

LA EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO JURÍDICO DE ACOSO MORAL EN EL DERECHO ESPAÑOL

Prof. Dr. Rodrigo Tascón López

Sumario: 1.- Introducción; 2.- La recepción del concepto del acoso moral; 3.- El abordaje jurisprudencial del concepto de acoso y su evolución posterior; 4.- Los intentos legales de ordenación de la lucha contra el acoso moral en el trabajo; 5.- Últimos detalles; 6.- Conclusiones; 7.- Bibliografía

Palabras Claves: Mobbing, Acoso Moral, Dignidad del Trabajador, Hostigamiento Laboral, Protección de la Salud del Trabajador.

1.- Introducción

Podría afirmarse, sin temor a incurrir en exceso, que el acoso laboral (conocido habitualmente bajo el anglicismo *mobbing*) es tan antiguo como el trabajo humano, pero sólo en tiempos recientes se ha estudiado el fenómeno y se han establecido las bases necesarias para la protección jurídica de las víctimas a través de múltiples instituciones del universo ius-laboral¹.

Como es sabido, las primeras aproximaciones al estudio del fenómeno, llegan desde el campo de la sociología y la psicología del trabajo², pero pronto comprenderá el jurista que este es un fenómeno que por su capacidad dañina y lesiva de múltiples y

¹ ESCUDERO MORATALLA, JF. y POYATOS MORATA, G.: *Mobbing: análisis multidisciplinar y estrategia legal*, Barcelona (Bosch), 2004, pág. 47 o RUIZ CASTILLO, M.M.: “La vertiente jurídica del acoso moral en el trabajo: una aproximación al panorama actual”, *Relaciones Laborales*, núm. 10, 2004, pág. 29.

² Es el psiquiatra sueco Heinz Leyman quien proporciona la primera y más célebre definición de acoso moral, entendido como “el fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema (llegando a definir hasta 45 comportamientos hostiles en el célebre LIPT), de forma sistemática y reiterada (al menos una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (al menos seis meses) sobre otra persona 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 tareas y lograr finalmente que la persona acabe abandonando el lugar de trabajo”, LEYMAN, H.: “El contenido y desarrollo del acoso grupal/moral (mobbing) en el trabajo”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5, núm. 2, 1996, págs. 34 y ss. Este concepto aparece recogido, entre otros muchos lugares, en la *Nota Técnica Preventiva 476, del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España*. También resultan fundamentales, en esta primera fase, los trabajos de la francesa Hirigoyen, HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso*, Barcelona (Paidós), 1999, págs. 68 y ss.

variados derechos fundamentales del trabajador, es un asunto que requiere de una respuesta jurídica terminante³.

Con todo, evidentemente, el primer paso es decantar un concepto jurídico de acoso moral (para saber cuándo y en qué circunstancias se da el supuesto de hecho que justifique una respuesta jurídica necesaria y contundente⁴), y tal proceso, como se tratará de explicar en las páginas siguientes, no ha sido especialmente satisfactorio en el ámbito español.

Las razones son variadas, pero quizá ahora, en la introducción del trabajo, pudieran apuntarse las causas principales: en primer término, una recepción del concepto poliédrica, poco sistemática y que dejaba abiertas las dudas acerca de lo que realmente cabía entender por acoso moral.

En segundo lugar, una jurisprudencia que, en España, hace tiempo que se erigió en verdadero legislador para efectuar pronunciamientos terminantes y no siempre acertados. En fin, un legislador que, cuando por fin ha intervenido, no ha aclarado (antes bien, su actuación ha servido para incrementar la confusión) el concepto de acoso moral en el trabajo.

2.- La recepción del concepto del acoso moral

³ AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: “El acoso moral en el trabajo (mobbing): análisis sobre la limitada respuesta jurídica de un antiguo problema, de reciente estudio y futura solución legal”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núms. 233-234, 2002, págs. 7 y ss. o MARTÍN PÉREZ, M. y PÉREZ DE GUZMÁN, S.: “El acoso moral en el trabajo: la construcción social de un fenómeno”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2002, págs. 292 y ss.

⁴ El objetivo del presente ensayo, por tanto, es limitado: no se van a analizar cuáles son las (múltiples) respuestas jurídicas que el ordenamiento español ofrece frente al acoso moral. Tal sólo se va a explicar la evolución del concepto mismo de acoso moral y su estado actual. Para las respuestas jurídicas que las víctimas de *mobbing* pueden tratar de conseguir, tanto desde el punto de vista de la prevención de todos los riesgos y amenazas relacionados con la prestación laboral (art. 14 Ley de Prevención de Riesgos Laborales), como desde la vertiente reparadora, incluida la tutela de derechos fundamentales y la indemnización por daños morales (art. 181 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social), hasta, en los supuestos más graves, la petición por el trabajador de extinción del contrato con derecho a indemnización (art. 50 Estatuto de los trabajadores), véanse. MOLINA NAVARRETE, C.: “La tutela frente a la violencia moral en los lugares de trabajo: entre la prevención y la indemnización”, *Aranzadi Social*, núm. 18, 2002, págs. 61 y ss.; AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico laboral frente al acoso moral en el trabajo*, Murcia (Laborum), 2004, págs. 54 y ss.; SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, Madrid (Consejo Económico y Social), 205, págs. 34 y ss.; NAVARRO NIETO, F.: *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral*, Pamplona (Aranzadi), 2007, pág. 36; CES GARCÍA, E.M.: “El mobbing, un nuevo riesgo a prevenir en la Unión Europea”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 37, 2002, págs. 207 y ss.

Es posible que la propia dificultad que existe para definir desde un punto de vista

jurídico cuanto por acoso moral en el trabajo quepa entender venga dada por la falta de unanimidad misma en cuanto al fenómeno, para algunos excesivamente sobrevalorado, y para otros una de las grandes lacras del trabajo humano en el siglo XXI.

En consecuencia, no puede decirse que exista unanimidad a la hora de valorar, enfocar y delimitar la propia esencia del acoso moral y, por tanto, es difícil aquilatar su concepto. Por buscar una definición general, que beba de las mejores fuentes, puede tratarse de aportarse un concepto amplio que sirva de marco de referencia, conforme al cual el acoso moral es un conjunto de comportamientos hostiles que el empresario u otros empleados llevan a cabo contra un trabajador, de forma reiterada y sistemática, con el fin de provocar su estrañamiento laboral, socavar su dignidad y, en definitiva, anularle en cuanto persona y en cuanto trabajador⁵.

Entendido en tales términos, nadie podrá negar su carácter ilícito y lesivo de derechos fundamentales (dignidad del trabajador, integridad física y psíquica...) y el desvalor de resultados (con consecuencias gravísimas para la salud de las víctimas y para la propia eficiencia económica de la empresa y de la Sociedad en su conjunto), todo lo cual fuerza a esbozar caminos de reacción para evitar que tales conductas se produzcan en el desenvolvimiento de las relaciones laborales y, en el indeseable caso de hacerlo, sean total y convenientemente reparadas.

Ahora bien, muchas son las aristas que quedan por precisar para determinar exactamente cuándo se está en presencia de un verdadero acoso moral y cuándo frente a otras formas de conflictividad laboral⁶; la correcta delimitación del concepto resulta, pues, esencial para no banalizar el fenómeno, lo cual supondría una minusvaloración del sufrimiento de las verdaderas víctimas del acoso moral⁷.

Quizá convenga destacar cómo, en el intento por dotar al acoso moral de unos perfiles definidos y útiles, desde la propia Unión Europea fueron emanados algunos

⁵ AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: “El acoso moral en el trabajo (mobbing): análisis sobre la limitada respuesta jurídica de un antiguo problema, de reciente estudio y futura solución legal”, cit., págs. 12 y ss.

⁶ Como apunta, desde la psicología del trabajo y sin restar ni un ápice de importancia al fenómeno, HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso*, cit., págs. 68 y ss.

⁷ ARAMENDI SÁNCHEZ, P.: “Tipificación jurídica del acoso moral”, *Social mes a mes*, núm. 73, 2002, págs. 49 y ss.

instrumentos generales, cuando empezó a atisbarse el hondo calado jurídico que la cuestión presentaba, todos los cuales trataron de servir de referente para entender el problema y combatirlo: cabe citar, en este sentido, la Resolución 2001/2339, del Parlamento Europeo, sobre acoso moral en el lugar de trabajo, que aboga por prestar la máxima atención al *mobbing* y por tratar de elaborar un concepto uniforme de acoso moral⁸.

Así mismo, las Directivas 2000/78/CE, relativa al marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, y 2000/43/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de la persona independiente de su origen racial o étnico, proporcionan cierto tratamiento al asunto, terminando por consagrar una suerte de concepto de acoso discriminatorio que, más tarde, recogerá de forma confusa el legislador español⁹.

3.- El abordaje jurisprudencial del concepto de acoso y su evolución posterior

El concepto de acoso moral en España se introdujo por la doctrina científica, primero desde el ámbito de la sociología del trabajo (a partir del estudio de los trabajos previos de LEYMAN e HIRIGOYEN)¹⁰, y luego y con decisión por la doctrina jurídica, la cual pronto comenzó a estudiar con interés el fenómeno dándolo así a conocer a la Sociedad¹¹.

Fruto de ese conocimiento, y de una labor de divulgación importante (realizada por organizaciones sindicales, administraciones públicas y medios de comunicación), desde aproximadamente el año 2000 los tribunales laborales se enfrentan con una (cada vez más) larga serie de pleitos en los que la víctima-trabajador alega estar sufriendo acoso moral en el trabajo y, a la vista de su gravedad jurídica, exige una respuesta jurídica que, si bien no se reconocía de forma expresa por el ordenamiento, sí podía entenderse implícita en valores constitucionales y legales.

⁸ CES GARCÍA, E.M.: “El mobbing, un nuevo riesgo a prevenir en la Unión Europea”, cit., pág. 207.

⁹ CARBAJO ZARZALEJO, M.: “El acoso moral en la experiencia comparada, internacional y comunitaria: concepto y responsabilidad jurídica”, en AA.VV. (CORREA CARRASCO, M. y VALDÉS DE LA VEGA, B., Coords.): *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, Granada (Comares), 2007, pág. 27.

¹⁰ PIÑUEL Y ZABALA, M.: *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Santander (Sal Térrea), 2001, págs. 52 y ss.

¹¹ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a.F.: “El acoso moral en el trabajo ¿una nueva forma de discriminación?”, *Revista de Derecho Social*, núm. 19, 2002, págs. 60 y ss.

El objetivo de los trabajadores demandantes pasa por lograr que, a la vista de la existencia de *mobbing*, se entienda que se dan las circunstancias suficientes para proporcionarles una determinada respuesta jurídica¹²: normalmente, conseguir que se declarara como contingencia profesional una determinada enfermedad (estrés, depresión...) sufrida por el trabajador (art. 123 Ley General de Seguridad Social)¹³ o que se le concediera la rescisión del contrato de trabajo con derecho a indemnización (art. 50 Estatuto de los Trabajadores)¹⁴.

Procede indicar que los jueces de lo laboral enseguida comprendieron la gravedad del fenómeno, y, en consecuencia, cuando apreciaban que efectivamente concurría acoso en un supuesto concreto, no dudaban en proporcionar todas las tutelas necesarias y respuestas jurídicas previstas con carácter general en el ordenamiento español. Ahora bien, quizá la mayor duda estribara, precisamente, en saber en qué casos se podía entender (y en cuáles no) que existía *mobbing*.

Ante la ausencia de un concepto legal específico, los Tribunales Laborales se apoyan para resolver la cuestión y determinar si existe acoso en el concepto psicológico; pronto, sin embargo, se observa la necesidad de darle un sesgo jurídico, y, aunque cabe apreciar un excesivo casuismo, se pueden obtener una serie de rasgos comunes presentes en la doctrina de los tribunales de justicia, a sintetizar en las seis características generales siguientes¹⁵:

1.- El acoso moral es un fenómeno pluriofensivo, que ataca diversos derechos fundamentales del trabajador (dignidad, integridad física y moral...) constituido por variados --y puede que aparentemente anodinos-- actos, repetidos durante un cierto tiempo que llegan a socavar la dignidad y la salud del trabajador y, en consecuencia, merecen reproche jurídico.

Ahora bien, para los Tribunales laborales españoles, el conjunto de actos que pueden ser constitutivos de *mobbing* es variopinto, esbozando así un concepto flexible

¹² CAVAS MARTÍNEZ, F.: “El acoso moral en el trabajo (mobbing): delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 555, 2002, págs. 2 y ss.

¹³ STSJ Navarra 30 abril 2001.

¹⁴ STSJ Cataluña 11 octubre 2003.

¹⁵ CORREA CARRASCO, M.: “El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo”, en AA.VV.(CORREA CARRASCO, M., Coord.): *Acoso Moral en el Trabajo*, Pamplona (Aranzadi), 2006, págs. 56 y ss. o PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: “El acoso moral en el trabajo: perfiles jurisprudenciales”, *Tribuna Social*, núm. 178, 2005, págs. 10 y ss.

que no se ciñe estrictamente a los comportamientos descritos por la psicología del trabajo (los célebres 45 comportamientos descritos en el LIPT de LEYMAN), sino que atiende de forma decidida a las circunstancias concretas del caso en presencia¹⁶.

En consecuencia, cualquier comportamiento, por nimio y sutil que sea (al menos en un primer momento), puede tratar de suponer un atentado contra la dignidad e integridad del trabajador, sobre todo si se perpetúa en el tiempo, a través de una sistemática reiteración que acentúe sus efectos perniciosos¹⁷. En todo caso, aunque la lista de comportamientos es abierta, es necesario que las conductas acosadoras atenten contra la dignidad de la persona, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo¹⁸.

2.- Parece necesario que la conducta acosadora sea reiterada durante un cierto tiempo y no se trate de un episodio aislado¹⁹. Es cierto que no se establece un criterio temporal claro sobre cuánto han de durar las agresiones. Parece evidente que los Tribunales Laborales no se ciñen al criterio de Leyman (al menos una vez a la semana durante seis meses) por considerarlo excesivo²⁰; con todo, se aprecia la necesidad de una cierta prolongación temporal²¹.

3.- Para que pueda hablarse de acoso moral la jurisprudencia suele exigir, aunque no de modo unánime²², que el presunto acosador obre con intencionalidad y siguiendo las pautas de un plan preconcebido²³, que, obviamente, puede ser motivado por las más variadas motivaciones (personales o laborales) del acosador²⁴.

4.- Aunque seguramente el supuesto más frecuente es aquel en el que el empresario (o un cargo superior) realiza las conductas acosadoras sobre un trabajador (*mobbing* descendente), los tribunales ven posible que la víctima sea un compañero en

¹⁶ Muy ilustrativa, STSJ Comunidad Valenciana 11 enero 2006.

¹⁷ SSTSJ Galicia 18 junio 2003, Castilla y León 28 febrero 2005 o Navarra 7 diciembre 2007.

¹⁸ STSJ Castilla-La Mancha 23 diciembre 2003.

¹⁹ STSJ País Vasco 24 octubre 2002.

²⁰ SSTSJ Galicia 18 junio 2003, Castilla y León 28 febrero 2005 o Navarra 7 diciembre 2007.

²¹ SSTSJ Castilla y León 28 febrero 2005 o Asturias 23 marzo 2007.

²² Por ejemplo, STSJ Galicia 17 julio 2008.

²³ Entre muchas, SSTSJ Madrid 14 mayo 2007 o Asturias 20 julio 2007.

²⁴ STSJ Madrid 31 marzo 2006.

igual situación jerárquica (*mobbing* horizontal) e, incluso, si bien se tratará de supuestos más excepcionales, un superior jerárquico (*mobbing* ascendente)²⁵.

5.- No resulta necesario, sin embargo, que se haya producido un daño efectivo (que sólo de haberse producido habrá de ser indemnizado), mostrando así a las claras la conveniencia de yuxtaponer una vertiente preventiva junto a la reparadora, en atención a las conductas acosadoras que resultan potencialmente lesivas²⁶.

6.- El acoso moral es diferente del conflicto laboral y de la explotación laboral; es decir, no toda situación que genere un clima de tensión laboral ha de ser considerado *mobbing*; antes al contrario, podrá ocurrir que el desenvolvimiento de las relaciones laborales se de genere un conflicto, incluso que el empresario trate de explotar a los trabajadores incumpliendo la legislación laboral, pero eso, por sí sólo, no supone la existencia de acoso.

El *mobbing* requiere una voluntad de estrañamiento y aniquilación laboral de la persona misma del trabajador que va mucho más allá de la mera tensión o explotación laboral que, por definición, suele estar presente en las relaciones dialécticas entre empresarios y trabajadores²⁷.

En fin, y para terminar este apartado, parece que la jurisprudencia, no sin contradicciones derivadas del excesivo casuismo (y de la falta de referentes normativos claros) ha terminado por delimitar un concepto de *mobbing* en el que se yuxtaponen unos perfiles objetivos (sistematicidad y reiteración durante un cierto tiempo de unas conductas con potencialidad lesiva), con otros subjetivos (intencionalidad y persecución de un fin)²⁸.

4.- Los intentos legales de ordenación de la lucha contra el acoso moral en el trabajo

²⁵ SSTSJ Madrid 7 octubre 2001 y Aragón 30 enero 2002.

²⁶ Por todas, SSTSJ Madrid 18 junio 2001 y Cataluña 11 octubre 2003.

²⁷ Entre otras, SSTSJ Comunidad Valenciana 11 enero 2006, Cataluña 2 noviembre 2006 o Madrid 25 junio 2007.

²⁸ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: “El acoso moral en el trabajo: perfiles jurisprudenciales”, cit., págs. 10 y ss.

Una vez el fenómeno del acoso moral fue conocido a nivel doctrinal y jurisprudencial, el legislador empezó a tomar en consideración el fenómeno y diversos grupos políticos mostraron la necesidad de perfilar una respuesta jurídica específica en la letra de la Ley. Con todo, la cuestión no fue sencilla, y los primeros intentos fracasaron de forma estrepitosa: así, el Pleno del Congreso rechazó una iniciativa del Grupo Parlamentario Socialista dirigida a dar respuesta frente al acoso moral en su sesión de 5 marzo de 2002²⁹.

Un tiempo más tarde el legislador español se decide a tratar de ordenar el fenómeno del acoso moral, pero lo hace de una forma parcial y sin proporcionar una respuesta jurídica sistemática. La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, sobre igualdad de oportunidades, y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de acompañamiento a los presupuestos, contemplan el *mobbing* de una forma muy parcial, pues sólo se dirige a delimitar y reprobado el conocido como acoso antidiscriminatorio, esto es, aquel que tuviera conexión con la raza, etnia, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

En consecuencia, las diversas tutelas jurídicas que expresamente se regulan (reconocimiento de un incumplimiento grave y culpable que permite el despido disciplinario del acosador -art. 54.2.g Estatuto de los Trabajadores-, habilitación al acosado para que pueda pedir la extinción indemnizada del contrato de trabajo -art. 50.2 Estatuto de los trabajadores-, tipificación expresa de una falta muy grave -art. 8.13 bis Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social-...) parece que sólo van dirigidas a proteger frente aquellas situaciones de acoso derivadas de una causa de discriminación como las apuntadas.

De esta manera, el legislado olvida que el *mobbing* es un fenómeno pluricausal mucho más amplio y, en consecuencia, deja aparentemente fuera de la tutela legal otras situaciones en las que el factor desencadenante del acoso fuera distinto (por ejemplo, y no es una situación nada infrecuente, por estar víctima y acosador compitiendo por un

²⁹ La proposición presentada por el Grupo Parlamentario Socialista describía el acoso moral en su exposición de motivos, aludiendo a un conjunto de comportamientos o actitudes de una o varias personas contra otras en el ámbito laboral, normalmente situadas en una relación de asimetría, dirigidas a causar un profundo malestar psicológico y personal en el trabajador afectado, degradando su dignidad y condiciones de trabajo. GARCÍA CALLEJO, J.M.: *Protección jurídica frente al acoso moral en el trabajo*, Madrid (FSP-UGT), 2003, pág. 13.

ascenso... o por cualquier otra razón de entre las muchas posibles que se le pueda ocurrir a quien esto lea)³⁰.

La deficiente técnica legislativa guarda relación con el hecho de que, en realidad, el legislador español no tenía como intención dar una respuesta jurídica integral frente al *mobbing*, sino, tan sólo, trasponer al ordenamiento interno las directivas antidiscriminatorias antes mencionadas³¹; pero, lo cierto, es que se hizo en un momento concreto en el que el acoso moral estaba de actualidad y, quizá, se interpretó como un intento dirigido a tal fin, con lo cual el desencanto fue mayor³².

Con todo, el jurista pronto se sobrepuso de la decepción y comprendió que, pese al carácter limitado de la tutela legal frente al acoso, el resto de situaciones de *mobbing* que derivaran de una causa no discriminatoria podrían seguir encontrando tutela a través de las instituciones tradicionales de Derecho del Trabajo que, no se olvide, ya estaban funcionando razonablemente bien a partir de la recepción jurisprudencial que se había hecho del concepto por los Tribunales Españoles³³.

5.- Últimos detalles

Tras los avatares que se acaban de relatar de forma sucinta, el estado de las cosas ha continuado de forma más o menos igual en los últimos tiempos. Son numerosos los casos de acoso moral que se sustancian ante los tribunales, y todos ellos encuentran respuesta a través de la normativa laboral (bien directamente a través de la tutela antidiscriminatoria, bien a través de las múltiples instituciones jurídicas que protegen al trabajador frente a agresiones en sus derechos fundamentales).

³⁰ MOLINA NAVARRETE, C.: “Las nuevas leyes antiacoso ¿tienen algo de útil para la prevención y sanción del acoso?”, *La Ley*, núm. 5942, 2004, pág. 5.

³¹ Sin embargo, la transposición fue incompleta, pues no fueron incorporadas las últimas directrices comunitarias en materia de discriminación por razón de sexo, incluidas las dirigidas a combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que no se incorporarán al ordenamiento español hasta la LO 3/2007, de igualdad efectiva. LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Las exigencias de transposición de la Directiva 2002/73/CE”, *Aranzadi Social*, núm. 5, 2003, págs. 110 y ss. o ROJAS RIVERO, G.P.: *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*, Albacete (Bomarzo), 2005, págs. 110 y ss.

³² GORELLI HERNÁNDEZ, J. y MARÍN ALONSO, I.: “El acoso como causa de despido disciplinario”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 7, 2004, págs. 11 y ss.

³³ RUIZ CASTILLO, M.M.: “La vertiente jurídica del acoso moral en el trabajo: una aproximación al panorama actual”, *Relaciones Laborales*, núm. 10, 2004, págs. 36 y ss. o ROMERO RÓDENAS, M^a.J.: *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, Albacete (Bomarzo), 2004, págs 10 y ss.

Con todo, el paso del tiempo ha ido decantando algunos aspectos que, dada la imprecisión normativa, estaban necesitados de aclaración. Así ocurre, por buscar algún ejemplo reciente, con el asunto relativo a la competencia del orden social para conocer de todas las reclamaciones derivadas del acoso moral en el trabajo, y ello con independencia de que las agresiones las haya cometido el propio empresario o un tercero (reconociendo, en suma, que todo acoso moral relacionado con el trabajo es un asunto laboral con independencia de quién sea el sujeto activo del mismo).

Así, el Tribunal Constitucional posibilita la extensión competencial del orden social frente a las reclamaciones ejercitadas contra los terceros sujetos causantes de la vulneración de un derecho fundamental [interpretando que también puede ser sujeto activo del acoso el trabajador de una tercera empresa³⁴] siempre y cuando su actuación se produzca en conexión directa con la relación laboral, tesis que, al final, ha acabado por encontrar plasmación legal a través de la reciente Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Un segundo ejemplo viene dado por la aclaración de que el acoso moral, en cuanto lesivo de derechos fundamentales, no puede encontrar limitación en su reparación por virtud de normas legales, sino que ha de ser reparado en su integridad (*restitutio in integrum*). En efecto, durante largo tiempo los Tribunales laborales habían venido rechazando la posibilidad de admitir indemnizaciones adicionales a las previstas legalmente para el caso de extinción del contrato de trabajo³⁵.

Semejante tesis había sido duramente criticada por la doctrina³⁶, pues una cosa es la indemnización legal, que resarce del perjuicio innegable que supone la pérdida del

³⁴ STCo 250/2007, de 17 de diciembre. En igual sentido, STS 30 enero 2008. En la doctrina científica, SEMPERE NAVARRO, A.V. y SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: “¿A quién hay que demandar en los pleitos por acoso laboral?”, en AA.VV.(GONZÁLEZ DÍAZ, F.A. y FERNÁNDEZ HIERRO, F.J., Coords.): *Los riesgos psicosociales; teoría y práctica*, Pamplona (Aranzadi), 2009, págs. 341 y ss.

³⁵ SSTS 3 abril 1997 y 11 marzo 2004. Siguiéndolas, SSTSJ Madrid 26 septiembre 1995, Cataluña 15 abril 1997, Navarra 5 febrero 1999 y País Vasco 4 febrero 2003.

³⁶ Al respecto, y entre otros, TAPIA HERMIDA, A.: “Las indemnizaciones por daños y perjuicios no establecidas ni reguladas en la legislación laboral, debidas a los trabajadores y derivadas de incumplimientos empresariales relativos al contrato de trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financiero)*, núm. 182, 1998, págs. 67 y ss.; FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y TASCÓN LÓPEZ, R.: “Responsabilidad empresarial por los daños causados a una trabajadora a la que se discriminaba por razón de sexo”, *La Ley*, núm. 5148, 2000, págs. 1 y ss.; TASCÓN LÓPEZ, R.: “La (in)compatibilidad entre las indemnizaciones derivadas de la resolución del contrato de trabajo ex art. 50 ET y las reclamadas al amparo del art. 1101 CC (Comentario a la STS de 11 de marzo de 2004)”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Ius-Tel*, núm. 7, 2004, pág. 15.; y FERRANDO

empleo, y otra muy distinta la necesaria reparación de los otros daños sufridos, sobre todo cuando los mismos provienen de la previa lesión de un derecho fundamental del trabajador³⁷.

Fueron muchos los Tribunales de Justicia que, desoyendo abiertamente la tesis del Tribunal Supremo, y precisamente para el específico supuesto del acoso moral en el trabajo, comenzaron a reconocer la procedencia de una indemnización adicional cuando, como consecuencia del mobbing, el trabajador acababa por rescindir el contrato de trabajo (art. 50 Estatuto de los Trabajadores), con la cual, por lo demás, terminaría de restituirse de forma lo más adecuada posible al trabajador acosado por los terribles padecimientos sufridos³⁸.

Tales argumentos llevaron al Tribunal Supremo a cambiar su doctrina unificada y aceptar, al menos cuando la acción rescisoria del trabajador coincidía y coexistía con una vulneración de derechos fundamentales, la posibilidad de que el trabajador pudiera conseguir una indemnización adicional, si quedaba acreditado tanto la lesión del derecho fundamental como los daños y perjuicios sufridos³⁹.

Ante esta nueva situación, la LO 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, ha acabado por reconocer dicha tesis, para declarar expresamente compatibles la reclamación de indemnización derivada de la discriminación o lesión de derechos fundamentales con la de extinción del contrato de trabajo. Tal declaración permite concluir que, en el actual marco normativo español, ha quedado por fin superada la rancia tesis jurisprudencial comentada y, a partir de ahora, resulta plenamente posible aunar en un mismo proceso la pretensión de extinción del contrato, *ex art. 50 ET*, con la adecuada reparación de los daños y perjuicios provocados por el comportamiento empresarial consistente en la lesión de un derecho fundamental del trabajador⁴⁰.

GARCÍA, F. M^a.: “Concurrencia de responsabilidades contractual *ex art. 50 ET* y aquiliana”, *Revista de Derecho Social*, núm. 8, 1999, págs. 163 y ss.

³⁷ En este sentido, MARÍN CORREA, J.M.: “Derechos fundamentales; su tutela procesal y los defectos de forma”, *Actualidad Laboral*, núm. 2, 2001, pág. 108; LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Las cláusulas de protección jurisdiccional efectiva en las Directivas sobre discriminación por razón de sexo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 98, 1999, pág. 845.

³⁸ SSTSJ Castilla-La Mancha 28 mayo y 26 junio 2002 y 22 mayo 2003, Aragón 30 junio 2003 [con cita a STS 12 junio 2001 y STJUE 129/93, 2 agosto 1993, asunto *Marshall*] y Madrid 28 noviembre 2006.

³⁹ SSTS 7 febrero 2007 y, aludiendo expresamente a los cambios operados por la Ley 62/2003, 17 mayo 2006.

⁴⁰ SÁNCHEZ URÁN-AZAÑA, Y.: “Garantía jurisdiccional del derecho a la no discriminación en la relación de trabajo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, número extraordinario, 2007,

Mejoras técnicas que, como se puede observar, suponen aportaciones parciales que mejoran y perfilan el concepto y la extensión del acoso moral en el trabajo, aceptando así, como hipótesis de partida, la validez de las aportaciones realizadas de forma aluvional por la doctrina, primero, la jurisprudencia, después, y, en fin y de manera parcial, el legislador.

6.- Conclusiones

A la vista de las consideraciones efectuadas a lo largo del presente artículo, procede elevar las siguientes conclusiones:

1.- El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo fue introducido en España por el estudio y traducción de clásicos de la sociología y la psicología del trabajo. No obstante, pronto cobró un sesgo jurídico diferenciado. Existe un cuerpo doctrinal jurídico-laboral muy desarrollado que ha recogido posturas diversas, sin que exista un concepto unívoco, aunque sí hay coincidencia en elementos estructurales

2.- Ante la ausencia de un concepto legal específico, los Tribunales laborales han elaborado un concepto jurisprudencial amplio y flexible, aunque casuístico, lo que implica cierta inseguridad jurídica, que, no obstante, permitió alcanzar soluciones satisfactorias mediante la aplicación de instituciones tradicionales del Derecho del Trabajo.

3.- La tipificación legal llevada a cabo por el legislador español ha sido deficiente, en tanto sólo se refiere al acoso discriminatorio, obviando otras formas de acoso que, no obstante, siguen encontrando protección conforme a normas laborales generales.

4.- La ausencia de un concepto genuino a nivel legal de cuanto por acoso moral en el trabajo quepa entender no ha impedido una adecuada protección de los trabajadores españoles, a través de las instituciones tradicionales del Derecho del Trabajo y de una continua (aunque parcial y casuística) actividad llevada a cabo por el legislador y por los Tribunales laborales.

7.- Bibliografía

AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: “El acoso moral en el trabajo (mobbing): análisis sobre la limitada respuesta jurídica de un antiguo problema, de reciente estudio y futura solución legal”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financieros)*, núms. 233-234, 2002.

AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, R.: *La respuesta jurídico laboral frente al acoso moral en el trabajo*, Murcia (Laborum), 2004.

ARAMENDI SÁNCHEZ, P.: “Tipificación jurídica del acoso moral”, *Social mes a mes*, núm. 73, 2002.

CARBAJO ZARZALEJO, M.: “El acoso moral en la experiencia comparada, internacional y comunitaria: concepto y responsabilidad jurídica”, en AA.VV. (CORREA CARRASCO, M. y VALDÉS DE LA VEGA, B., Coords.): *Los medios de tutela frente al acoso moral en el trabajo*, Granada (Comares), 2007.

CAVAS MARTÍNEZ, F.: “El acoso moral en el trabajo (mobbing): delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 555, 2002.

CES GARCÍA, E.M.: “El mobbing, un nuevo riesgo a prevenir en la Unión Europea”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 37, 2002.

CORREA CARRASCO, M.: “El concepto jurídico de acoso moral en el trabajo”, en AA.VV.(CORREA CARRASCO, M., Coord.): *Acoso Moral en el Trabajo*, Pamplona (Aranzadi), 2006.

ESCUADERO MORATALLA, JF. y POYATOS MORATA, G.: *Mobbing: análisis multidisciplinar y estrategia legal*, Barcelona (Bosch), 2004.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y TASCÓN LÓPEZ, R.: “Responsabilidad empresarial por los daños causados a una trabajadora a la que se discriminaba por razón de sexo”, *La Ley*, núm. 5148, 2000.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a.F.: “El acoso moral en el trabajo ¿una nueva forma de discriminación?”, *Revista de Derecho Social*, núm. 19, 2002.

FERRANDO GARCÍA, F. M^a.: “Concurrencia de responsabilidades contractual *ex art.* 50 ET y aquiliana”, *Revista de Derecho Social*, núm. 8, 1999.

GARCÍA CALLEJO, J.M.: *Protección jurídica frente al acoso moral en el trabajo*, Madrid (FSP-UGT), 2003.

GORELLI HERNÁNDEZ, J. y MARÍN ALONSO, I.: “El acoso como causa de despido disciplinario”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 7, 2004.

HIRIGOYEN, M.F.: *El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso*, Barcelona (Paidós), 1999.

LEYMAN, H.: "El contenido y desarrollo del acoso grupal/moral (mobbing) en el trabajo", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5, núm. 2, 1996.

LOUSADA AROCHENA, J.F.: "Las cláusulas de protección jurisdiccional efectiva en las Directivas sobre discriminación por razón de sexo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 98, 1999.

LOUSADA AROCHENA, J.F.: "Las exigencias de transposición de la Directiva 2002/73/CE", *Aranzadi Social*, núm. 5, 2003.

MARÍN CORREA, J.M.: "Derechos fundamentales; su tutela procesal y los defectos de forma", *Actualidad Laboral*, núm. 2, 2001.

MARTÍN PÉREZ, M. y PÉREZ DE GUZMÁN, S.: "El acoso moral en el trabajo: la construcción social de un fenómeno", *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2002.

MOLINA NAVARRETE, C.: "La tutela frente a la violencia moral en los lugares de trabajo: entre la prevención y la indemnización", *Aranzadi Social*, núm. 18, 2002.

MOLINA NAVARRETE, C.: "Las nuevas leyes antiacoso ¿tienen algo de útil para la prevención y sanción del acoso?", *La Ley*, núm. 5942, 2004.

NAVARRO NIETO, F.: *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral*, Pamplona (Aranzadi), 2007.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: "El acoso moral en el trabajo: perfiles jurisprudenciales", *Tribuna Social*, núm. 178, 2005.

PIÑUEL Y ZABALA, M.: *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Santander (Sal Térrea), 2001.

ROJAS RIVERO, G.P.: *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*, Albacete (Bomarzo), 2005.

ROMERO RÓDENAS, M^a.J.: *Protección frente al acoso moral en el trabajo*, Albacete (Bomarzo), 2004.

RUIZ CASTILLO, M.M.: "La vertiente jurídica del acoso moral en el trabajo: una aproximación al panorama actual", *Relaciones Laborales*, núm. 10, 2004.

SÁNCHEZ URÁN-AZAÑA, Y.: "Garantía jurisdiccional del derecho a la no discriminación en la relación de trabajo", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, número extraordinario, 2007.

SEMPERE NAVARRO, A.V. y SÁNCHEZ TRIGUEROS, C.: "¿A quién hay que demandar en los pleitos por acoso laboral?", en AA.VV.(GONZÁLEZ DÍAZ, F.A. y FERNÁNDEZ HIERRO, F.J., Coords.): *Los riesgos psicosociales; teoría y práctica*, Pamplona (Aranzadi), 2009.

SERRANO OLIVARES, R.: *El acoso moral en el trabajo*, Madrid (Consejo Económico y Social), 2005.

TAPIA HERMIDA, A.: “Las indemnizaciones por daños y perjuicios no establecidas ni reguladas en la legislación laboral, debidas a los trabajadores y derivadas de incumplimientos empresariales relativos al contrato de trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Estudios Financiero)*, núm. 182, 1998.

TASCÓN LÓPEZ, R.: “La (in)compatibilidad entre las indemnizaciones derivadas de la resolución del contrato de trabajo *ex art. 50 ET* y las reclamadas al amparo del art. 1101 CC (Comentario a la STS de 11 de marzo de 2004)”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Ius-Tel*, núm. 7, 2004.

TASCÓN LÓPEZ, R.: “La indemnización adicional en los casos de extinción del contrato de trabajo tras la LO de igualdad efectiva”, *Actualidad Laboral*, 2009.