo, costes de asistencia a enfermedades, costes de las pensiones de invalidez, etc. ²⁵.

²⁵ Martín Daza Félix & Pérez Bilbao Jesús. El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. 1998. Pág. 6,7.

6. MECANISMOS DE PROTECCION POSIBLES

Para hacer cesar el acoso, las opciones más efectivas es acudir a los mecanismos que nos brinda el Estado, podemos dividir el proceso en tres partes:

- a. Intervención de la Inspección General del Trabajo que ante un presunto acoso moral puede intervenir de oficio o por denuncia de parte.
- b. Exigir ante el juzgado laboral correspondiente, el cumplimiento de buena fe de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo por la parte empleadora, entre ellas el respeto de la dignidad del trabajador. El cumplimiento debería traducirse en este caso en el cese de las conductas de trabajo.
- c. Artículo 173.1 Código Penal.

6.1) En el caso de poner en conocimiento a la Inspección de Trabajo, exigirá las correspondientes responsabilidades administrativas al empresario por conductas contrarias a la dignidad de sus trabajadores cometidas en su ámbito de organización y dirección y ante la Jurisdicción de lo Social, que reconocerá, en tal caso, el derecho del trabajador a las indemnizaciones correspondientes.

Las actuaciones de comprobación de un presunto acoso laboral que están al alcance de la Inspección de Trabajo, imprescindibles para destruir la presunción de inocencia de que goza como cualquier ciudadano en el marco constitucional, el empresario, son, como en toda actuación inspectora en general, la constatación directa por el Inspector actuante, las declaraciones del personal entrevistado y, como única vía en muchos casos, la documentación examinada.

Cabe reseñar que, en la mayoría de los casos, la intervención de la Inspección General del Trabajo por denuncia de parte, viene dada por la realizada por un compañero del acosado, ya que el acosado no la realiza por miedo a represalias del acosador o del propio empleador.

6.2) En segundo lugar, en cuanto a la Jurisdicción social, instancia que cuenta con tramites de prueba y contradicción de los que no dispone en numerosos supuestos la Inspección de Trabajo, la Jurisprudencia viene requiriendo cuatro elementos esenciales:

- Primer elemento: El hostigamiento, persecución o violencia psicológica contra una persona o conjunto de personas.
- Segundo elemento: Carácter intenso de la violencia psicológica.
- Tercer elemento: Prolongación en el tiempo.
- Cuarto elemento: Que tenga como finalidad dañar psíquica o moralmente al trabajador, para marginarlo en su entorno laboral ²⁶.

No podemos olvidar que la empresa esta obligada a cumplir el deber de seguridad que le impone el art. 14.2 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Los arts. 14.1 y 2, 16, 17, 22, y 25 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, y en concreto el primero de los citados anteriormente, bajo el epígrafe “derecho a la protección frente a los riesgos laborales” establece que las personas trabajadoras “tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, que supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales”. Añadiendo en el apartado 2 del artículo 14 en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá

²⁶ Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. www.mitramiss.gob.es

garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.²⁷

El empresario o directivo tiene la obligación como anteriormente expusimos de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, adoptando cuantas medidas son necesarias, conductas consistentes en la ausencia de daños o lesiones. Objetivos que no se cumplen cuando se permite el acoso laboral, generando un daño concreto al trabajador.

Cuando estas conductas son llevadas por alguien que no es el empresario, este no queda exonerado de culpa, ya que es su deber como empresario, el detectar y evaluar el riesgo y los trabajadores, analizando y adoptando las medidas necesarias para erradicar el acoso laboral como contemplan lo ya comentando con anterioridad en los arts. 14 y 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El empresario a tal efecto debe hacer uso de su poder disciplinario sobre los trabajadores a su cargo que acosen a sus compañeros.²⁸

Para llevar a cabo la intervención en prevención frente a situación de acoso en el trabajo, es necesario:

- Conseguir el apoyo de los órganos directivos.
- Identificar, analizar y valorar las causas.
- Proponer soluciones.
- Diseñar la intervención.

²⁷ Ley 31/ 1995, de 8 noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

²⁸ Delito de acoso laboral o mobbing. (2019, 22 de octubre). Iberley.
<https://www.iberley.es/temas/delito-acoso-laboral-mobbing-48411>

- Llevar a cabo la intervención.

6.3) En último lugar no podemos olvidar la reforma del Código Penal hecha por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, en ella se afronta la lucha contra las conductas inadmisibles en el puesto de trabajo, lo coloquialmente llamado *mobbing* o acoso laboral, que humilla a las personas que las sufren. El bien jurídico protegido con este tipo penal es, en principio, la dignidad de la persona (art. 10.1 CE) y la libertad individual, aunque la doctrina en ocasiones ha sostenido que el bien jurídico protegido es la salud y la vida humana (art. 15 CE).

Esta figura encaja en el segundo párrafo del artículo 173 del Código Penal, situado en el Título VII del Libro II del Código Penal, que lleva como título “de las torturas y otros delitos contra la integridad moral, en el primer párrafo del artículo 173, y cito textualmente “el que infringiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de 6 meses a 2 años”²⁹. Con la reforma laboral realizada por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, agrega el delito de acoso laboral, teniendo como sanción las penas anteriormente descritas. Con la reforma propiamente dicha nos encontramos, “con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional 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”³⁰. Desgranando un poco el artículo podemos

²⁹ *Delito de acoso laboral o mobbing*. (2019, 22 octubre). Iberley.
<https://www.iberley.es/temas/delito-acoso-laboral-mobbing-48411>

³⁰ *Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal*. (s. f.). BOE.
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-9953

observar que se sanciona la conducta de acoso que tiene lugar en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial, hay que reseñar la inclusión de la figura de la función pública, que antes de la reforma no aparecía tipificada. Se ha señalado que en el ámbito de la Administración Pública es uno de los más apropiados ya que se rige por el principio de jerarquía, también hay que añadir que en este ámbito es donde más probable que surjan conflictos profesionales, ya que en el ámbito de la empresa privada es mucho más fácil el acabar con la relación laboral y como consecuencia en el ámbito de la Administración Pública les reporta cierta seguridad que no disponen el resto de los trabajadores.

También cabe la posibilidad de conductas omisivas. Esto quiere decir que se puede llegar a tener en cuenta que alguien de dentro de la empresa es responsable también del delito cuando no reacciona ante el acoso laboral cometido por un tercero pudiendo evitarlo. El mirar hacia otro lado mientras se está cometiendo, podría dar lugar a responsabilidades penales, en tanto que podría entenderse su comisión por omisión ³¹.

La conducta típica es la realización reiterada de actos hostiles o humillantes que, sin constituir trato degradante, supongan grave acoso, este artículo no define que se debe entender como “actos hostiles o humillantes”, habrá que interpretarlo como todas las conductas denigrantes susceptibles de influir en la dignidad de la persona y de menoscabar su integridad moral.

³¹ Bonatti Bonet, F. (s. f.). *El Mobbing y su reflejo en el Código Penal*. BONATTI. Recuperado 25 de junio de 2020, de <https://www.bonattipenal.com/el-delito-de-mobbing-o-acoso-laboral-i/>

7. CONCLUSIONES

Como consecuencia de lo expuesto anteriormente en el informe, hemos de afirmar que este tema sigue siendo vetado en el entorno laboral, que se intenta esconder, siendo un problema con graves consecuencias en lo profesional, social y sobre todo en lo personal, que repercuten en los derechos fundamentales de los trabajadores, en especial la integridad física, psíquica y la dignidad de los trabajadores. El principal problema del acoso laboral es poder demostrar que se está sufriendo, todo esto viene encaminado por una mala organización empresarial.

El acoso puede manifestarse de diferentes maneras, entre iguales jerárquicos, desde un trabajador hacia su jefe o desde un jefe hacia un subordinado, siendo este último el acoso descendente el más habitual y el que dificulta mucho la tarea de demostrarlo. Como hemos hablado con anterioridad tener un plan de prevención instaurado en la empresa, ayudaría a reducir este fenómeno. Los roles en la empresa deben estar bien definidos, con esto se evitarían muchos problemas, ya que tendríamos una buena distribución de las funciones a desarrollar. Todo esto repercutirá de forma positiva en el trabajador que a su vez lo plasmará en el entorno laboral, con una mejor comunicación con sus superiores y compañeros.

Cuando aparezca una situación de acoso laboral, tanto la empresa como los propios trabajadores deben actuar, primero dando las medidas de apoyo necesarias a la víctima, y sobre todo aplicando el correctivo al “acosador”. Para ello la empresa debe tener una cultura empresarial robusta que no permita este tipo de conductas, así como la necesidad de llevar a cabo procesos de selección eficaces, para que no de lugar a la aparición del “mobbing”.

BIBLIOGRAFIA:

- Ausfelder, T. (2002). *Mobbing. El acoso moral en el trabajo*. Barcelona: Océano Ámbar.
- Bonatti Bonet, F. (s. f.). *El Mobbing y su reflejo en el Código Penal*. BONATTI. Recuperado 25 de junio de 2020, de <https://www.bonattipenal.com/el-delito-de-mobbing-o-acoso-laboral-i/>
- El delito de acoso laboral o mobbing. (2019). <https://www.iberley.es/temas/delito-acoso-laboral-mobbing-48411>
- Estudio de la Asociación contra el Acoso Psicológico y Moral en el Trabajo. (2017). Recuperado 5 de junio de 2020, de Asociación española contra el acoso laboral y la violencia en el ámbito familiar website: www.aecal.org.
- Hirigoyen, M. (2013). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós.
- Hirigoyen, M. (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós.
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (2020). <http://Mitramiss.gob.es>
- Lafont Nicuesa, L. (2008). *El delito de acoso moral en el trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Leymann, Heinz. (1996). *Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral ("Mobbing") en el Trabajo. European Journal of Work and Organizational Psychology*.

- Martín Daza Félix & Pérez Bilbao Jesús (1998). *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*. Barcelona.
- Morán, C. (2009). *Estrés, burnout y mobbing recursos y estrategias de afrontamiento*. Salamanca: Amaru.
- Padial Ortiz, O., & De La Iglesia, M. M. (2002). El «mobbing» como enfermedad del trabajo. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*,5-6.
https://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/5828
- Pares Soliva, M. (2006). *Las fases del acoso moral en el trabajo* [Ebook].
- Peláez Juan. (2010). *El acoso laboral, una oportunidad para el cambio*. Madrid: Kaislaseditorial.
- Piñuel y Zabala, I. (2001). *Mobbing: Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo* (1st ed.). Cantabria: Sal Terrae.
- Rojo, J., & Cervera, A. (2005). *El mobbing o acoso laboral*. Madrid: Tébar.
- Romero Pérez, J. E. (2006). Mobbing Laboral: acoso moral, psicológico. *Revista de Ciencias Jurídicas*, 111, 141-142.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/9733>
- Romero Rodeno, María José. (2006) *Un fenómeno común en Argentina y España: El acoso moral en el trabajo*. Buenos Aires Bomarzo. Buenos Aires.
- Stavroula, Leka, Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*.
- Suay Hernández, B. C. (2011). El acoso moral. Algunas consideraciones criminológicas y penales. *Estudios de Derecho*

Penal, 467-520.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4849248>

- Terradillos Basoco, J., & Boza Martínez, D. (2017). *El Derecho penal aplicable a las relaciones laborales*. Albacete: Bomarzo.
- Vidal Casero, M. (2020). El mobbing en el trabajo: su problemática. *Revista General Informática De Derecho*, (1), 27.

NORMATIVA

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.