

## El acoso psicológico en el ámbito laboral (“mobbing”). Su tratamiento en la jurisprudencia española, por Patricia Barbado

Publicado en *Jurisprudencia Argentina, Buenos Aires, 27.1.04, T.2004-IV, fascículo 4.*  
Copyright Editorial Lexis Nexis, [www.lexisnexus.com.ar](http://www.lexisnexus.com.ar)

### Introducción

Antes de plantear el tema conviene dejar aclarado el origen del término “mobbing” y proceder luego a su definición.

Para hacerlo recurriremos a la explicación que brinda Velázquez que es la que nos parece más esclarecedora.

“Mobbing” deriva del término inglés “mob” cuyo significado en castellano sería el de una multitud excitada que rodea o asedia a alguien (una persona) o a algo (un edificio, un objeto) bien sea de forma amistosa o bien de forma hostil. El sustantivo “mob” es el gentío, el vulgo, la plebe o “populacho”, mientras que el verbo “to mob” describe la acción de ese gentío de agolparse o atestarse en torno a algo o bien la de asediar o atacar en masa a alguien. El origen de la palabra describe, por tanto, una acción colectiva de un grupo de personas frente a algo o a alguien, y curiosamente no siempre de modo negativo, tal y como ahora está siendo tratada en el ámbito de las condiciones de trabajo.

Es precisamente en este ámbito donde el concepto de “mobbing” o acoso moral ha sido desarrollado históricamente por diversos científicos y psicólogos, como la situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen 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 abandonen el lugar de trabajo.<sup>1</sup>

No es de ahora la imagen de un individuo exultante en su poder, sin escrúpulos, que utiliza a los otros para satisfacer su interés, y que lo hace mediante un hostigamiento sistemático por medio de alusiones, descalificaciones, desconsideraciones. Por lo tanto, no estamos ante un fenómeno nuevo, sino ante una concienciación nueva del fenómeno.<sup>2</sup>

Aquí cabría dejar aclarado que un líder, por definición, es quien influye positivamente en los demás para la realización de acciones constructivas. Su contrapartida sería entonces el individuo que logra tener confianza en sí mismo despojando a otros de su propia confianza.

Y precisamente, cuando Blanco Barea y López Parada explican la mecánica del acoso hacen notar que es la agresividad del comportamiento de determinadas personas, esto es, su potencial agresivo, la verdadera causa de que se produzca un acoso moral. El más enconado de los conflictos laborales puede desarrollarse sin mediar violencia, siempre que las personas no se comporten agresivamente. Por el contrario, la más trivial de las desavenencias, se convierte en el más brutal de los hostigamientos si una de las partes tiene una personalidad con tendencia agresiva. En consecuencia, concluyen que el comportamiento agresivo psicológico es el que diferencia el acoso de otras conductas que aparentemente se manifiestan con los mismos actos, por el ataque a la dignidad que conlleva la conducta en sí, los medios utilizados y los resultados dañosos, concretos o abstractamente considerados, que produce.<sup>3</sup>

La destrucción de la imagen pública y de la carrera profesional del trabajador<sup>4</sup>, si no se mencionan los casos más radicales (como su muerte moral), dan una idea siquiera aproximada del problema social de esta perversa forma de violencia moral en el trabajo.<sup>5</sup>

Esto sentado, el panorama que se presenta a consecuencia del acoso está claramente expuesto en la célebre frase del profesor Leymann: “en las sociedades de nuestro mundo occidental altamente industrializado, el lugar de trabajo constituye el último campo de

<sup>1</sup> M.Velázquez, La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o ““mobbing””, [www.asacamt.es.vg](http://www.asacamt.es.vg); conf. asimismo, las citas al sumario nro. 2.

<sup>2</sup> Juzg. de lo Social Nº 2, Girona, 19.8.02, conf. F. Abajo Olivares, op.cit., p. 254.

<sup>3</sup> M.J.Blanco Barea y J. López Parada, La dignidad y el “mobbing” en un Estado social y democrático de Derecho, [www.asacamt.es.vg](http://www.asacamt.es.vg)

<sup>4</sup> Juzg. de lo Social Nº 36, Madrid, 29.4.03, conf. , conf. F.Abajo Olivares, “mobbing”. El acoso psicológico en el ámbito laboral, ed. Lexis Nexis, Bs.As. 2004, p. P. 279.

<sup>5</sup> Juzg. de lo Social Nº 1, Bilbao, 22.3.02, cit. por Abajo Olivares, P. 246.

batalla en el que una persona puede destruir a otra sin ningún riesgo de llegar a ser procesada ante un Tribunal”.<sup>6</sup>

Pero esto no debe ser así. No se puede olvidar que no existiría un verdadero Estado social y democrático de Derecho, sin el respeto de la dignidad de los hombres y mujeres que trabajan, hasta el punto que, hoy en día, podría hablarse de un nuevo principio modulador de las relaciones de trabajo: el principio «pro dignitate laboratoris», dice el profesor Sagardoy.

Añade también que el empresario debe salvaguardar los derechos del trabajador como persona y el trabajador, a su vez, tiene contraído un compromiso de lealtad contractual. Proporcionalidad y equilibrio son los polos que marcan las reglas del juego. Ni se puede olvidar la Constitución, ni se puede olvidar el contrato. Afirma asimismo que los derechos a la igualdad y no discriminación, integridad moral, de libertad de expresión e información, al honor, a la intimidad y a la propia imagen, de libertad ideológica y religiosa, de reunión y de tutela judicial efectiva que hacen de la persona “persona” tienen que poder ejercerse en el ámbito laboral. Con las limitaciones y modulaciones que el compromiso laboral impone, pero con respeto a su contenido esencial. Es duro trabajar para ganarse el sustento, pero lo es más que ese trabajo sea causa del hundimiento y ruina moral del que trabaja.<sup>7</sup>

Además del problema económico que suponen comportamientos laborales como el “mobbing” que evidencian irracionalidades y sistemas ineficientes, los planteamientos de los problemas de salud laboral y, en su caso, la falta de democratización de las organizaciones, hacen que se afecte de manera negativa a la persona, tanto en su entorno laboral social y mundano, que repercute, por supuesto, en el rendimiento de trabajo, en el clima laboral y en la vida misma.<sup>8</sup>

Es indudable que la vida pasa también por nuestro ambiente de trabajo, como bien dice Bilbeny. Es cierto que a veces lo hace de manera traumática y se puede hablar entonces de siniestralidad laboral. Pero en ésta no todo son accidentes. También hay formas voluntarias de conducta que se deben evitar y denunciar. Una de ellas es el “mobbing”. Puede no haber intimidación sexual ni coacción física, pero sí mucha presión psicológica, que genera zozobra de la salud y pérdida de autoestima. Precisa también Bilbeny que el acoso puede ejercerse sobre alguien que tiene una personalidad marcada, un talento especial, un ideario político distinto, una limitación física o simplemente más ganas de trabajar que el resto. Si además hay celos y envidia en el ambiente, acota, el acoso contra el o la que destaca está casi asegurado. “Mediocres de todos los países, uníos”, se proclama en la película “Amadeus”.<sup>9</sup>

Hay algo más que merece ser destacado. Según lo explica Rosillo, el hecho de que el acoso moral en el trabajo produzca tanto sufrimiento en la actualidad, no se debe a que esas técnicas perversas se hayan perfeccionado a lo largo de los años, sino fundamentalmente a la insolidaridad creciente que se vive en el mundo del trabajo.<sup>10</sup>

Hecha esta introducción reseñaremos a continuación los fallos más relevantes de la jurisprudencia española que han resuelto esta problemática, con la finalidad de que el ordenamiento y clasificación de la información ofrezca un panorama esclarecedor del tema.

Para ello, por un lado, hemos recurrido a la obra del Dr. Abajo Olivares “Mobbing. El acoso psicológico en el ámbito laboral”, publicada recientemente por la Editorial LexisNexis-Depalma, que contiene un apéndice en el que se transcribe parte de la jurisprudencia española reseñada en este trabajo, y cuya lectura recomendamos por la completa y reflexiva exposición de la cuestión.

También hemos consultado el website de la Asociación Andaluza Contra el Acoso Moral en el Trabajo, ASACAMT, [www.asacamt.es.vg](http://www.asacamt.es.vg), que incluye los restantes precedentes mencionados y mucha más información de suma utilidad para quienes quieran profundizar el estudio.

Como nuestro interés está puesto principalmente en la difusión de la problemática y de sus implicancias legales y éticas, hemos preferido, en esta primera entrega, volcar los opiniones y los conceptos ya elaborados y expuestos sobre un tema especialmente sensible y de creciente actualidad que imperiosamente debe ser conocido, identificado y comprendido en nuestro medio.

<sup>6</sup> Juzg. de lo Social Nº 30, Madrid, 18.3.02, [www.asacamt.es.vg](http://www.asacamt.es.vg) ASACAMT= Asociación Andaluza Contra el Acoso Moral en el Trabajo

<sup>7</sup> J.A.Sagardoy, La dignidad en el trabajo y el “mobbing”, Diario ABC, [www.prevention-world.com](http://www.prevention-world.com)

<sup>8</sup> Juzg. de lo Social Nº 1, Bilbao, 22.3.02, conf. F.Abajo Olivares, op. cit., p.279)

<sup>9</sup> N.Bilbeny, Acoso psicológico en el trabajo, La Vanguardia, [www.prevention-world.com](http://www.prevention-world.com)

<sup>10</sup> R. Rosillo y otros, Corrupción, insolidaridad y sufrimiento en el trabajo, [www.prevention-world.com](http://www.prevention-world.com)

No desconocemos que en lo atinente a la Administración Pública, ya ha recibido tratamiento legislativo en la Ciudad de Buenos Aires y en las provincias de Buenos Aires, Jujuy y Tucumán. También en el Código de Ética del personal de la AFIP<sup>11</sup> Y como la dignidad avasallada con esta forma perversa de violencia, necesita y reclama su más enérgica protección jurídica<sup>12</sup>, ahora es el Estado Nacional el que debe legislar para revertir estas insidiosas prácticas de violencia psicológica en el ámbito laboral que degradan el ambiente de trabajo y pervierten también el sistema democrático.<sup>13</sup>

Por último, siguiendo a Molina Navarrete, lo que se expone aquí es para animar a las víctimas del acoso a pasar de la ley del silencio a la ley de la palabra constitucional.<sup>14</sup>

### **El tratamiento del tema en la jurisprudencia española**

Los fallos cuyos sumarios se clasifican a continuación podrán ser consultados “in extenso” en la obra antes mencionada del Dr. Abajo Olivares “Mobbing. El acoso psicológico en el ámbito laboral”, ps. 239 y ss. (sumarios nros. 1, 2, 4, 7, 8,10, 11,15 a 17, 20, 23, 30, 35 a 40, 44, 46 a 51, 60 a 67, 69 a 74, 76 a 78, 81, 82, 88, 93, y 94) y en el website de la Asociación Andaluza Contra el Acoso Moral en el Trabajo, ASACAMT, [www.asacamt.es.vg](http://www.asacamt.es.vg) (sumarios nros. 2, 3, 5, 6, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 18 a 22, 24 a 29, 31 a 34, 40 a 43, 45, 52 a 54, 56 a 59, 68, 75, 79, 80, 83 a 87, 89 a 92, 95 a 100).

### **Concepto de “mobbing”**

1.- El “mobbing” es un problema laboral, de reciente sensibilización, que sólo es conciso en su terminología anglosajona, pues ni tiene una definición única a nivel europeo, ni tiene una definición en nuestro ordenamiento jurídico y que por no tener no tiene siquiera una traducción unánimemente aceptada, su complejidad impide acercarse con tino al problema, si no se ha estudiado o al menos leído sobre la cuestión. Si así no se hace, es fácil escuchar expresiones como “es un problema del trabajador que es débil de carácter”, o todos somos víctimas de “mobbing” en el trabajo” u otras similares, que se encuentran en las antípodas de la cuestión (Juzg. de lo Social N° 2, Girona, 19.8.02).

2.- El “mobbing” se define como la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) durante un tiempo prolongado (como media unos 6 meses) sobre otra persona o personas sobre las que mantiene una relación asimétrica de poder en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo (Juzg. de lo Social N° 1, Bilbao, 22.3.02; STSJ Cataluña 28/11/01; Juzg. de lo Social N° 21, Barcelona, 13.11.02, Trib.Sup. Just. Comunidad Valenciana, Sala de lo Contencioso-Administrativo, 29.9.01; Juzg. de lo Social N° 2, Girona, 19.8.02, Trib. Sup. Just. Canarias, Sala de lo Cont. Adm., Santa Cruz de Tenerife, 27.2.03)

3.- El “mobbing” es una forma de acoso en el trabajo en el que una persona o un grupo de personas se comportan abusivamente con palabras, gestos o de otro modo que atentan a los empleados con la consiguiente degradación del clima laboral (Trib. Sup. Just. Navarra, Sala de lo Social, 18.5.01)

4.- “Mobbing” puede ser traducido jurídicamente como ‘presión laboral tendenciosa’, al definirse como la presión laboral tendiente a la autoeliminación de un trabajador, mediante su denigración laboral (Juzg. de lo Social N° 2, Girona).

5.-El concepto de “mobbing” queda definido por el encuadramiento sobre un periodo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por

<sup>11</sup> F. Abajo Olivares, op. cit., ps. 152 y ss.

<sup>12</sup> M.J.Blanco Barea y J. López Parada, op. y loc. cit.

<sup>13</sup> D. Scialpi, “La violencia psicológica en la gestión de person al de la Administración Pública, como condición necesaria para la corrupción”, [www.asacamt.es.vg](http://www.asacamt.es.vg)

<sup>14</sup> C. Molina Navarrete, El acoso institucional (“mobbing”), Reflexiones a propósito de la sentencia del Tribunal Supremo, Sala 3.ª, Sección 6.ª, de 23 de julio de 2001, [www.asacamt.es.vg](http://www.asacamt.es.vg)

una o varias personas, hacia una tercera: el objetivo. (Juzg. de lo Social Nº 2 Pamplona Iruña, 24.9.01)

6.- Literalmente, “mobbing” significa, atacar o atropellar, y se ha traducido como psicoterror laboral u hostigamiento psicológico en el trabajo, para referirse a una situación en la que una persona se ve sometida por otra u otras en su lugar de trabajo a una serie de comportamientos hostiles (Trib. Sup. Just. Navarra, Sala de lo Social, 18.5.01; Juzg. de lo Social Nº 2 Pamplona Iruña, 24.9.01; Juzg. de lo Social Nº 2 Pamplona Iruña, 24.9.01).

7.- La Comisión Europea definió el 14 de mayo de 2001 al “mobbing” como un comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado “es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío” (Juzg. de lo Social Nº 2, Girona, 19.8.02, Juzg. Cont.Ad. Nº 2, Las Palmas de Gran Canaria, 22.7.03).

8.- El “mobbing” es una forma de acoso en el trabajo, por medio de agresiones verbales, aislamiento social, difusión de críticas o rumores contra esa persona, que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador objeto de ella (Juzgado de lo Social Nº3, Vigo, 28.02.02)

9.- El “mobbing” implica una insistente conducta hostil hacia el trabajador que lo somete a un trato degradante, conculcando el derecho a la integridad moral e interdicción de tratos degradantes que protege el artículo 15 de nuestra Constitución (Sup. Trib. Just. Cataluña 28/11/01) (Juzg. de lo Social Nº 21, Barcelona, 13.11.02)

10.- El “mobbing” ha sido definido como situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada y que conducen a su extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicosomáticas de ansiedad, y en ocasiones consiguen que el trabajador abandone el empleo al no poder soportar el stress al que se encuentra sometido (Juzg. de lo Social Nº 33, Madrid, 18.6.01; Juzg. de lo Social Nº 1, Santander, 17.1.03).

11.- El acoso moral en el trabajo, también llamado “mobbing” o terror psicológico en el ámbito laboral, consiste en la comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otros, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella. A causa de la elevada frecuencia y duración de la causa hostil, este maltrato acaba por resultar en considerable miseria mental psicosomática y social. (Juzg. de lo Social Nº 36, Madrid, 29.4.03)

### **El encuadre del tema dentro del Derecho del Trabajo moderno**

12.- Entre las múltiples proyecciones de los fundamentos del Estado constitucional que se advierten en el ordenamiento laboral, cabe destacar el reconocimiento y garantía de los derechos fundamentales del trabajador, tanto como trabajador cuanto como ciudadano. Dadas las particularidades que se dan en razón de la eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones horizontales (entre particulares) o diagonales (como pueden calificarse las relaciones empresario-trabajador), resulta comprensible que en la positivación del reconocimiento de los derechos fundamentales no específicos del ámbito laboral (sindicación, reunión, etc.), nuestro legislador haya optado por fórmulas abiertas como la que se registra en el art. 4.2 e) del ET. (Trib.Sup. Just. Comunidad Valenciana, Sala de lo Contencioso-Administrativo, 29.9.01)

13.- El ordenamiento jurídico laboral está inspirado en los fundamentos del orden constitucional que reposan básicamente en el reconocimiento de la dignidad de la persona y los derechos que le son inherentes. (Trib.Sup. Just. Comunidad Valenciana, Sala de lo Contencioso-Administrativo, 29.9.01).

14.- El “mobbing”, que utiliza prevalentemente medios de menoscabo psicológico, constituye violación de los derechos fundamentales de la persona humana (arts 10.1, 14 y 15 Constitución), incompatible con los principios del Derecho del Trabajo moderno, que establece como su principio fundamental el del trabajo humano por cuenta ajena, en el

sentido obvio no sólo de ser prestado por personas humanas, sino especialmente de serlo conforme al respeto y protección de los derechos fundamentales que definen a la persona humana desde un punto de vista jurídico, reconocidos en la Constitución y en los Tratados Internacionales sobre la materia, derechos que permanecen y han de protegerse a lo largo de toda la prestación de servicios, extremo — y no sólo por la libertad en su concertación o extinción— en lo que se distingue sustancialmente del derecho de prestación de servicios de otras épocas (Juzg. de lo Social Nº 21, Barcelona, 13.11.02)

15.- La Carta Social Europea del 3 de Mayo de 1996 propugna promover la sensibilización, información y prevención en materia de actos condenables o explícitamente hostiles u ofensivos dirigidos a modo repetido contra todo asalariado en el lugar de trabajo y adoptar las medidas apropiadas para proteger a los trabajadores contra tales comportamientos (Juzg. de lo Social Nº 2, Girona, 19.8.02; Juzg. Cont.Ad. Nº 2, Las Palmas de Gran Canaria, 22.7.03).

### **El derecho a la dignidad y a la integridad personal**

16.- El “mobbing”, desde un punto de vista jurídico, constituye un ataque a la dignidad personal y un trato degradante . (Juzg. de lo Social Nº 21, Barcelona, 13.11.02; Trib. Sup. Just. Canarias, Sala de lo Cont. Adm., Santa Cruz de Tenerife, 27.2.03).

17.- El estudio psicológico de los acosos morales cuya amalgama de modernismos se traen a colación en éstos últimos tiempos donde abarcando neologismos identificadores de comportamientos investigados con motivos determinantes de causas ilícitas de comportamientos normalmente vejatorios y degradantes de la dignidad profesional y personal de los trabajadores, se vulgariza en la terminología “mobbing”, “bullying”, “bossing”, conductas violentas, laborales, públicas o privadas, como fórmulas del ejercicio del poder que recurren a la fuerza con resultados, pretendidos deliberadamente o no, pero siempre degradantes de la condición personal y profesional del trabajador o empleado. (Juzg. de lo Social Nº 1, Bilbao, 22.3.02)

18.- En el art. 4.2 e) del ET se afirma el derecho del trabajador «a la consideración debida a su dignidad». Dicha referencia puede considerarse, básicamente, una llamada legislativa al necesario respeto por el empresario de los derechos fundamentales del ciudadano trabajador. No en vano tales derechos fundamentales dimanar del mismo reconocimiento de la dignidad de la persona, a quien por serlo, le son inherentes una serie de derechos fundamentales que la propia ley de leyes reconoce. En todo caso, obvio es decirlo, estos derechos y libertades, están reconocidos y garantizados directamente por el propio texto constitucional (Trib.Sup. Just. Comunidad Valenciana, Sala de lo Contencioso-Administrativo, 29.9.01)

19.- Las referencias legislativas concretas de la dignidad no tienen como única intención legislativa ni deben ser interpretadas como la expresa manifestación de la protección y debido respeto de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, con todas las particularidades que se dan en este contexto jurídico. Por el contrario, tales referencias a la dignidad pueden entenderse también dirigidas a proteger toda una serie de realidades que en ocasiones no son fácilmente susceptibles de encuadrarlas en el ámbito protegido de un derecho fundamental, pero sí caben en un concepto jurídico indeterminado como la “dignidad” que, por serlo, no excluye la posibilidad de concretizarlo y aplicarlo a la luz de los valores y principios constitucionales a la búsqueda de una solución justa para el caso concreto (Trib.Sup. Just. Comunidad Valenciana, Sala de lo Contencioso-Administrativo, 29.9.01)

20.- El “mobbing” constituye un atentado a los derechos fundamentales, en particular, a la integridad y dignidad de las personas, que impide el libre desarrollo de la personalidad (Juzg. de lo Social Nº 1, Bilbao, 22.3.02; Juzg. de lo Social Nº3, Vigo, 28.02.02; Juzg. de lo Social Nº 33, Madrid, 18.6.01)

21.- En tanto hay una afectación directa de la promoción y formación profesional así como de la ocupación efectiva, se afecta el derecho del trabajador a su integridad física y es contraria a una adecuada política de seguridad e higiene. También afecta el respeto a la consideración debida a la dignidad (Juzg. de lo Social Nº30, Madrid, 18.3.02)

## La regulación legal del tema

22.- No obstante que a nivel normativo son escasos los referentes existentes por la inexistencia de una regulación específica tanto en el derecho interno español como en el de la Unión Europea, corresponde recoger los avances que sobre esta variante de la violencia en el trabajo se han producido a nivel doctrinal (Trib. Sup. Just. Navarra, 30.4.01)

23.- La aparente creciente conflictividad que viene generada por las situaciones de “mobbing” hacen multiplicar las denuncias, administrativas y judiciales y evidencian la inexcusabilidad en su urgencia por afrontar jurídicamente, interpretativa o legislativamente, las modalidades o formas que deben de concretar la práctica o comportamiento del insidioso acoso psico-moral. Ello hace que ante la momentánea disfunción legislativa sea la vía interpretativa y judicial la oportuna para deslindar adecuadamente conductas calificables de acoso de otros posibles agravios cometidos en el ámbito laboral por la utilización abusiva de los poderes de dirección u organización u otros que no resulten propios y que se conviertan en abusivos de las potestades y exijan respuesta de legalidad oportuna (Juzg. de lo Social Nº 1, Bilbao, 22.3.02)

24.- Con el actual régimen normativo, que sin duda podría ser mejorable al hacerlo más específico, es posible, realizando una aplicación del mismo acorde con la realidad social actual, como es exigencia del artículo 3,1 del Código Civil, dar respuesta a las situaciones de persecución, maltrato psicológico o acoso laboral que se puedan producir tanto en el ámbito público como privado (Trib. Sup. Just. Castilla-La Mancha, 28.5.02)

25.- Aún ante la falta de regulación específica sobre el “mobbing”, el derecho a la protección de la dignidad del trabajador y la sanción ante la vulneración de este derecho permiten servir de medio de protección y represión jurídica frente a estas prácticas (Trib.Sup. Just. Comunidad Valenciana, Sala de lo Contencioso-Administrativo, 29.9.01)

26.- Si bien es cierto que en nuestra regulación legal, al contrario de otros países del entorno europeo, no existe una regulación específica sobre este tipo de conductas, la cual desplegaría una importante labor de concienciación social acerca de la gravedad del problema que no se nos antoja "novedoso" pero que indudablemente era desconocido en la política de recursos humanos de las empresas. La falta de una regulación específica no quiere significar una ausencia legal en la cual el trabajador no pueda verse amparado. Los preceptos legales que censuran estos comportamientos pueden buscarse tanto en nuestra norma suprema, como en la legislación ordinaria (Juzg. de lo Social Nº30, Madrid, 18.3.02)

27.- La censura jurídica de los acosos psicológicos que causan un evidente deterioro no sólo profesional sino también en la salud del trabajador afectado, tienen amparo legal y es justo que , con base al Código Civil, se indemnicen los daños causados (Juzg. de lo Social Nº30, Madrid, 18.3.02)

## Desarrollo

28.- El “mobbing” supone un continuo y deliberado maltrato bien verbal o modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, de forma deliberada que contribuye a su aniquilamiento psicológico y que su fin último es obtener su salida de la empresa u organización a través de diferentes procedimientos. Tales actuaciones deben ser valoradas conjuntamente y no aisladas pues tomadas así podrían parecer anodinas (Juzg. de lo Social Nº30, Madrid, 18.3.02), pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos (Juzg. de lo Social Nº 2 Pamplona Iruña, 24.9.01)

29.- El desarrollo del “mobbing” se lleva a cabo a través de las relaciones interpersonales que crea el contexto del trabajo y por tanto sus formas de expresión presentan múltiples conexiones con la relación jurídica que entre empresario y trabajador configura el contrato laboral. En unos casos el empresario puede ser sujeto activo del acoso y en otros espectador, no por ello exento de responsabilidad, de situaciones entre compañeros de trabajo vinculados o no jerárquicamente en las que se cause por una persona o incluso por el colectivo, ese hostigamiento a un determinado trabajador (Juzg. de lo Social Nº 33, Madrid, 18.6.01)

30.- El acoso puede comenzar por una decisión secreta y consciente, o bien con una actitud inconsciente del hostigador de “ir a por la víctima” y utilizar contra ella la violencia psicológica (rara vez la física), no dejando rastro ni señales externas que no sea el deterioro progresivo de la víctima, que es maliciosamente atribuido a otras causas, como problemas de relación o de personalidad, carácter difícil, incompetencia profesional, etc. (Juzg. de lo Social Nº 36, Madrid, 29.4.03)

31.- El acoso nace de forma anodina y se propaga insidiosamente. Al principio, las personas acosadas no quieren sentirse ofendidas y no se toman en serio las indirectas y las vejaciones. Luego, los ataques se multiplican. Durante un largo período y con regularidad, la víctima es acorralada, se la coloca en una posición de inferioridad y se la somete a maniobras hostiles y degradantes. Uno no se muere directamente de recibir todas estas agresiones, pero sí pierde una parte de sí mismo. Cada tarde, uno vuelve a casa desgastado, humillado y hundido. Resulta difícil recuperarse (Juzg. de lo Social Nº 33, Madrid, 18.6.01).

### **Caracteres**

32.- Entre los caracteres del “mobbing” pueden destacarse el aislamiento paulatino del trabajador afectado respecto al resto de los compañeros; se le va retirando de sus cometidos de mayor responsabilidad con trabajos de menor categoría e interés. Debe tenerse en cuenta que el cambio de actitud hacia el trabajador suele producirse por un hecho puntual, y a raíz del mismo se va desencadenando el acoso de tal manera que de tener una alta consideración laboral se ve sometido a una fase de acoso y estigmatización con lo que la víctima de estas agresiones psicológicas no sabe normalmente lo que ocurre y desarrolla un fuerte sentimiento de perplejidad y confusión que le hace entrar en una época de "naufragio", con continuas bajas laborales (Juzg. de lo Social Nº30, Madrid, 18.3.02)

33.- Una característica de la situación de “mobbing” es la de ser un conflicto asimétrico entre las dos partes, donde la parte hostigadora tiene más recursos, apoyos o una posición superior a la del trabajador hostigado (Juzg. de lo Social Nº 2 Pamplona Iruña, 24.9.01)

### **Manifestaciones**

34.- Conforme a la doctrina psicológica, que lo ha definido, el acoso moral se manifiesta a través de muy variados mecanismos de hostigamiento y recriminación constante, con ataques a la víctima por medio de implantación de medidas organizativas tales como no asignar tareas, asignar tareas innecesarias, degradantes o repetitivas, o asignar tareas imposibles de cumplir; medidas de aislamiento social como impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con el exterior, con clientes o no dirigirle la palabra; medidas de ataque a la persona de la víctima con críticas hirientes, vejaciones, burlas, o con medidas de violencia física, agresiones verbales, así, insultos, críticas permanentes, amenazas, o rumores sobre la víctima (Juzg. de lo Social Nº 21, Barcelona, 13.11.02; Trib. Sup. Just. Navarra, Sala de lo Social, 18.5.01; Juzg. de lo Social Nº 33, Madrid, 18.6.01).

35.- El acoso moral, dada la finalidad perseguida, exige, en principio, un conjunto de acciones conscientes y voluntarias (no espontáneas, ni causales) que tengan un denominador común que les de coherencia (Trib. Sup. Just. Canarias, Sala de lo Cont. Adm., Santa Cruz de Tenerife, 27.2.03)

36.- En la base de comportamientos como el “mobbing” hay un atentado a la dignidad de la persona y a la salud laboral, siendo necesario que las actuaciones en las que se concrete esa situación de acoso, con independencia de la variedad de modalidades que puedan adoptar, carezcan de justificación y tengan la suficiente intensidad como para atentar contra tales bienes jurídicos (Trib. Sup. Just. Canarias, Sala de lo Cont. Adm., Santa Cruz de Tenerife, 27.2.03)

37.- En cuanto a la forma de manifestarse se puede dar a través de conductas hostiles contra la dignidad de la persona de la víctima –injurias, burlas, mofas, críticas o cualesquiera otros actos de escarnio- o contra su profesionalidad -encargos monótonos, innecesarios,

desproporcionados, abusivos e impropios de su categoría profesional- (Trib. Sup. Just. Galicia, Sala de lo Social, 2.4.03).

38.- Las manifestaciones externas del “mobbing”, sean directas o indirectas mediante la manipulación de la información –creación de situaciones de ambigüedad de roles y acentuación de errores y minimización de logros-, determinan un conflicto, aunque ese conflicto puede ser más o menos explícito o más o menos larvado (Trib. Sup. Just. Galicia, Sala de lo Social, 2.4.03)

39.- Los actos de hostigamiento se producen de manera activa por acción o de manera pasiva, por omisión. Esta última se desarrolla en forma de restricciones en el uso del material o equipos, prohibiciones u obstaculizaciones en el acceso a los datos de información necesaria para el trabajo, eliminación del apoyo necesario para el trabajador, disminución o eliminación de la formación o el adiestramiento imprescindible para el empleado, negación de la comunicación con él, etc. (Juzg. de lo Social N° 36, Madrid, 29.4.03)

40.- Las conductas sistemáticas que reflejan manifestaciones o comportamientos susceptibles de producir acoso moral, son de difícil sistematización pero donde ejemplificativamente se puede hablar de situaciones en las que se implantan medidas organizativas sin asignación de tareas o con asignación de otras innecesarias, degradantes, repetitivas, imposibles de cumplir, que provocan medidas de aislamiento que impiden las relaciones personales internas-externas con clientes, inferiores o superiores con ataques a la persona que se pretende herir, criticar, vejar, burlar o subestimar e incluso ante medidas de violencia física, agresiones verbales, insultos, críticas permanentes, amenazas, rumorologías, descalificaciones donde, en general, todas las fórmulas de expresión múltiples y conexas descubren un fenómeno que deberá ser estudiado por un nuevo derecho social de víctimas (Juzg. de lo Social N° 1, Bilbao, 22.3.02; Juzg. de lo Social N° 2, Vitoria-Gastiez, 31.1.02)

41.- El atentado contra las condiciones de trabajo que supone la pérdida de funciones de mando, el atentado contra la dignidad que implica la desacreditación ante sus compañeros y el aislamiento que conlleva la recomendación al resto de los trabajadores para que no hablen con la víctima, configuran una situación de acoso moral que somete al trabajador a un trato degradante, conculcando el derecho a la integridad moral (Trib. Sup. Just. Cataluña, Sala de lo Social, 28.11.01; Trib.Sup. Just. Comunidad Valenciana, Sala de lo Contencioso-Administrativo, 29.9.01)

42.- Entre las conductas de persecución psicológica o acoso moral se encuentran las que pretenden atacar contra la reputación de la víctima (ridiculizándola públicamente por múltiples causas), contra el ejercicio de su trabajo (encomendándole tareas de excesiva dificultad, o trabajo en exceso o recriminándole por unos supuestos malos resultados de su tarea) o manipulando su comunicación e información con los demás compañeros o sus superiores (Trib.Sup. Just. Comunidad Valenciana, Sala de lo Contencioso-Administrativo, 29.9.01)

43.- La doctrina especializada en la materia incluye en la categoría de “mobbing” las siguientes conductas: 1) ataques mediante medidas adoptadas contra la víctima: el superior le limita las posibilidades de comunicarse, le cambia la ubicación separándole de sus compañeros, se juzga de manera ofensiva su trabajo, se cuestionan sus decisiones, 2) ataque mediante aislamiento social, 3) ataques a la vida privada, 4) agresiones verbales, como gritar o insultar, criticar permanentemente el trabajo de esa persona y 5) rumores: criticar y difundir rumores contra esa persona. (Juzg. de lo Social N° 2 Pamplona Iruña, 24.9.01)

44.- La ausencia de conflicto explícito no elimina la existencia de acoso moral (Trib. Sup. Just. Galicia, Sala de lo Social, 2.4.03)

### **Finalidad**

45.- El elemento teleológico es fundamental en la definición de “mobbing”, pues si algo caracteriza a este fenómeno es el objetivo: que la persona se elimine laboralmente,

mediante su ataque psicológico. De aquí se extrae, que el repudio por parte de la conciencia social laboral, deriva de dos vías, tanto por buscar la denigración laboral, como por buscar la autoeliminación (Juzg. de lo Social N° 2, Girona, 19.8.02)

46.- En ocasiones, el objetivo final que se persigue es que la víctima adopte de manera voluntaria la decisión de abandonar el lugar de trabajo con vistas a ahorrar una indemnización, mientras que en otros casos se pretende eliminar de la circulación a un probable competidor (Juzg. de lo Social N° 36, Madrid, 29.4.03)

47.- La búsqueda de la autoeliminación es el aspecto esencial del “mobbing” y, asimismo, resulta especialmente repugnante para la moral social colectiva, tanto por las consecuencias que tiene para la víctima como por su cobardía. Una vez que es el propio sujeto pasivo de la presión, quien solicita el abandono del puesto de trabajo -definitivo o médico- el objetivo del “mobbing” se ha cumplido y el fraude a la ley se ha consumado (Juzg. de lo Social N° 2, Girona, 19.8.02)

48.- Para muchos autores lo que se pretende con el “mobbing” es provocar el vacío al trabajador, en la idea de que no lo resistirá psicológicamente y así se marchará de la empresa. Hacer el vacío al trabajador es una de las formas más eficaces de medrar la autoestima de todo ser humano, que por definición es un ser sociable y necesita de sus semejantes. Lo que ocurre es que esta idea debe ser completada. Para otros autores lo tendencioso del “mobbing” es que busca dañar la salud psicológica del trabajador; una vez más estamos muy cerca de qué es la tendenciosidad, pero -en puridad- el “mobbing” no busca el daño por el daño, busca que ese daño genere un resultado (Juzg. de lo Social N° 2, Girona, 19.8.02)

49.- Siquiera de soslayo, los investigadores han buscado las motivaciones determinantes de las causas ilícitas del comportamiento vejatorio y degradante de la dignidad profesional y personal del trabajador víctima, donde no sólo se puede invocar la atención a la percepción del sujeto o agente significando su propia conducta sino incluso la percepción de esa ofensa en tal conducta por parte de la víctima según su propio nivel de tolerabilidad e intrínseca finalidad lesiva al bien jurídico producido según la idoneidad externa para lesionar tal bien (Juzg. de lo Social N° 1, Bilbao, 22.3.02)

50.- A diferencia de la presión que puede ejercer un jefe rudo e impositivo, en el acoso, la intensidad y repetición sistemática de la agresión se da con la intención de acabar con el equilibrio y la resistencia psicológica de la persona, hasta el extremo que el 90% de los casos de acoso suele terminar con la salida de la persona acosada de la organización y a veces con intentos de suicidio (Juzg. de lo Social N° 36, Madrid, 29.4.03)

### **El problema del error atribucional**

51.- La víctima del acoso psicológico suele ser diagnosticada de forma errónea en el caso de buscar ayuda especializada de psicólogos y psiquiatras, debido a que los síntomas que suelen presentar también se dan en otro tipo de trastornos psicológicos, tales como el estrés. Y en la mayoría de las ocasiones sucede que una vez que la organización tiene conocimiento de que la víctima recibe algún tipo de tratamiento, ello sirve para reforzar la estigmatización previa de la víctima que es tachada de “loca”, “desajustada”, etc., acusada por ello de causarlo todo debido a sus “problemas psicológicos”, destruyéndose con ello su imagen pública, así como su carrera profesional (Juzg. de lo Social N° 36, Madrid, 29.4.03)

52.- Corresponde deslindar y no confundir el mecanismo psicológico conocido como "error en la atribución" basado en las características individuales del trabajador afectado, en lugar de "factores del entorno", error en que muchas veces se escuda la jerarquía, tanto más frecuente cuanto mayor sea su responsabilidad de velar por la adecuación de factores organizativos del trabajo, facilitando de este modo la adopción de soluciones inadecuadas (Juzg. de lo Social N°30, Madrid, 18.3.02)

### **El ejercicio del poder de dirección y el “mobbing”**

53.- El poder de dirección empresarial tiene límites en el Estado constitucional y entre ellos, como es obvio, la dignidad de la persona del trabajador, que si es violada, el ejercicio

de dicho poder no sólo no es ilegítimo sino que debe ser reprendido con una sanción muy grave en virtud del ordenamiento laboral (Trib.Sup. Just. Comunidad Valenciana, Sala de lo Contencioso-Administrativo, 29.9.01)

54.- El poder de organización empresarial y la necesaria adaptabilidad del trabajador a la actividad productiva no es sino una facultad de la libertad empresarial constitucionalmente reconocida básicamente en el art. 38 CE, facultad que encuentra específicas concreciones en el poder de dirección reconocido en el art. 20 ET. (Trib.Sup. Just. Comunidad Valenciana, Sala de lo Contencioso-Administrativo, 29.9.01)

55.- Corresponde diferenciar entre las figuras del ejercicio arbitrario del poder de dirección y la patología psicológico-moral que es el “mobbing”, en su finalidad, intención y resultado por cuanto la afectación de los derechos laborales del trabajador en su integridad psíquica, salud mental y resultado de incapacidad temporal no son en sí los buscados por la coyuntura empresarial, donde, en palabras lisas y llanas no se busca el causar el daño sino que se encuentra. Y es que el perjuicio causado no se busca de propósito en el querer y saber del dolo penal, sino que se atiende a las consecuencias de su eventualidad donde la invocación del acoso moral se reconduce en arbitrariedades empresariales en ejercicio del poder directivo (Juzg. de lo Social Nº 1, Bilbao, 22.3.02)

56.- Las conductas calificables de acoso deben ser diferenciadas de otros posibles desafueros cometidos por el empresario ejercitando de forma abusiva sus poderes de dirección y organización de la empresa, pues no resulta factible llegar a la conclusión de que todo ejercicio abusivo de estas potestades pueda calificarse de acoso y ello obviamente sin perjuicio de las respuestas que desde la legalidad puedan obtenerse en contra de esas actuaciones antijurídicas (Juzg. de lo Social Nº 33, Madrid, 18.6.01)

57.- Con el ejercicio arbitrario del poder directivo empresarial el empresario suele simplemente buscar por medios inadecuados un mayor aprovechamiento de la mano de obra imponiendo condiciones de trabajo más favorables a sus intereses, mientras que con el acoso lo que se busca es causar un daño al trabajador socavando su personalidad. El interés organizativo de la empresa no se presenta en primer plano pues resulta obvio que la existencia de un clima hostil en el lugar de trabajo no lo procura, como tampoco la utilización del trabajador en actividades inútiles, irrealizables o repetitivas. Por tanto, los motivos que inducen al empresario a emplear arbitrariamente sus potestades directivas son distintos de los que mueven al sujeto activo del acoso moral a hostigar a la víctima (Juzg. de lo Social Nº 33, Madrid, 18.6.01; Juzg. de lo Social Nº 2, Vitoria-Gastiez, 31.1.02)

58.- Frente al ejercicio arbitrario del poder empresarial, no estando comprometidos otros posibles y distintos derechos fundamentales, cabrán las respuestas que proporciona la legalidad ordinaria, mientras que frente al acoso la respuesta la obtendremos del art. 15.1 Constitución Española por constituir un atentado al derecho a la integridad moral (Juzg. de lo Social Nº 33, Madrid, 18.6.01 Juzg. de lo Social Nº 2, Vitoria-Gastiez, 31.1.02)

59.- El ejercicio arbitrario del poder empresarial y el acoso moral se diferencian por el perjuicio causado. En el primer caso pueden verse afectados los derechos laborales sobre lugar, tiempo, modo y contraprestación por el trabajo, en el segundo su integridad psíquica, su salud mental (Juzg. de lo Social Nº 33, Madrid, 18.6.01)

60.- Los motivos que pueden inducir a un empresario a emplear arbitrariamente sus potestades directivas, ciertamente no son muy distintos de los que pueden mover a un sujeto al acoso moral u hostigamiento de otro pero existe una diferenciación en los planos de protección legal frente a esas conductas donde el poder empresarial se delimita bajo el paraguas de los derechos fundamentales y donde las respuestas de proporción de la legalidad ordinaria se obtienen bajo la salvaguarda de los derechos de integridad moral del trabajador (Juzg. de lo Social Nº 1, Bilbao, 22.3.02)

## **Elementos**

### **Presión**

61.- Para que se pueda hablar de “mobbing” es necesario que se ejerza una presión y que la víctima sienta esa presión, entendida como toda conducta que, desde un punto de vista

objetivo, puede ser percibida como un ataque. Es irrelevante a efectos de afirmar la existencia de presión que ésta haya llegado a generar o no, bajas laborales en la víctima u otros estigmas. Si ha existido dicho ataque sobre la víctima, se habrá producido una presión laboral tendenciosa. Requiere un comportamiento severo, con peso específico propio, y por ende una simple broma -incluso de mal gusto- no quedaría aquí incluida (Juzg. de lo Social N° 2, Girona, 19.8.02)

62.- La presión sufrida debe ser consecuencia de la actividad laboral que se lleva a cabo y en el lugar de trabajo. Que sea consecuencia de la actividad laboral, implica que sea cometida por miembros de la empresa entendida ésta en sentido amplio, es decir, por personas que dependan funcionalmente de la empresa, aunque orgánicamente dependan de otra entidad (Juzg. de lo Social N° 2, Girona, 19.8.02)

63.- La presión debe ser realizada en el trabajo, lo cual supone un límite geográfico a su comisión. La razón de ser de ello radica en que fuera de la empresa, la persona tiene una mayor libertad, tanto de reacción, como para su elusión; pero también, en que fuera del lugar de trabajo -fuera del ámbito de organización y dirección-, la capacidad de supervisión empresarial y reacción disminuye drásticamente (Juzg. de lo Social N° 2, Girona, 19.8.02)

64.- Que sea tendenciosa la presión es el requisito que adjetiva toda la expresión y que conceptúa más nítidamente cuál es el problema al que nos enfrentamos: la no admisibilidad por la conciencia social de dicha presión laboral. La tendenciosidad, tanto en su vertiente finalista como en su vertiente de comportamiento objeto, se convierte en la columna vertebral del “mobbing” (Juzg. de lo Social N° 2, Girona, 19.8.02)

#### **Plan**

65.- La tendenciosidad en su acepción finalista, significa que la presión laboral “tiende a” o dicho de otra forma que responde a un plan que puede ser explícito, es decir, habrá casos en los que el mismo sea manifestando al sujeto pasivo mediante frases como “te voy/vamos a hacer la vida imposible”, “si no te vas, te arrepentirás, etc. En estos casos tenemos la constatación expresa de que existe un plan que responde a una finalidad manifestada. Pero ello no siempre es así; en ocasiones la víctima no es comunicada de dicha finalidad, sino que ve un cambio de actitud cuyo origen se desconoce o simplemente intuye, pero sobre el que nadie le da certeza. La característica explícita o implícita de dicho plan, es indiferente, pues lo relevante es su existencia. Obviamente que ante una transmisión pública de dicho ardid, la víctima tendrá la constatación de lo que sospechaba y puede conseguir más fácilmente algún tipo de prueba para su acreditación posterior. Pero, aunque no sea así, la existencia de un plan, o en otras palabras, la existencia de un comportamiento alineado en un plan de sistemático hostigamiento, será una cuestión de prueba, y como tal, el Juez la apreciará ponderando la totalidad de los indicios probatorios que se le presenten (Juzg. de lo Social N° 2, Girona, 19.8.02)

66.- El plan requiere de una permanencia en el tiempo; para que se pueda hablar de un comportamiento “tendente a”, es necesario que tales manifestaciones de voluntad se repitan a lo largo de un período, pues de lo contrario estaríamos ante un hecho puntual y no ante una situación de “mobbing”. En este punto corresponde rechazar de forma franca la exigencia de un concreto plazo temporal para poder hablar de “mobbing”, pues una cosa es que se pueda apreciar casos especialmente graves o finales, y otra cosa es decir que hasta que no se llega a ese punto, no estamos ante una situación de “mobbing”. La presión laboral tendenciosa se produce tras un cierto tiempo que requiere todo plan, pero sin necesidad de un tiempo concreto, el cual por cierto, estará en función entre otros motivos y de la intensidad del concreto hostigamiento (Juzg. de lo Social N° 2, Girona, 19.8.02)

67.- El plan precisa de una reiteración de comportamientos; ya que una de las diferencias entre el conflicto laboral simple y el “mobbing”, es que el primero es puntual y el segundo reiterado. La reiteración de comportamientos no es más que la consecuencia lógica de un plan. Es aquí donde la aportación de todo tipo de indicios y evidencias cronológicas, de un comportamiento sistematizado en su contra, permitirá la acreditación de una conducta planificada dirigida a hundir la resistencia psicológica de la víctima, en definitiva, la existencia de una presión laboral tendente a un resultado repudiado por la conciencia social (Juzg. de lo Social N° 2, Girona, 19.8.02)

### **Intencionalidad**

68.- El “mobbing” (acoso psicológico) radica en la intensidad y repetición sistemática de la agresión y en la ilegitimidad ética que se percibe de inmediato en un acto que se dirige a la destrucción psicológica de la persona. Es decir, hay un proceso recurrente de intención con evidentes manifestaciones de destrucción psicológica de la persona (Juzg. de lo Social Nº30, Madrid, 18.3.02)

69.- Constituyen elementos básicos del “mobbing” la intención de dañar (ya sea del empresario o de los directivos, ya sea de los compañeros de trabajo), la producción de un daño en la esfera de los derechos personales más esenciales y el carácter complejo, continuado, predeterminado y sistemático (Trib. Sup. Just. Galicia, Sala de lo Social, 2.4.03)

70.- En no pocas ocasiones la intención de dañar característica del acoso moral se concreta en actos lícitos socialmente aceptados (justamente la intención de dañar los hace ilícitos, aunque dicha intención no suele aparecer externamente, ocultándose en una apariencia de normalidad) (Trib. Sup. Just. Galicia, Sala de lo Social, 2.4.03)

### **Partes involucradas**

#### **Acosador**

71.- Según los estudiosos del acoso moral o “mobbing”, las motivaciones del acosador pueden ser múltiples, desde buscar un chivo expiatorio para sus propios fallos, a tratarse de una personalidad psicopática, o por motivos o venganza personal (Juzgado de lo Social Nº3, Vigo, 28.02.02)

72.- Los agentes del acoso suelen ser mayoritariamente jefes, aunque también existen acosadores entre los mismos compañeros y entre los subordinados (Juzg. de lo Social Nº 36, Madrid, 29.4.03)

#### **Víctima**

73.- El “mobbing” exige una víctima, un presionado, porque si éste no existe lo único que tendremos será un comportamiento malintencionado o maledicente por parte del sujeto activo, pero no una presión (Juzg. de lo Social Nº 2, Girona, 19.8.02)

74.- Cualquier aproximación al problema del “mobbing” parte de los efectos devastadores que tiene, tanto por la patología grave que en muchos casos va aparejada en la víctima (depresión, trastornos de ansiedad, insomnio), como por el coste que tiene la situación para la propia empresa (despidos, bajas por enfermedad, crisis en el ambiente laboral) (Juzg. de lo Social Nº 2, Girona, 19.8.02)

### **Efectos**

75.- Los comportamientos que configuran el “mobbing” no son otra cosa que hostigamientos laborales que desarrollan actitudes de violencia psicosomática, normalmente de forma prolongada, que pueden conducir al extrañamiento social con alteraciones psicosomáticas, ansiedad, estrés, decaimiento, baja autoestima, desconfianza, aislamiento, irritabilidad, insomnio, sufrimiento en general, que exige tratamiento psicológico-psiquiátrico y que, en ocasiones, puede provocar el abandono del trabajo u otras circunstancias más trágicas (Juzg. de lo Social Nº 1, Bilbao, 22.3.02; Juzg. de lo Social Nº 2, Vitoria-Gastiez, 31.1.02)

76.- Existe una coincidencia entre los estudios médico-psiquiátricos y los de psicología del trabajo donde, en el sistema británico, se advierte un riesgo grave que pesa sobre el personal de ser víctimas de este tipo de acoso institucional o psicológico que provoca en general, una aniquilación, una destrucción profesional y psicológica del trabajador hasta provocar una actitud de radical desconfianza en sí mismo y de miedo a la realidad, con sumisión al superior, en unas prácticas que, radicalizadas, se convierten en psicoterror laboral, formulación extrema que sólo será aplicable a casos más radicales (muerte moral del trabajador), pero que no describen de forma global o común el problema social de ésta violencia moral en el trabajo (Juzg. de lo Social Nº 1, Bilbao)

77.- Aparte de la sensación de indefensión ante la inactividad de la Empresa frente las denuncias de acoso psicológico de la actora, la reacción de stress y ansiedad, suele ser una de las consecuencias más frecuentes del “mobbing” (Juzgado de lo Social Nº3, Vigo, 28.02.02)

78.- No debe olvidarse que comportamientos formalmente adecuados por ofrecer aparentes justificaciones e incluso tenidas por confirmadoras de conductas habituales pueden evidenciar ilícitos desde la perspectiva de una actividad globalmente orientada a producir el acoso y derribo, el aislamiento o vacío de un trabajador víctima. Y es que en modo alguno, puede infravalorarse ese efecto demoledor destructivo, a veces, vengativo, que tienen las modalidades de acoso psicológico-moral sobre la salud del trabajador, donde la ansiedad, el estrés, la depresión, son efectos multiplicadores de situaciones de incapacidad temporal padecidas y encubiertas cuya forma de autotutela se resuelve hacia una opción que se puede calificar de puramente reactiva en lo que denominaríamos una posición de salida de la organización, en un derecho a irse con o sin condiciones (Juzg. de lo Social Nº 1, Bilbao, 22.3.02)

79.- El acoso moral constituye un atentado a la integridad moral de las personas a quienes se somete a tratos degradantes que impiden el libre desarrollo de su personalidad y que desde esta perspectiva este acoso constituye un atentado al derecho a la integridad moral que protege el art. 15.1 de la Constitución Española (Juzg. de lo Social Nº 33, Madrid, 18.6.03; Juzg. de lo Social Nº 2, Vitoria-Gastiez, 31.1.02)

80.- Como síntomas de las personas sometidas a “mobbing” se señalan: ansiedad, pérdida de la autoestima, úlcera gastrointestinal y depresión (Juzg. de lo Social Nº 2 Pamplona Iruña, 24.9.01)

#### **Casos en los que se consideró configurado el acoso**

81.- En el caso existe acoso moral si la víctima sufrió una conducta de presión constante y denigrante, tendente a que abandonase la empresa con coste o no (por dimisión), y a cuyo fin resultaba indiferente la afectación psíquica de la trabajadora y si se le creó un ambiente laboral irrespirable que le obligara al comportamiento objeto, esto es, la denigración laboral que busca provocar la autoeliminación del trabajador (abandono laboral o, en su defecto, la baja médica) (Juzg. de lo Social Nº 2, Girona, 19.8.02)

82.- El actor ha padecido la conducta desorbitada de un superior quien, a la búsqueda inercial de un resultado empresarial positivo ha desoído los mínimos laborales, sociales y personales con el asentimiento o pasividad del empresario cuyo resultado conforta la consecución del fin empresarial pero ha permitido y causalizado no ya como figura prototípica del acoso psico-laboral y moral sino como ejemplo excepcional de la existencia de unos malos tratos de palabra, obra u omisión que producidos por la empresarial perjudican y menoscaban los derechos básicos del trabajador (Juzg. de lo Social Nº 1, Bilbao, 22.3.02)

83.- Si de la prueba practicada reflejada en la declaración de hechos probados se desprende que ha existido una verdadera actitud de desprestigio personal y profesional hacia el actor, manifestado en su ámbito profesional y social y la existencia de una actitud de represalia frente al actor, hay que valorar la gravedad de los actos para determinar la indemnización que pueda proceder como consecuencia de ello (Juzg. de lo Social Nº 1, Santa Cruz de Tenerife, 24.2.03)

84.- Cabe considerar que la actora ha sido objeto de una situación injustificada de persecución laboral, con insultos hacia su persona (fundamento jurídico primero, con valor fáctico pese a su inadecuada ubicación) y con descalificaciones públicas de su trabajo, con cambios a puesto de trabajo de menor cualificación, generando todo ello en la misma una situación de percepción de persecución en el trabajo, que ha dado lugar a una perturbación de su estabilidad psico-física, necesitada de asistencia médica, con tratamiento psiquiátrico y medicación (Trib. Sup. Just. Castilla-La Mancha, 28.5.02)

85.- El actor ha sido sometido por parte de sus superiores jerárquicos a comportamientos hostiles, fundamentalmente modales, consumados y expresos que lo han afectado

psicológicamente, sin que por la intensidad, periodicidad y contenido, puedan ser considerados como situaciones tensas, dado el carácter de ilegitimidad que las preside (Juzg. de lo Social Nº30, Madrid, 18.3.02)

86.- La presencia de cualquier conflicto no determina la presencia de un hostigamiento laboral. Sin embargo, no estamos hablando aquí del conflicto. Nos referimos a un tipo de situación comunicativa que amenaza infligir al individuo perjuicios psíquicos y físicos (Juzg. de lo Social Nº 2 Pamplona Iruña, 24.9.01)

87.- El “mobbing” al que ha sido sometido la actora ha motivado una reacción mixta ansiedad depresión, concepto este que no está catalogado en España ni como enfermedad profesional ni como enfermedad común pero que ha comenzado a manejarse, y que se define como una forma de acoso en el trabajo por la que un individuo o un grupo de individuos se comportan abusivamente con palabras, gestos u otro modo que atenta contra uno o varios empleados con la subsiguiente degradación del clima laboral, que exige una prolongación y manifestación a lo largo de un periodo importante de tiempo, como mínimo de seis meses (Juzg. de lo Social Nº 1, Pamplona Iruña, 19.2.01)

88.- Estando acreditada la situación de acoso moral al que la actora ha sido sometida, se considera vulnerado el derecho fundamental a respetar su dignidad en el ejercicio de la prestación de servicios por lo que corresponde indemnizarla por los daños y perjuicios morales y materiales sufridos (Juzg. de lo Social Nº 27, Madrid, sentencia 507/2002)

### **Prueba**

89.- En el caso surge de la prueba documental la presencia del hostigamiento alegado en demanda (Juzg. de lo Social Nº 2 Pamplona Iruña, 24.9.01)

90.- Tratándose de un proceso de tutela de derechos fundamentales, en virtud de los dispuesto en el art. 179.2 de la LPL, una vez constatada la concurrencia de indicios de que se ha producido la vulneración denunciada, corresponderá a los demandados “la aportación de una justificación, objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad” (Juzg. de lo Social Nº 1, Santa Cruz de Tenerife, 24.2.03)

91.- Quien invoque padecer acoso moral no basta con que acredite posibles arbitrariedades empresariales ejerciendo su poder directivo, sino que es preciso que demuestre: 1) que la finalidad del empresario como sujeto activo del acoso o, en su caso, como sujeto tolerante del mismo era perjudicar la integridad psíquica del trabajador o desentenderse de su deber de protección en tal sentido y 2) que se le han causado unos daños psíquicos, lo que exige la existencia de una clínica demostrativa de la patología descrita por la psicología (Juzg. de lo Social Nº 33, Madrid, 18.6.01; Juzg. de lo Social Nº 2, Vitoria-Gastiez, 31.1.02)

92.- No es necesario la prueba directa de los daños causados, sino demostrar la existencia del “mobbing” y en el caso ha quedado acreditada la afectación directa a la salud del actor, y a su nivel profesional (Juzg. de lo Social Nº30, Madrid, 18.3.02)

### **Responsabilidad empresarial**

93.- La empresa es responsable de las actuaciones de los directivos respecto de sus subordinados y si, teniendo conocimiento de la situación de “mobbing”, nada hizo para evitarlo (Juzgado de lo Social Nº3, Vigo, 28.02.02)

94.- La obligación de la empresa es conseguir un entorno laboral adecuado, con el debido respeto a la dignidad de los trabajadores, adoptando para ello todas las medidas que sus facultades -incluidas las disciplinarias- le permiten; y al no hacerlo así, incurre en incumplimiento contractual grave (Juzgado de lo Social Nº3, Vigo, 28.02.02)

95.- Cuando el “mobbing” proviene del empresario, un incumplimiento empresarial grave y culpable de sus obligaciones entre las que se encuentra el mantenimiento de la integridad física y psíquica del trabajador, la consideración debida a su dignidad, el desarrollo de la

relación conforme a los principios de buena fe, lealtad etc . (Juzg. de lo Social Nº 2 Pamplona Iruña, 24.9.01)

### **El “mobbing” en la Administración Pública**

96.- Si la Administración usó el silencio como técnica elusoria de la obligación de resolver y/o notificar las resoluciones adoptadas, ello sin explicación o justificación de tales ausencias de resolución o no notificación de lo que hubiera acordado, ocasionando un sufrimiento moral, con evidente ruptura del equilibrio general de su bienestar personal que, aunque haya quedado en el pasado merece ser reparado, pues pese a que esa ruptura ha sido temporal, el bienestar felicidad de la persona ha sido alterada peyorativamente introduciendo en el conjunto de su trayectoria vital un elemento negativo que exige una compensación que recomponga el equilibrio general de su vida considerada globalmente (Juzg. de lo Cont.Adm. Nº. 2, Santa Cruz de Tenerife, 28.2.02)

97.- Resultando el daño moral en su consideración más profesional que cívica, como consecuencia de la falta de ejercicio por parte de la Administración (Consejo Consultivo de Canarias) de sus potestades de inspección y supervisión administrativas, con incumplimiento reiterado de obligación resolutoria, a la vez que abandono del deber de defensa y atención del actor como funcionario de la institución además del descuido, despreocupación y desentendimiento, existe relación de causalidad suficiente entre tales hechos y el daño moral ocasionado (Juzg. de lo Cont.Adm. Nº. 2, Santa Cruz de Tenerife, 28.2.02)

98.- Si el despido es imposible o muy difícil, como sucede con los funcionarios o el personal laboral de hospitales, escuelas, universidades, prisiones, etc., de la red de la Administración Pública del Estado, la víctima del “mobbing” inicia un calvario, siendo objeto de ataques sistemáticos y brutales durante un largo período, cuyo objetivo radica en desestabilizarle con la intención de que sea la propia persona la que cause baja por los problemas de salud que genera el “mobbing”, o bien solicite un cambio o traslado de manera voluntaria, eliminándose así misma del puesto de trabajo en cuestión (Juzg. de lo Social Nº30, Madrid, 18.3.02)

99.- La inatención mediante silencio por parte de la Administración, utilizado no como expresión de una facultad de la Ley sino como abuso del derecho, de las peticiones presentadas por el funcionario que se habían tramitado pero no se había procedido a notificar los acuerdos ni las resoluciones dictadas, obligó al actor a sostener una humillante vía administrativa en la que las múltiples actuaciones, escritos y peticiones presentadas por el funcionario ante la Administración en la que se obvia e ignora en claro desprecio no sólo al funcionario sino a los principios generales que deben concurrir en la Administración, más aún en un órgano como el demandado (Consejo Consultivo de Canarias), que debe ser ejemplo ante los demás (Juzg. de lo Cont.Adm. Nº. 2, Santa Cruz de Tenerife, 28.2.02)

100.- Frente el supuesto del acoso moral sufrido por un funcionario por parte del Ayuntamiento, se dijo que se estaba ante un verdadero paradigma de cómo no debe actuar un poder público en un Estado de derecho, ya que provoca no poca perplejidad que no se explique, por ejemplo, por qué era necesario --no ya legítimo-- mantener al funcionario durante la jornada de trabajo en un sótano sin ventilación ni luz natural, sin darle ocupación de ningún tipo; por qué cuando el funcionario solicita la baja por enfermedad, con apoyo en un certificado médico que acredita que procede la baja laboral, se le contesta con un oficio en que el Presidente de la Corporación local rechaza la petición con el escalofriante argumento de que su actual situación en el trabajo pasa por la inactividad absoluta; por qué a cada certificado médico que presenta se le contesta exigiéndole otro expedido por especialista diferente, siendo así que cada certificado corrobora al anterior; porque se expedienta al funcionario --encargado de la depuradora-- por unos hechos cuya producción había anunciado en varias ocasiones como inevitables dado el mal estado de los filtros. Trib. Supr. Sala III Cont. Adm.,23.7.01)