



# **Acoso y otras formas de violencia en el trabajo**

por María Teresa Velasco Portero

El acoso como categoría general es un fenómeno presente en todos los ámbitos de la sociedad y, cómo no, también las relaciones laborales son un caldo de cultivo idóneo para su desarrollo. De forma paralela al creciente interés social y científico por el tema, la legislación laboral española ha ido primero reconociendo la existencia del problema y configurándolo como una conducta prohibida y, posteriormente estableciendo mecanismos de prevención, protección de la víctima y cuadro de responsabilidades, tanto en el orden laboral como en el penal, civil y administrativo.

No es en absoluto una cuestión menor, puesto que como han puesto de manifiesto las investigaciones realizadas tanto desde el campo de la psicología como desde la medicina el acoso en cualquiera de sus modalidades afecta directamente a la salud física y psíquica de los trabajadores. A título de ejemplo podemos mencionar el estudio de Matud, Velasco, Sánchez Tovar y Del Pino (2013), cuyos resultados mostraron que las personas que habían sufrido acoso laboral tenían más ansiedad e insomnio y más sintomatología somática y depresiva que quienes no habían sufrido acoso en su trabajo, diferencias que eran más acusadas en las mujeres que en los hombres. Además, las personas con acoso laboral reportaron sufrir mayor número de enfermedades y consumir más medicamentos, su autoestima y apoyo social eran menores y tenían mayor insatisfacción con su rol laboral. Todo ello tiene también una indudable repercusión en la organización, que se materializa en bajas laborales, absentismo, disminución de la productividad y mal ambiente laboral.

A pesar de su importancia práctica y de la existencia de directrices y compromisos internacionales sobre el tema, el Derecho Laboral español ha ido ocupándose del tema solo en época reciente y de forma poco sistemática, lo que ha provocado la existencia de lagunas jurídicas que han ido siendo cubiertas progresivamente por la labor de la jurisprudencia. Los principales defectos del sistema son la falta de definición legal tanto del acoso como de otros riesgos psicosociales afines (hostigamiento, stress laboral, síndrome “estar quemado”) e, indudablemente, el problema de la prueba de la existencia de acoso. A todo esto hay que añadir que la reciente aprobación del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso (21 de junio de 2019) plantea también dificultades de integración con la dispersa regulación que nuestro ordenamiento tiene sobre estas materias, por lo que habría que aprovechar la oportunidad para hacer una regulación integrada y coherente de todas estas figuras.

A pesar de estos defectos de técnica legislativa, es justo también decir que los avances efectuados en estos temas han sido importantes y han dado lugar a un régimen jurídico que se basa en la prevención, pero sin descuidar la atención a la víctima y el resarcimiento del daño, así como la asunción de responsabilidades por parte del agresor y de la empresa incluso por culpa in vigilando.

## LAS FIGURAS DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

En nuestro país no existe un concepto legal de acoso laboral, a pesar de que en el Estatuto de los Trabajadores se consagra que los trabajadores, en su relación de trabajo, tienen derecho “e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (art. 4-2 e) ET), y a pesar también de que entre las causas de despido disciplinario se incluye la de que el trabajador incurra en conductas de “acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa” (Art. 54-2 g) ET).

Como vemos, el ET contiene una regulación fragmentaria que no define qué se entiende por acoso y que tampoco reconoce expresamente el derecho de los trabajadores a la protección frente a todo tipo de acoso, que establece como causa de despido el que el trabajador realice acoso discriminatorio, pero que no menciona la protección ni las consecuencias de las conductas de acoso no vinculadas a motivos discriminatorios.

Como excepción, los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo (que son dos tipos de violencia en el trabajo de los específicamente mencionados en los citados artículos del ET) si están definidos legalmente. La definición vino dada por el Derecho comunitario y ha sido transpuesta a nuestra legislación por la LOI, que además los considera siempre discriminatorios. Esto es importante a efectos de prueba.

1) ACOSO SEXUAL: “Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”

2) ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Por otra parte, ya fuera del ámbito del derecho laboral y en el ámbito de la responsabilidad penal, existe una tipificación del DELITO DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO que no podemos utilizar sin más a efectos de responsabilidad laboral, ya que se rige por los principios propios del Derecho Penal. Es posible que nos encontremos con una conducta que sea ilícita laboralmente y no lo sea penalmente por no reunir los caracteres del delito. El tipo penal es el siguiente: Art. 184.1 CP: “el que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses”.

En definitiva, existen una serie de figuras que constituyen ilícitos laborales, que atentan contra la salud psicosocial de los trabajadores y que deben considerarse prohibidas por nuestro ordenamiento por ser contrarias a los derechos constitucionales fundamentales a la intimidad, a la dignidad de la persona y a su integridad física y moral. Sin embargo, no existe definición legal de la mayoría de estas figuras. Por tanto, en su delimitación reviste gran importancia la labor de los tribunales.

En este sentido, la jurisprudencia española ha adoptado tradicionalmente una definición de acoso laboral que proviene de la psicología (en concreto, la de Leymann), y considera que existe ACOSO LABORAL (en el que se incluirían los conceptos de acoso moral y de mobbing) cuando concurren los siguientes elementos objetivos y subjetivos:

## A) Objetivos

1. Hostigamiento, persecución o violencia psicológica contra el trabajador (con comportamientos como sabotaje, aislamiento, descalificaciones, violencia)
  2. Reiteración de la conducta. Leymann hablaba de acoso sistemático (al menos una vez por semana) durante un tiempo prolongado (más de seis meses). Actualmente este segundo plazo se flexibiliza y se admite que pueda ser más corto. En todo caso, no se consideran acoso los conflictos puntuales o esporádicos. Según la jurisprudencia ha de ser un comportamiento “sistemático, repetitivo y reiterado”.
  3. En el lugar de trabajo o con ocasión del mismo
  4. Daño psíquico derivado
- ## B) Subjetivos
1. Intencionalidad de lesionar la dignidad personal y profesional
  2. Con la finalidad de destruir personal o profesionalmente a la víctima

Dado lo estricto de la definición que adopta nuestra jurisprudencia en muchas ocasiones las conductas humillantes o vejatorias, u otras que provocan daños psicológicos a los trabajadores (como el stress laboral o el síndrome de “estar quemado”) no se pueden reconducir a esta figura del Esta distinción no está tan clara en el ámbito coloquial y social, y en muchas ocasiones las demandas laborales relativas a este tema serán desestimadas por plantearse como demandas por acoso cuando en realidad se trata de una “extralimitación en el ejercicio del poder de dirección” u otro tipo de ilícitos laborales.

Poniendo de manifiesto estas confusiones, la STSJ Navarra, de 31 de mayo de 2010 señaló que «El conflicto es una patología normal en la relación de trabajo (STSJ Madrid 16 de mayo de 2008), y no debe confundirse el estrés profesional derivado de una pérdida de confianza con el hostigamiento y acoso intencionado y reiterado (STSJ Madrid 9 diciembre de 2009 )» y de la STSJ Islas Canarias, de 14 de junio de 2016 : « No es suficiente con la constatación de "conflicto" en la relación laboral, sino que es preciso que se manifieste una "gravedad" en los hechos y un significado de éstos, inequívocamente, enfocado al acoso del trabajador» . Por ello, se ha señalado la necesidad de delimitar claramente el acoso moral de otras situaciones con las que pueda compartir elementos comunes, puesto que los bienes jurídicos son diferentes y, por lo tanto, las medidas de reacción y prevención también tienen que serlo.

El elemento que nuestros tribunales consideran que diferencia el acoso de estas otras figuras es el “hostigamiento”, que requiere lo siguiente:

1. Que se trate de una situación que se deriva de una serie de conductas sistemáticas y prolongadas cuya gravedad se manifiesta cuando se consideran en su conjunto. En este sentido, los hechos aislados no son constitutivos de acoso moral, ya que en el acosador debe existir la intención de minar la autoestima del trabajador, asociado normalmente con la finalidad de romper la relación laboral, y esto exige que la situación se prolongue durante un tiempo
2. Que el hostigamiento se sufra en el trabajo, como consecuencia del mismo y contra una determinada persona. Esta exigencia deja fuera las conductas que no sean ejercidas por el empresario o un compañero, que son las conductas por las que responderá la empresa.
3. Por lo tanto, acosador solo puede ser el empresario o un compañero, que son las personas por cuyas conductas responderá la empresa.
4. El menoscabo grave de la integridad moral y la dignidad del trabajador tiene que apreciarse de manera objetiva, aunque no se exige que haya consecuencias patológicas (que en la mayoría de los casos están presentes, por otra parte)

**CONCEPTO DE ESTRÉS LABORAL:** Es un estado que se acompaña de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales y que es resultado de la incapacidad de los individuos de estar a la altura de las exigencias o expectativas puestas en ellos. Es un riesgo laboral importante, que la empresa debe contemplar en su evaluación de riesgos, pero que por sí mismo no es acoso.

**TRASTORNOS MENTALES O PSIQUIÁTRICOS DEL TRABAJADOR:** Se trata de casos en que la depresión o el trastorno del trabajador se origina como reacción al trabajo, sin que exista ánimo por parte de la empresa de hostigar al trabajador. Este problema puede estar unido a una relación laboral conflictiva, sin que por ello se admita la existencia de acoso.

**CONCEPTO DE EJERCICIO ABUSIVO O ARBITRARIO DEL PODER DIRECTIVO EMPRESARIAL:** El empresario busca por medios inadecuados un mayor aprovechamiento de la mano de obra imponiendo condiciones más favorables a sus intereses, sin buscar específicamente causar el daño. No hay acoso por tanto cuando se ejerce regularmente el poder de dirección del empresario, exigiéndole al trabajador el cumplimiento de las funciones que le corresponden, aunque sea de forma desagradable y afecte especialmente al trabajador, que es una persona especialmente vulnerable por su situación psicológica ( STSJ de Cataluña, de 10 de diciembre de 2002; STSJ de Asturias, de 28 de mayo de 2004 y STSJ de Andalucía, de 11 de julio de 2003 o bien exista un menoscabo para su dignidad por la aplicación de las reglas de la movilidad funcional pero dentro de la legalidad ( STSJ de Castilla-La Mancha, de 17 de mayo de 2007. Se trata de conflictos laborales comunes, contra los cuales habrá que acudir a los medios de protección ordinarios y no por la vía de la tutela de derechos fundamentales.

**SINDROME DE ESTAR QUEMADO:** El deterioro del trabajador se produce únicamente por causas relacionadas directamente con el trabajo, con sus condiciones concretas de desarrollo sin vinculación a las relaciones personales, que es lo que precisamente caracteriza al acoso moral (STSJ de Galicia, de 6 de junio de 2008).

***Maria Teresa Velasco Portero***

Profesora titular de área de la Universidad Loyola Andalucía

\* El presente artículo forma parte de los resultados del proyecto “Retos del Derecho del Trabajo español ante la doctrina del Tribunal de Justicia en materia de política social y derechos fundamentales”, del Programa I+D+I Retos 2018, investigadores principales Gárate Castro y Maneiro Vázquez.