

La nueva reforma del Código Penal como posible estímulo a la esperada regulación preventiva del acoso moral en el lugar de trabajo.

[BIB 2016\4161](#)

Francisco Trujillo Pons.

Personal Investigador Contratado Doctor. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Jaime I (Castellón de la Plana, España)

Publicación: Revista de Información Laboral num.7/2016 parte Art. Doctrinal

Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2016.

Resumen

«El 23 de diciembre de 2010, en España, entró en vigor en la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica el Código Penal. Esta nueva modificación visualizó, por vez primera en nuestro país, el acoso laboral o mobbing desde un punto de vista legal al tipificar, en términos generales, como delito contra la integridad moral, la situación provocada por todo individuo que en el ámbito del trabajo, realice contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima. Sin duda, ello supone un avance significativo desde un marco penal, que a su vez, también puede resultar en términos preventivos, como un estímulo para una deseada regulación del riesgo psicosocial. Sin embargo, a día de hoy, el legislador español sigue sin haber realizado el esfuerzo necesario para proteger la incidencia del acoso laboral en la seguridad y salud de los trabajadores.»

Abstract: «On December 23, 2010, in Spain, it entered into force in Organic Law 5/2010 of 22 June, amending the Criminal Code. This new amendment visualized for the first time in our country, mobbing or harassment in a workplace from a legal point of view. In general terms, it criminalizes against moral integrity, the situation caused by a person in the workplace, do against another repeatedly hostile or humiliating acts, without constituting degrading treatment, pose serious harassment against the victim. No doubt this is a significant advance from a criminal context, which in turn, can also result in preventive terms, as a stimulus to a desired regulation of psychosocial risk. However, currently, the Spanish lawmaker has still not made the necessary effort to protect the incidence of mobbing in the safety and health of workers.»

Palabras clave

Acoso laboral, Código Penal, mobbing, trato, denigrante.
Harassment, workplace, Criminal Code, treatment, degrading.

SUMARIO

- [1 - El hostigamiento psicológico como riesgo emergente y su incidencia actual en el entorno laboral](#)
- [2 - El papel del legislador español sobre el acoso laboral. Su perspectiva preventiva y delictiva del fenómeno](#)
- [3 - Conclusiones más relevantes](#)
- [4 - Bibliografía utilizada](#)

I. El hostigamiento psicológico como riesgo emergente y su incidencia actual en el entorno laboral

Actualmente, el acoso moral en el trabajo, también conocido como « *mobbing* ¹ », acoso u hostigamiento psicológico, está considerado como uno de los fenómenos que causa una mayor preocupación en el mundo del Derecho Laboral. La presencia de este riesgo psicosocial en los centros de trabajo queda fuera de toda duda. No en vano es tan alarmante que un sinnúmero

estadísticas internacionales concluye que el 80% de la población trabajadora ha sufrido una situación de acoso durante su vida laboral. Estas preocupantes estadísticas que causan la alarma social, se refieren al acoso laboral desde la perspectiva psicológica, dado que desde la óptica jurídica ni un 5% de los trabajadores decide denunciar esta situación por miedo a las represalias, y más especialmente, a perder su empleo y no encontrar otro; máxime en la época actual de crisis económica y de altos índices de desempleo.

¹ Término anglosajón proveniente del verbo « *to mob* » (atacar, agredir, maltratar en masa).

Desde un marco conceptual, en virtud del Diccionario de la Real Academia Española, « *acosar* » significa: perseguir, importunar, hostigar, molestar o asediar; en definitiva, conductas con las que se persigue perjudicialmente a una persona de manera insistente y continuada². Afín a la RAE y, yendo a las definiciones aportadas por expertos sobre este riesgo psicosocial, en primer lugar, el psicólogo sueco Heinz Leymann³, pionero en la materia y considerado experto internacional principal, proporcionó de modo innovador una definición técnica del acoso laboral como: « *el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera, constituyendo un proceso de destrucción que se compone de una serie de acciones hostiles que, tomadas de forma aislada, podrían parecer carentes de significado, pero cuya repetición constante plantea graves perjuicios a la persona afectada* ». En esta misma línea, Leymann argumentó que « *el atestar en la vida laboral implica hostilidad y que la comunicación es dirigida sistemáticamente por uno o más individuos, principalmente hacia otro individuo, el cual se encuentra en una situación desamparada e indefensa, permaneciendo en la misma por tiempo prolongado* ». Por su parte, la investigadora francesa Marie-France Hirigoyen⁴, definió el fenómeno como « *toda conducta abusiva (gesto, palabra, actitud, comportamiento, etc.) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo* ». Por otra parte, en España, el investigador Piñuel y Zabala⁵, definió el acoso moral en el trabajo como « *el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente, con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización, a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad humana* ».

² La STSJ de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 41/2008 de 21 enero (rec. núm. 4779/2007), también destaca la definición que realiza la Real Academia Española, así indica lo siguiente: « *El Diccionario de la Real Academia de la Lengua (RAE), define el verbo acosar como acción de perseguir, sin darle tregua ni reposo, a un animal o a una persona* ».

³ LEYMANN, H., «Contenido y desarrollo del acoso grupal (mobbing) en el trabajo», *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Universidad de Umea (Suecia), 1996.

⁴ HIRIGOYEN, M-F., *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*, Nuria, Barcelona, Edit. Paidós, 2001, p. 19.

⁵ Psicólogo, ensayista, investigador y profesor de Organización y Recursos Humanos en la Facultad de Ciencias Empresariales y Ciencias del Trabajo de la Universidad de Alcalá. Es experto en Management y Recursos Humanos y uno de los primeros especialistas europeos en la investigación y divulgación del *mobbing* o acoso psicológico en el ámbito del trabajo y de la educación. Asimismo es « *Executive MBA* » por el Instituto de Empresa de Madrid y director de los « *Barómetros Cisneros sobre Acoso laboral y Violencia psicológica en el trabajo y Acoso escolar en el entorno educativo* ». Por último, fue autor del primer libro en español sobre el fenómeno laboral: « *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo* », Edit. Sal Térrea, Santander, 2001, pp. 52 y ss.

Así con todo, entre las notas características que definen el *mobbing*, destaca el continuo y deliberado maltrato ya que, el fenómeno no es puntual, sino que se prolonga en el tiempo de manera que la persona hostigada acaba sufriendo un desgaste psicológico que le lleva a padecer los síntomas estresantes. En efecto, el hostigamiento se produce de una forma persistente, durante al menos seis meses, y con episodios con una frecuencia de una vez por semana, provocando a la víctima diversos síntomas como son: cuadros de ansiedad, estrés, depresión, dolencias digestivas, alteración del sueño, pérdida de la autoestima o irritación generalizada⁶.

⁶ Es preciso acudir a la « *NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing* », INSHT. En cuya nota técnica preventiva se amplían las consideraciones básicas y las consecuencias que se derivan del fenómeno.

Desde el marco de la Unión Europea, consciente de la gravedad del asunto, se comenzó a definir el concepto y a plantear una normativa específica con el propósito de regular este tipo de conductas en su ordenamiento jurídico. A tales efectos cabe destacar la [Carta Social Europea](#) de 3 de mayo de 1996, que al referirse al acoso moral, habla de « *actos condenables o explícitamente hostiles dirigidos de modo repetido contra todo asalariado en el lugar de trabajo* ». Cinco años más tarde (14 mayo 2001), la Comisión Europea, también señaló como característica esencial del acoso « *los ataques sistemáticos y durante mucho tiempo de modo directo o indirecto* ». Las Directivas de la Unión Europea, la [43/2000, de 29 de junio](#) , y la [78/2000, de 27 de noviembre](#) , al referirse al acoso moral desde la perspectiva jurídica de la igualdad de trato en el empleo y con independencia del origen étnico, lo consideraron como una conducta de índole discriminatoria que atenta contra la dignidad de la persona y crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo. A los niveles de este nivel comunitario, también resultó importante la Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de septiembre de 2001, sobre el Acoso Moral en el Lugar de Trabajo y en la que se encargó a la Comisión Europea la elaboración de un Libro Verde sobre esta materia a fin de combatirlo y erradicarlo. La misma Resolución, entre otras cosas, puso el acento en los efectos devastadores del acoso moral para la salud física y psíquica de las víctimas y, con ello, de sus familias, que a menudo necesitan asistencia médica y psicoterapéutica y por lo general se ven abocadas a ausentarse del trabajo por incapacidad laboral o a dimitir. En línea con esta Resolución, la Comisión mediante [Comunicación, de 11 de marzo de 2002](#) en Bruselas⁷ en su programa fijó unas Directrices en el marco de la agenda de política social, uno de cuyos objetivos se centraron en la necesidad de regulación y tipificación de los denominados riesgos psicosociales, entendiéndose por tales el estrés, el acoso en el trabajo, la depresión o la ansiedad, y añadió que « (...) *La Comisión estudiará la conveniencia y el ámbito de aplicación de un instrumento comunitario sobre el acoso psicológico y la violencia en el trabajo* ». Precisamente por esta razón, estos fenómenos se esconden en el acoso moral tal y como se ha podido demostrar en otros países del entorno español como pueden ser los casos de Bélgica o Noruega⁸, de ahí que la normativa no debe centrarse únicamente en el acoso moral pese a ser un avance significativo sino que también debería valorar y proteger a los trabajadores de los efectos sistémicos que pueden ir detrás o ser originarios de las situaciones de acoso en el lugar de trabajo.

⁷ COM (2002) 118 final-« *Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de seguridad y salud (2002-2006)* ».

⁸ DE CUYPER, N.; NOTELAERS y G.M DE WITTE, H., «Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: associations with job satisfaction and affective organizational commitment», *Journal of occupational health psychology* 14 (2), 193.

Sin lugar a dudas, se trata de un problema grave, serio y delicado que al tratarse de un riesgo psicosocial y subjetivo llega a plantear grandes confusiones, ya que, a diferencia del acoso sexual o la violencia física, no deja huellas aparentes y resulta complicado que quede demostrado por las escasas pruebas físicas u objetivas que puedan existir. Desgraciadamente, los casos en los que aparecen brotes de acoso laboral son numerosos y han ido en un aumento con el paso de los años. En consecuencia, los estudios y tratamientos para luchar contra esta lacra están siendo proporcionales a la gravedad de la cuestión. Los estudios son múltiples y van desde las ramas psicológicas, sociológicas y de Derecho.

Muchos podrían pensar que se trata de un concepto emergente y de « *nuevo cuño* », debido a la difusión social, pero bien es cierto que el acoso moral en el trabajo, al igual que cualquier otro tipo de violencia (física, psíquica, sexual o doméstica) viene existiendo desde que aparecieron las primeras relaciones de poder, esto es, la presión que ejercen los más fuertes (empresario) frente a los más débiles (trabajador) dentro de la organización productiva; sin olvidar tampoco la presión de otros sujetos dentro de la estructura jerárquica de la empresa pues, en muchas ocasiones, el acoso puede ejercerse también por otros empleados que se encuentran en posición jerárquica superior sobre el acosado. En definitiva, el hostigamiento psicológico en el ámbito laboral tiene su base en dicha relación de poder, donde existe un conflicto desigual entre víctima y agresor, y donde suelen aparecer sinónimos como, dominio, rivalidad, violencia o resentimiento.

En lógica con lo anterior, ante la generalización de nuevas formas de organizar el trabajo, la

doctrina⁹, señala, como factores clave de aparición, las propias peculiaridades organizativas y estructurales del sistema; las cada vez más complejas relaciones interpersonales, donde existe una dura competitividad, como son las condiciones estresantes, la estructura jerarquizada; la estabilidad en el puesto de trabajo; la práctica inexistencia de responsabilidad ante situaciones de abuso, además de; la incompetencia e inoperancia en el cargo, todas estas circunstancias que, efectivamente tiene mucho que ver en la aparición del *mobbing*, cuyas consecuencias, resultan muy graves para la persona afectada.

⁹ AGRA VIFORCOS, B.; FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R. y TASCÓN LÓPEZ, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. «El acoso moral en el trabajo (mobbing): análisis sobre la limitada respuesta jurídica a un antiguo problema de reciente estudio y futura solución (legal)», Centro de Estudios Financieros, núm. 233-234, 2002, pp. 22 y ss.

Consecuentemente, la doctrina¹⁰, ha señalado que es un grave problema de salud laboral en el ambiente de trabajo ya que, las relaciones se van desgastando y acaban deteriorándose con consecuencias muy negativas para el trabajador y para la empresa, como organización productiva. Por tanto, se puede afirmar que el objetivo último del acoso laboral consiste en ir desgastando psicológicamente a un trabajador (víctima), momento en que pierde su capacidad de interés, la autoestima, la concentración, con la consecuente disminución de su capacidad laboral, hasta que llega el momento en que el trabajador no aguanta más la situación (en muchos casos, se cree el culpable de tal situación) y opta por abandonar su puesto de trabajo y causar baja laboral. Desde esta perspectiva, la doctrina considera el acoso moral como una técnica de intimidación propia de empresas que, por su situación particular, no pueden (como el caso de los funcionarios en la Administración Pública¹¹) o bien no quieren proceder al despido¹² (con sus consecuencias económicas que provoca) por la cual el acosador u hostigador utiliza su cargo superior para ir arrinconando y aislando al trabajador elegido hasta acabar por inutilizarlo, después de un lento proceso de desgaste.

¹⁰ MOLINA NAVARRETE, C., «La tutela frente a la «violencia moral» en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización», *Aranzadi Social*, núm. 18, enero 2002, pp. 55 y ss.

¹¹ Como bien es sabido, en la Administración Pública no cabe el despido. Sin embargo, conviene poner de relieve la posibilidad de ser expulsado del servicio como medida disciplinaria. Pese a ello, la realidad supone que estas medidas disciplinarias no se adopten dada la particular estructura de las Administraciones Públicas y las inercias que, en ella, se establecen.

¹² VICENTE PACHÉS, F., «La configuración del acoso moral en el trabajo y las soluciones jurídico-preventivas para erradicarlo. Últimas tendencias doctrinales y jurisprudenciales». *Revista Tribuna Social*, núm. 180, 2005, « (...) el hostigador actúa habitualmente en empresas donde la práctica del despido es poco frecuente y, como es conocido, es en la Administración Pública y servicios (Educación, Sanidad, ONG's, etc.) donde se da el mayor número de casos (...)», p. 52.

Actualmente, motivado por la acuciante crisis económica mundial, en España, las denuncias por acoso laboral en el 2015 se han disparado hasta el 60%¹³. En efecto, en lógica con lo señalado anteriormente, la crisis económica ha enrarecido el ambiente en muchos centros de trabajo. La mayor tensión ante un eventual despido y la necesidad de mantener el trabajo a fin de disponer de un sustento económico para la familia, implica la aparición de mayores comportamientos no deseados en el centro de trabajo. Especialmente, este tipo de conductas ven favorecida su emergencia en organizaciones con métodos de trabajo y producción muy pobres¹⁴, con ausencia de apoyo e interés por parte de los superiores, ausencia de posibilidades de colaboración, existencia de múltiples jerarquías, excesos de demanda de trabajo, escaso control sobre el trabajo, problemas de definición de rol, ausencia de ética empresarial (« todo vale »), mala gestión del conflicto, o escasa cultura de prevención de los riesgos laborales y de los psicosociales en particular¹⁵.

¹³ Según desgrana el artículo publicado en el diario *El País* a fecha de 7 de diciembre:.

¹⁴ Muchos autores tildan con el apelativo de « organizaciones tóxicas » este tipo de empresas que llevan a cabo procesos de organización que son el caldo de cultivo de la aparición de las situaciones de acoso moral en el trabajo.

¹⁵ AA.VV., *Informe del Observatorio Vasco sobre Acoso Moral*, en su apartado de medidas preventivas, Lettera Publicaciones, S.L, País Vasco, 2007.

Algunos datos pueden ser de interés para demostrar el alcance que está teniendo el fenómeno para la sociedad: son más de 2 millones de víctimas del acoso moral en España, que se traduce en

el 15 por ciento de los trabajadores en activo siendo, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) siendo el colectivo femenino el más afectado, seguido de cerca por los trabajadores temporales, al ser ambos los más vulnerables ante este tipo de conductas.

II . El papel del legislador español sobre el acoso laboral. Su perspectiva preventiva y delictiva del fenómeno

Pese a las evidentes consecuencias negativas del *mobbing* y a su cada vez mayor protagonismo en el mundo laboral, nuestro legislador, a diferencia de sus homólogos del entorno europeo, no ha llevado a cabo un tratamiento y una regulación individualizada del fenómeno. Ciertamente, ha habido esfuerzos sobre este extremo y, si bien se presentaron una Proposición de Ley así como un borrador de Ley¹⁶, finalmente no llegaron a cristalizar. Por suerte, estos esfuerzos no quedaron en vano ya que, como habrá ocasión de señalar, entre otros avances previos que se van a analizar, en último término, tras la reforma del [Código Penal](#) (en adelante, CP) en el año 2010, el acoso laboral ha quedado tipificado como delito.

¹⁶ Como fue la propuesta de Ley del Grupo Parlamentario Socialista del año 2002 por la que se incluía entre otras medidas, el art. 314 bis en el Código Penal, tipificando el acoso moral en el trabajo; y el caso del borrador de una Ley contra el *mobbing* que elaboró en el año 2008 tras muchos años de investigación el magistrado Ramón Gimeno Lahoz con el respaldo de « *La Asociación Galega contra o Acoso Moral no Traballo* », y que fue presentado a la directora de Relaciones Laborales de la Xunta y, posteriormente, a otras asociaciones contra el acoso así como a los grupos parlamentarios. En este borrador, Ramón Gimeno definió el *mobbing* como « *la presión laboral tendente a la autoeliminación del trabajador mediante su denigración* ».

A consecuencia del vacío legal existente sobre este riesgo psicosocial, resulta novedoso el tratamiento que realizan los Tribunales, pues, en términos propiamente jurídicos, los jueces, debido a que el fenómeno no se encuentra regulado a nivel normativo, utilizan la analogía en sus distintas argumentaciones. Incluso y, esto es muy significativo, dado que no existe disposición específica en la [Ley 31/1995, de 8 de noviembre](#), de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL¹⁷), que regule el acoso moral en el trabajo, existen sentencias (por ejemplo, [STSJ de Cataluña, de 2 de marzo de 2011](#)) que literalmente señalan que « (...) *al no regularse de forma expresa en ninguna norma la obligación empresarial de prevención y tutela de los riesgos psicosociales ni las medidas que deben observarse para que ese concreto daño no se produzca (...) el riesgo de acoso, en este supuesto, no puede preverse y en consecuencia no le son exigibles al empresario medidas preventivas al respecto* ». Indudablemente, esta falta de concreción por parte del legislador nacional no hace más que evidenciar la dificultad existente en los órganos judiciales para que un presunto trabajador víctima de acoso laboral puede ver satisfechas sus pretensiones. Desde esta óptica y, en palabras de Cristóbal Molina Navarrete¹⁸: « *el mayor problema de los trabajadores víctimas del mobbing no es la ausencia de regulación específica, sino la elevada gama de opciones sustantivas y procesales que tienen para impetrar justicia social contra una patología socio-laboral tan bárbara y arbitraria como la que encierra el acoso moral en el trabajo* ».

¹⁷ BOE 10 noviembre 2005.

¹⁸ MOLINA NAVARRETE, C., *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: de las normas a las prácticas forenses*, Editorial Bomarzo, 2007, Albacete.

En consecuencia, habida cuenta de que no existe una definición legal en nuestro país, desde un ámbito laboral¹⁹, los Tribunales, del mismo modo que pueden acudir a las mencionadas definiciones de Leymann e Hirigoyen, también, lo pueden hacer desde la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En efecto, la organización administrativa etiquetar el fenómeno como hostigamiento psicológico en el trabajo, entendiéndolo en el sentido de que, una persona o un grupo de ellas, ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado y sobre otra persona en el lugar de trabajo. Paralelamente, si se acude al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT²⁰) se observa que define, textualmente, el riesgo psicosocial como: « *el ejercicio de violencia psicológica extrema que se realiza por una o más personas sobre la otra en el ámbito laboral, respecto a la que existe una relación asimétrica de poder, de forma sistemática y prolongada en el tiempo* ». En definitiva, se tratan de definiciones que si bien no son legales, sirven para identificar las situaciones de acoso laboral en el trabajo.

19 SALVADOR CONCEPCIÓN, R., «Formas de persecución del acoso psicológico en el trabajo. Principales cuestiones y controversias», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 42, enero (2016), pp. 143-184.

20 En virtud de su NTP 476: « *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing* ».

A diferencia de la situación en España, otros países, sí que han regulado de forma particular el acoso laboral: es el caso de Suecia, que, desde la Unión Europea, fue pionera en el año 1993 al abordar esta situación en su Ley sobre Victimización en el Trabajo (« *Victimization at work*²¹ »); o Francia que, en su momento, tipificó el acoso moral como delito en su Código Penal (2003).

21 Adoptada en concreto a fecha de 21 de septiembre de 1993. AFS 1993:17. A mayor profundidad, su contenido íntegro, puede consultarse en:

Efectivamente, Suecia, resultó ser el primer país europeo que afrontó la regulación jurídica de este tema de forma específica. Así, al amparo de su Ley sobre Victimización en el Trabajo, establece dos principios generales relacionados con el tema que nos ocupa: 1) que el empresario debe planificar y organizar el trabajo para prevenir cuanto sea posible el riesgo de persecución psicológica en el trabajo; 2) que el empresario deberá manifestar de modo inequívoco que estas formas de persecución no van a ser en absoluto toleradas. Y entre las medidas que debe adoptar el empresario, señala que: 1) deberá prever procedimientos que permitan encauzar los problemas de persecución psicológica, la existencia de fallos inherentes a la organización del trabajo o problemas de cooperación y colaboración entre los trabajadores; 2) deberá adoptar eficaces medidas de forma inmediata ante la existencia de estos problemas y realizará un análisis para comprobar si los mismos se deben a una inadecuada organización del trabajo; 3) que los trabajadores sometidos al acoso o persecución deberán recibir alguna forma de ayuda o apoyo inmediata. En cuanto a las posibles responsabilidades del empresario, la misma Ley sueca señala que será responsable « (...) de los posibles riesgos que puedan manifestarse en el ámbito del trabajo, tanto físicos como psicológicos, y para prevenirlos debe planificar y organizar el trabajo de tal forma que garantice un ambiente laboral saludable, para lo cual debe dejar patente, mediante el ejercicio del poder de dirección, su firme decisión de no consentir conductas de acoso, y su firme resolución de atajar y erradicar tales conductas mediante la aplicación del poder disciplinario y del poder sancionador ».

Por su parte, además del país nórdico, en Francia se incluyó el acoso como delito en su Código Penal (art. 225-14²²) y los acosadores pueden pasar hasta cinco años en la cárcel y ser castigados con multas económicas de hasta 150.000 euros. En esta misma línea, el país galo ofrece a la víctima la posibilidad de iniciar un procedimiento de mediación, conforme al cual se elegirá un mediador entre una lista de personalidades designadas por el Estado, con la participación de los agentes sociales, en función de su experiencia en la prevención de acoso moral, y en todo caso, no perteneciente a la plantilla de la empresa, para que intente conciliar las partes en conflicto o ponga punto final al acoso moral.

22 Artículo modificado a su vez, por la Ley núm. 2003-239, de 18 de marzo de 2003, art. 34. JORF 19 marzo 2003.

En suma, los señalados principios generales y medidas para los casos de Suecia y Francia, bien podrían trasladarse a una futura y esperada regulación preventiva por parte de España.

Pese a esta carencia de regulación legal en nuestro país, lo cierto es que no han faltado intentos en tal sentido. Como se ha avanzado, si realizamos una prospectiva de años atrás -exactamente en el año 2002-, el Grupo Parlamentario Socialista presentó dos Propositiones de Ley sobre el acoso moral en el trabajo, en las que se solicitaba la inclusión del acoso moral en el trabajo como un delito tipificado en el artículo 314 bisCP²³; la modificación del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET²⁴) para incluir la protección frente a conductas constitutivas de acoso moral como derecho de los trabajadores en el [artículo 4.2, apartado e\)](#), referido a los derechos de los trabajadores; en el artículo 17.1 como causa de discriminación; en el [artículo 50.1.c\)](#)²⁵ como causa para la solicitud de extinción del contrato de trabajo a instancias del trabajador afectado por el acoso moral y en el [artículo 54.2.c\)](#) como causa de despido disciplinario²⁶. No obstante, el Grupo Parlamentario Popular impuso su mayoría absoluta en el Pleno del Congreso de los Diputados celebrado a fecha de 5 de marzo de 2002, por considerarlas prematuras, alegando que había que esperar a la conclusión de los trabajos que estaba realizando la UE²⁷.

23 Artículo cuya dicción literal es la siguiente: « Los que produzcan una grave discriminación en el empleo, público o privado, contra alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o discapacidad, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la empresa o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado español, y no restablezcan la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años o multa de 12 a 24 meses ».

24 [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE 24 octubre 2015.

25 Esta Proposición de Ley no quedo en balde pues, en la actualidad, en virtud del mismo artículo del ET, si el acoso laboral o *mobbing* es constitutivo de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el empleado podrá solicitar la extinción contractual según el mismo precepto (según nueva dicción aportada por la [Ley 3/2012, de 6 de julio](#), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE 7 julio 2012), tendrá derecho a solicitar la extinción de su contrato con derecho a la misma indemnización correspondiente al despido improcedente, es decir, a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

26 A mayor abundamiento desde la posibilidad de despido ante la situación de acoso moral puede acudir a varios estudios doctrinales que abordan de manera específica esta cuestión: CORREA CARRASCO, M., «Acoso moral en el trabajo y extinción causal del contrato», *Revista Doctrinal Aranzadi Social* núm. 2/2011 paraf. 14/2011; ROALES PANIAGUA, E., « El acoso moral en el trabajo: causa inespecífica de despido disciplinario. (A propósito de la STSJ Cataluña de 17 de julio de 2009)». *Revista Doctrinal Aranzadi Social* núm. 19/2010 paraf. 69/2010; MARÍN MORAL, I., « El despido nulo de una abogada de UGT por motivos de acoso moral, con derecho de la actora a optar entre la readmisión o la indemnización » *Revista Doctrinal Aranzadi Social* núm. 12/2004 paraf. 44; SAN MARTIN MAZZUCCONI, C., « Un nuevo caso de extinción causal del contrato de trabajo por acoso moral (con algunas peculiaridades) ». *Revista Doctrinal Aranzadi Social* núm. 12/2004 paraf. 43; CAVAS MARTÍNEZ, F., « Un nuevo supuesto de extinción causal del contrato de trabajo por acoso laboral », *Revista Doctrinal Aranzadi Social* núm. 5/2013 paraf. 38/2013.

27 CAVAS MARTÍNEZ, F., «El acoso moral en el trabajo mobbing: delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo», *Actualidad jurídica Aranzadi*, ISSN 1132-0257, núm. 555, 2002, pp. 1-7. A su vez, define el acoso moral como un conjunto de « comportamientos, actos o conductas llevados a cabo por una o varias personas en el entorno laboral que, de forma persistente en el tiempo, tiene como objetivo intimidar, apocar, amilantar y consumir emocionalmente e intelectualmente a la víctima, con vistas a forzar su salida de la organización o a satisfacer la necesidad patológica de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador como medio de reafirmación personal ».

Afortunadamente, poco después, apareció definitivamente el primer atisbo sobre este particular en nuestro ordenamiento jurídico. En concreto, a través de la [Ley 51/2003, de 2 de diciembre](#), de Igualdad de oportunidades, no discriminación y acceso universal de las personas con discapacidad y, exactamente en virtud de su [artículo 7](#), donde aclara las conductas que resultan discriminatorias y atentatorias sobre el trabajador, definiéndolas como «toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo». Se trata, por tanto, de una primera definición de acoso de plena aplicación en el ámbito español de relaciones laborales.

Este fue el primer paso pero no el único ya que, con el paso del tiempo, España ha ido avanzando en materia preventiva frente al acoso laboral. En este sentido, siendo evidente que el acoso, como riesgo psicosocial y que debe ser considerado en la evaluación de riesgos de las empresas, afecta a la dignidad y al bienestar físico y psicológico del trabajador, el empresario, debe proteger a todos sus trabajadores empezando con el desarrollo y puesta en marcha de un protocolo de actuación frente a situaciones de acoso en su empresa. De no actuar consecuentemente frente al acoso, el empresario incumpliría su obligación dado que, con motivo de la entrada en vigor de la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, (en adelante, LOI²⁸), la tutela frente al acoso recibe un refuerzo considerable pues, entre su contenido ([art. 48](#)), dispone la obligación de la empresa de elaborar un protocolo de actuación frente al mismo. La LOI, pese a que condiciona este apartado únicamente al acoso sexual y al acoso por razón de género²⁹, ello no es óbice para que en el mismo protocolo o política de la empresa, se combinen todos los tipos de acoso: moral, sexual o por razón de género.

28 BOE 23 marzo 2007.

29 Particularmente respecto a este tipo de acoso moral, debe apuntarse el trabajo de LOUSADA AROCHENA, J.F., «El acoso moral por razón de género», *Revista Doctrinal Aranzadi Social* núm. 15/2003.

En este contexto, las empresas, las administraciones públicas y otras entidades, entre ellas, las universidades, tienen la obligación de asumir, respetar y promover los derechos fundamentales, la dignidad y los principios y valores propios del Estado social y democrático de Derecho, amén de la Declaración Universal de los Derechos Humanos ([art. 10](#) , [CE](#) ³⁰). En caso del riesgo psicosocial aquí tratado, todas ellas, deben articular sistemas y procedimientos tanto para prevenir el acoso laboral en todas sus variantes -moral, sexual, por razón de sexo o por razón de identidad sexual-, como para sancionar a los acosadores u hostigadores. En este sentido, la prevención del acoso debe añadirse a la de los riesgos laborales psicosociales (estrés, carga de trabajo, mal ambiente de trabajo, síndrome del quemado, etc.), generadores de problemas de salud de índole psíquica o psicológica, y a veces física, y que en ocasiones tienden a dificultar la detección del acoso. Así, resulta primordial que en las empresas se establezcan protocolos de prevención y detección del acoso laboral pues resultan fundamentales para proteger a los trabajadores, siempre y cuando, exista una voluntad firme por parte de la dirección de la empresa de no tolerar los comportamientos de acoso, expresada con contundencia y difundida entre todos los integrantes de la organización, y de sancionar en todo caso a quienes acosen. Sin embargo, todavía queda un largo camino por recorrer pues, ciertamente, pese a que la Ley lo obliga, merced a la Segunda Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (ESENER-2³¹) de 2014, tan solo el 41% de las empresas encuestadas disponen de algún procedimiento para afrontar posibles casos de acoso u hostigamiento. Por esta razón, ante estos riesgos profesionales emergentes, las empresas y organizaciones deben estar más comprometidas con la mejora de la salud de sus trabajadores, y no sólo a nivel físico, sino también frente a los riesgos producidos por las condiciones organizativas que puede provocar situaciones constitutivas de acoso, con el consiguiente menoscabo de su salud psíquica, y la importancia que esto supone en la gestión de los riesgos psicosociales del conjunto de empresas españolas.

³⁰ Constitución Española, 1978. BOE 29 diciembre 1978.

³¹ Se trata de una encuesta multinacional a gran escala dirigida a empresas de 36 países europeos y realizada por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA). En este marco se ha ejecutado la encuesta española con una muestra de 3.162 centros de trabajo. Su objetivo es recoger información sobre cómo se organizan la salud y la seguridad en los centros de trabajo. También investiga cómo las organizaciones laborales perciben y abordan los diferentes tipos de riesgos para la salud y la seguridad de sus trabajadores, incluyendo los riesgos psicosociales. Su herramienta permite consultar en todo momento los datos recogidos en la ESENER-2.

Seguidamente, tras ocho años de la mencionada propuesta del Grupo Parlamentario Socialista a fin de tipificar el acoso como delito, en concreto, desde el 23 de diciembre de 2010³² fecha en la que entró en vigor la [Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio](#) ³³ finalmente, desde la perspectiva penal³⁴ del acoso laboral y, siguiendo el ejemplo de Francia, el legislador modifica el Código Penal y tipifica como delito contra la integridad moral (art. 173.1, párrafo segundo) la situación provocada por todo individuo que « (...) *en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo de su relación de superioridad, realice contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima* ».

³² Meses antes, en concreto, el 29 de abril de 2010, el Congreso aprobó la Ley Orgánica 5/2010, de 22 junio. El presente proyecto de reforma se aprobó con los votos a favor del PSOE, CIU y ERC (180), la abstención del PP e IU (146) y el voto en contra del PNV (7).

³³ Modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. BOE 23 junio 2010.

³⁴ En este marco y desde la doctrina española destaca: CRUZ MÁRQUEZ, B., «La aplicabilidad del delito de trato degradante cometido por particulares ([art. 173.1](#) del CP) frente al acoso moral en el trabajo», *Revista Doctrinal Aranzadi Social* núm. 7/2010-8/2010 paraf. 25/2010; BLANCO BAREA, M.J. y LÓPEZ PARADA, J., « *La vía penal integrada en el tratamiento de urgencia del acoso moral en el trabajo* », Sentencias de TSJ y AP y otros Tribunales núm. 22/2001 parte Comentario. Editorial Aranzadi, SA, Cizur Menor. 2001.

En efecto, desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica el Código Penal, el legislador español, contempla avances significativos para la consideración del riesgo laboral como delito en su ordenamiento jurídico interno. En concreto, se tipifican dos modalidades de acoso: el acoso moral laboral (no sexual) y el acoso inmobiliario³⁵. Aunque son predominantes en el entorno laboral las formas de violencia psicológica, se admiten igualmente prácticas de violencia física³⁶, sin que sea necesario el menoscabo de la integridad física

o salud psíquica de la persona acosada³⁷. Así pues, a raíz de la reforma de 2010, el legislador español ha manifestado su preocupación por perseguir las prácticas de maltrato más graves que tienen lugar en los centros de trabajo y concibe como atentado específico contra la integridad moral, un nuevo delito de acoso moral en el trabajo. Concretamente, como se ha puesto de relieve, introduce un nuevo párrafo al artículo 173 (apdo. 1 sobre delito de trato degradante) castigando con la misma pena del [artículo 173.1](#) del CP (prisión de 6 meses a 2 años) a los que, en el trabajo, y haciendo uso de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que supongan grave acoso contra la víctima.

³⁵ Especialmente, las prácticas de este tipo de acoso pueden ser calificadas como un delito de atentado contra la integridad moral contemplado según dicción literal del [art. 173.1](#) CP: «(...) al que de forma reiterada lleve a cabo actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, tengan por objeto impedir el legítimo disfrute de la vivienda ».

³⁶ Entendida como « la que se ejerce mediante la fuerza física en forma de golpes, empujones, patadas y lesiones provocadas con diversos objetos o armas. Puede ser cotidiana o cíclica, en la que se combinan momentos de violencia física con periodos de tranquilidad », GONZALEZ MESEGUER, J.L., «La violencia física en el trabajo», Jornadas Confederales de Salud Laboral, Confederación de STEs-Intersindical: La violencia en el trabajo, p. 37, Valencia 2006.

³⁷ UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, « Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Regulación de los riesgos psicosociales en la sociedad global: una perspectiva comparada entre Europa y América », UGT, 2010. POMARES CINTAS, E., «La regulación penal en Alemania y España del acoso moral en el trabajo», p. 78.

Siguiendo esta última línea argumental, sintéticamente, cuando el hostigamiento en el trabajo revista extraordinaria gravedad, desde un marco penal, la víctima acosada dispone de la opción de iniciar acciones ante la jurisdicción penal contra el agresor o agresores, ya se trate de la Dirección³⁸ o sus representantes o de un trabajador o grupo de trabajadores. Desde este prisma, al amparo de la citada reforma del CP operada por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, existe un tipo penal específico para el acoso laboral y que se equipara al caso francés. Así, actualmente, nuestro país tras la modificación del año 2010, pasa a contar con un precepto específico para este tipo de riesgo psicosocial que se producen en el ámbito laboral. Antes, de este avance, debía acudir al extinto artículo 173 en relación con el [artículo 177](#) del CP como delito contra la integridad (« al que inflija a otra persona un trato degradante, dañando gravemente su integridad moral produciendo, en el tipo especial del 177, lesión o daño a la vida, integridad física, salud, libertad sexual o bienes de la víctima »). Dicho de otro modo, con anterioridad a la modificación del CP, los requisitos que existían para que el acoso moral pudiera ser penalizado se entendían en primer lugar de la existencia de un trato degradante, y en segundo lugar, de la existencia de un daño³⁹.

³⁸ En materia de responsabilidad penal, recientemente, destaca la [STS \(Sala de lo Penal\) núm. 154/2016, de 29 de febrero de 2016](#) (rec. casación núm. 10011/2015 P) al resultar ser pionera en tanto que el fallo del Alto Tribunal, ofrece, por primera vez, una interpretación judicial sobre las pautas a seguir por empresas e instituciones en materia de cumplimiento normativo si quieren evitar ser condenadas.

³⁹ Sobre este particular existen importantes estudios doctrinales: FERNÁNDEZ PALOMA, R., «Comentario al acoso laboral e inmobiliario de los arts. 172.1 y 173.1 CP», *Monografías*. La reforma penal de 2010: análisis y comentarios. Editorial Aranzadi, SA, Julio de 2010; POMARES CINTAS, E., «¿Existe dificultad de encontrar un acomodo típico-penal para el acoso laboral? Comentario a la Sentencia de la Audiencia Provincial de Lleida (Sección 1ª), de 20-10-2008, núm. 360/2008», *Actualidad Jurídica Aranzadi* núm. 780/2009 parte Comentario. Editorial Aranzadi, SA, Pamplona. 2009; VILLEGAS FERNÁNDEZ, J.M., «Presente y futuro del delito de acoso laboral», *Actualidad Jurídica Aranzadi* núm. 731/2007 parte Comentario. Editorial Aranzadi, SA, Pamplona. 2007 y; BLANCO BAREA, M.J. y LÓPEZ PARADA, J., « La vía penal integrada en el tratamiento de urgencia del acoso moral en el trabajo », Sentencias de TSJ y AP y otros Tribunales núm. 22/2001 parte Comentario. Editorial Aranzadi, SA, Cizur Menor. 2001.

Así, en resumidas cuentas, con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 5/2010, actualmente, el CP, dentro de su [Título VII](#) (« de las torturas y otros delitos contra la integridad moral ») tipifica de modo concreto la posible situación de acoso moral frente a un trabajador, al añadir al ya citado artículo 173.1 un nuevo párrafo. En consecuencia, conforme a esta nueva reforma del CP, en la actualidad, para que una situación de acoso moral sea sancionada de modo penal deben concurrir los siguientes requisitos: 1) que el autor que cometa el acoso lo realice prevaleciéndose de su relación de superioridad; 2) que los actos se cometan de forma reiterada; 3) y que supongan un grave acoso contra la víctima siempre y cuando no constituya trato degradante. A estos efectos, es remarcable la necesidad de que se pueda acudir a la vía penal exclusivamente cuando exista una relación de superioridad, la cual cosa quiere decir que el acoso horizontal⁴⁰, este es, el ocurrido dentro del

mismo estatus laboral (entre compañeros), queda excluido. Asimismo, también a los de la nueva reforma del CP, en virtud de su [artículo 31 bis](#) se añade la posibilidad de que también puedan ser penalmente responsables los representantes legales de las empresas e incluso sus trabajadores. En consecuencia, de esta nueva posibilidad penal, se deriva más si cabe, la máxima diligencia para las empresas en cuanto a la prevención del presente riesgo psicosocial e incluso, al control y supervisión de todos sus supervisores y trabajadores para evitar la aparición de este tipo de situaciones nocivas.

⁴⁰ Existen trabajos que analizan este tipo de acoso moral en el lugar de trabajo: VELA GALÁN, M.J., «Acoso moral: mobbing horizontal», *Revista Doctrinal Aranzadi Social* núm. 17/2005 parte Estudio. Editorial Aranzadi, SA, Pamplona. 2005. Reincidiendo en este tipo de acoso, la experta francesa Marie-France Hirigoyen («*El acoso moral, el maltrato psicológico en la vida cotidiana*») indica también la posibilidad de «*un acoso horizontal que desde su comienzo puede contar con el apoyo expreso o tácito del superior jerárquico o del empresario*». En consecuencia, teniendo en cuenta esta perspectiva, ello conllevaría responsabilidades administrativas y laborales, no penales pues, como se ha expuesto, la situación jerárquica superior del acosador es uno de los elementos por lo que se identifica la vía penal.

A todo ello, además, en otro orden de cosas, con la más reciente normativa relativa a los trabajadores dependientes de la Administración General del Estado, el [Estatuto Básico del Empleado Público](#) ⁴¹ recoge una previsión específica para este tipo de riesgo laboral en su [artículo 14 h](#)) al recoger el acoso moral y calificarlo como lesión específica a la dignidad del trabajador (aunque no lo define). Además, en virtud de ese reconocimiento, incluye en el régimen disciplinario estas conductas como falta muy grave [[art. 95.2 b](#)] ⁴²].

⁴¹ [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE 31 octubre 2015.

⁴² Concretamente, son faltas muy graves «*toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo*».

En definitiva, el trabajador español, pese a no contar con normativa específica que le proteja de manera específica frente al acoso moral en el trabajo, de modo general, cuenta por un lado, con protección en términos de delitos contra su integridad moral en virtud del nuevo articulado del CP y, por otro lado, cuenta con el derecho a estar protegido en el centro de trabajo de todas las situaciones de acoso moral o, en casos extremos, incluso de la violencia física ya que, conforme a la obligación genérica que se impone al empresario en el [artículo 14](#) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es decir, que en cumplimiento de su deber de protección, éste, deberá garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, de ello se extrae también la obligación de proteger a sus trabajadores frente a aquellas eventuales situaciones que puedan provocar la aparición de casos de hostigamiento en el trabajo. Finalmente, de modo análogo, aunque en este caso en virtud del artículo 62 y de la Disposición Final Sexta de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, también ha de subrayarse que el conjunto del funcionariado español, también cuenta con esta protección general.

III . Conclusiones más relevantes

El trabajo que aquí se ha expuesto, pone de relieve algo que ya está asentado de manera unánime desde la doctrina científica, política y social, es decir, que las situaciones de acoso laboral están consideradas como de riesgo laboral y que como tal, al igual que otros riesgos, cabe la posibilidad de aplicar en las distintas organizaciones, políticas y mecanismos preventivos de acuerdo con la normativa de prevención de riesgos laborales.

En concreto, del ordenamiento jurídico español se vierte una carencia importante en cuanto a la visualización individualizada del acoso moral desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales. Pese a ello, como se ha puesto de manifiesto, no se deben obviar los pasos realizados desde las distintas ramas normativas y, especialmente, desde la legislación laboral ([ET](#) , [LISOS](#) , [LPRL](#) , [Estatuto Básico del Empleo Público](#) , [LOI](#)) o penal con la reforma operada por la [Ley Orgánica de 22 de junio de 2010](#) y que modifica el [CP](#) , por el que se tipifica explícitamente el delito de acoso laboral (art. 173.1) cuyo alcance genérico permite, actualmente, afrontar este tipo de situaciones en el trabajo. No obstante, lo cierto es que el tratamiento que realiza el legislador español no alcanza todavía a algunos países de la Unión Europea como Francia, Suiza, Bélgica, Noruega,

Finlandia, Italia y Polonia, y norteamericanos como Canadá que reconocen, de manera específica en su distinta normativa preventiva, el derecho de sus trabajadores a permanecer física y mentalmente sanos en el trabajo. Sin embargo, afortunadamente, España como ocurre en otros países como en Noruega y en Francia sí que ha tipificado como delito el acoso moral en el trabajo.

Aun así, el legislador español, por medio de la obra magna preventiva (LPRL) debe dar un paso más al respecto del acoso laboral, tratándolo específicamente en la LPRL o bien, mediante un Reglamento de desarrollo de la misma que concrete el riesgo psicosocial ya que, verdaderamente, esta carencia actual en España impide que el acoso moral se solucione en sus primeras fases, siendo inevitable que la víctima acabe en los Tribunales y acarreando consecuentemente su salida de la empresa, bien por despido, o por incapacidad permanente (efectos negativos individuales para la víctima pero también para la empresa en cuanto a los costes económicos que suponen la reintegración social y laboral de la víctima del acoso moral). Desde esta perspectiva, para una futura reforma de la Ley o *lege ferenda* que concrete el hostigamiento en el trabajo, idealmente, debería no solo definir legalmente el término del acoso moral en el trabajo, también debería señalar medidas preventivas, sancionadoras y reparadoras del mismo, de igual forma que concretara también las distintas responsabilidades que se verterían, en cada caso, para el acosador: bien para el empresario o bien para el compañero de trabajo.

Por suerte, aunque no a llegar a la aprobación de una Ley o Reglamento de tales características, se pueden citar dos casos que, a estos efectos, a título ejemplificativo pueden servir de asidero para el legislador nacional: 1) el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado ([Resolución de 5 de mayo de 2011](#) , de la Secretaría de Estado para la Función Pública. BOE, 1 junio 2011), en el que, entre otros aspectos, brevemente, recoge una definición del fenómeno laboral y señala los objetos que persigue el protocolo de actuación a fin de proteger a los trabajadores desde un ámbito de la Administración General del Estado, y mucho más reciente; 2) el [Acuerdo de 28 de enero de 2016](#) , de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se publica el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio, y frente a todas las formas de acoso y violencia en la Carrera Judicial (BOE 17 febrero 2016), a través del cual, se establecen con la finalidad de asegurar que todos los jueces y juezas disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y desde tres estratos preventivos diferentes, en primer lugar, las medidas oportunas dirigidas a evitar estas situaciones nocivas en el trabajo (prevención primaria), en segundo lugar, los procedimientos formales e informales adecuados en caso de presentarse una queja o una denuncia de acoso o violencia en el entorno profesional (prevención secundaria), y en tercer lugar, el Protocolo de actuación persigue facilitar la recuperación del proyecto de vida personal y profesional de la persona sometida a acoso o violencia en el entorno profesional una vez haya quedado acreditada la realidad de la denuncia (prevención terciaria).

Simultáneamente a esta deseada normativa nacional, que puede servirse indudablemente de los pasos dados desde la Administración General del Estado y desde la Carrera Judicial, también podría reforzarse la presencia de los inspectores de trabajo y de la seguridad social en las empresas habida cuenta de las competencias que cuentan para sancionar a los empresarios en virtud del poder que le otorga el legislador mediante la LISOS. Y ello puede resultar así porque, si en caso de que se reforzara una mayor persecución administrativa de estas conductas nocivas en el lugar de trabajo, propiciaría en mayor medida la evitación de este tipo de comportamientos laborales. Desde esta perspectiva, de observar el trabajador que desde la Administración Pública se vela por su dignidad en el trabajo, tendría un mayor empuje para, de manera anónima o no, denunciar este acoso ante la oficina de la Inspección de Trabajo de la provincia en que se encuentre empleado.

En suma, el legislador español por medio del CP ha dado un paso significativo al tipificar como delito las situaciones que supongan un grave acoso contra la víctima, aunque, idealmente, a efectos preventivos, podría articular en la LPRL el riesgo derivado del acoso moral en el trabajo especificando claramente las funciones, obligaciones y responsabilidades de todas las partes que pueden verse envueltas en una situación de acoso. De esta forma se conseguiría un trato más individualizado respecto al hostigamiento psicológico y a la protección del trabajador.

IV . Bibliografía utilizada

AA.VV., « Informe del Observatorio Vasco sobre Acoso Moral », en su apartado de medidas preventivas, Lettera Publicaciones, S.L., País Vasco, 2007.

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

BLANCO BAREA, M.J. y LÓPEZ PARADA, J., « La vía penal integrada en el tratamiento de urgencia del acoso moral en el trabajo », Sentencias de TSJ y AP y otros Tribunales núm. 22/2001 parte Comentario. Editorial Aranzadi, SA, Cizur Menor. 2001.

CAVAS MARTÍNEZ, F., «El acoso moral en el trabajo mobbing: delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo», *Actualidad jurídica Aranzadi* , ISSN 1132-0257, núm. 555, 2002.

CAVAS MARTÍNEZ, F., «Un nuevo supuesto de extinción causal del contrato de trabajo por acoso laboral», *Revista Doctrinal Aranzadi Social* núm. 5/2013 paraf. 38/2013.

CORREA CARRASCO, M., «Acoso moral en el trabajo y extinción causal del contrato», *Revista Doctrinal Aranzadi Social* núm. 2/2011 paraf. 14/2011.

CRUZ MÁRQUEZ, B., «La aplicabilidad del delito de trato degradante cometido por particulares (art. 173.1 del CP) frente al acoso moral en el trabajo», *Revista Doctrinal Aranzadi Social* núm. 7/2010 - 8/2010 paraf. 25/2010.

FERNÁNDEZ PALOMA, R. «Comentario al acoso laboral e inmobiliario de los arts. 172.1 y 173.1 CP», *Monografías* . La reforma penal de 2010: análisis y comentarios. Editorial Aranzadi, SA, Julio de 2010.

GONZALEZ MESEGUER, J.L., «La violencia física en el trabajo», *Jornadas Confederales de Salud Laboral, Confederación de STEs-Intersindical: La violencia en el trabajo* . Valencia 2006.

HIRIGOYEN, M-F., « El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso » Nuria, Barcelona, Edit. Paidós, 2001.

LEYMANN, H., «Contenido y desarrollo del acoso grupal (mobbing) en el trabajo», *European Journal of Work and Organizational Psychology* , Universidad de Umea (Suecia), 1996.

LOUSADA AROCHENA, J.F., «El acoso moral por razón de género», *Revista Doctrinal Aranzadi Social* núm. 15/2003.

MARÍN MORAL, I., «El despido nulo de una abogada de UGT por motivos de acoso moral, con derecho de la actora a optar entre la readmisión o la indemnización» *Revista Doctrinal Aranzadi Social* núm. 12/2004 paraf. 44.

MOLINA NAVARRETE, C., *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: de las normas a las prácticas forenses* , Editorial Bomarzo, 2007, Albacete.

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

POMARES CINTAS, E., «El acoso en el trabajo basado en la alteración de condiciones de prestación de la actividad laboral», en *Cuadernos de Política Criminal* , núm. 97, 2009.

POMARES CINTAS, E., «¿Existe dificultad de encontrar un acomodo típico-penal para el acoso laboral? Comentario a la Sentencia de la Audiencia Provincial de Lleida (Sección 1ª), de 20-10-2008, núm. 360/2008», *Actualidad Jurídica Aranzadi* núm. 780/2009 parte Comentario. Editorial Aranzadi, SA, Pamplona. 2009.

ROALES PANIAGUA, E., «El acoso moral en el trabajo: causa inespecífica de despido disciplinario. (A propósito de la STSJ Cataluña de 17 de julio de 2009)». *Revista Doctrinal Aranzadi Social* núm. 19/2010 paraf. 69/2010.

SALVADOR CONCEPCIÓN, R., «Formas de persecución del acoso psicológico en el trabajo. Principales cuestiones y controversias», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 42, enero (2016).

SAN MARTIN MAZZUCCONI, C., «Un nuevo caso de extinción causal del contrato de trabajo por acoso moral (con algunas peculiaridades)». *Revista Doctrinal Aranzadi Social* núm. 12/2004 paraf. 43.

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, « *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Regulación de los riesgos psicosociales en la sociedad global: una perspectiva comparada entre Europa y América* », UGT, 2010.







VELA GALÁN, M.J., «Acoso moral: mobbing horizontal», *Revista Doctrinal Aranzadi Social* núm. 17/2005 parte Estudio. Editorial Aranzadi, SA, Pamplona. 2005

VICENTE PACHÉS, F., «La configuración del acoso moral en el trabajo y las soluciones jurídico-preventivas para erradicarlo. Últimas tendencias doctrinales y jurisprudenciales» . *Revista Tribuna Social*, núm. 180, 2005.

VILLEGAS FERNÁNDEZ, J.M., «Presente y futuro del delito de acoso laboral», *Actualidad Jurídica Aranzadi* núm. 731/2007 parte Comentario. Editorial Aranzadi, SA, Pamplona. 2007.


Análisis

Documentos relacionados

-  (Disposición Vigente) **Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre.** [LCEur 2000\3383](#)
-  (Disposición Vigente) **Comunicación COM (2002) 118, de 11 de marzo.** [LCEur 2002\861](#)
-  (Disposición Vigente) **Ley Orgánica núm. 10/1995, de 23 de noviembre.** [RCL 1995\3170](#)
-  (Disposición Vigente) **Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio.** [LCEur 2000\1850](#)
-  (Disposición Vigente) **Carta Social Europea de de 18 de octubre 1961.**  (Disposición Vigente) **Instrumento de 29 de abril 1980.** [RCL 1980\1436](#)

H

TSJ Cataluña, sentencia núm. 1593/2011, de 2 marzo 2011. [AS\2011\1823](#).

 **El acoso moral en el trabajo "mobbing": delimitación y herramientas jurídicas para combatirlo.**

Faustino Cavas Martínez

Actualidad Jurídica Aranzadi num. 555. [BIB\2002\2027](#).

Voces

ACOSO LABORAL
ACOSO MORAL EN EL TRABAJO
CENTRO DE TRABAJO
PODER DISCIPLINARIO DEL EMPRESARIO
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO